

# **Weiterbildungs- Masterstudiengang**

## **Organisationsentwicklung**

**mit den Schwerpunkten:**

**Management in Diakonie und im Sozial- und Gesundheitswesen  
(Sozialmanagement)**

**und**

**Personalmanagement**

# **Modulhandbuch**

**(Fassung vom 26.04.2018)**

## Inhaltsverzeichnis

Präambel .....	4
Übersicht und Studienablaufplan .....	5
Allgemeine Module des Master-Studiengangs Organisationsentwicklung .....	6
Spezielle Module im Schwerpunkt Sozialmanagement .....	18

ENTWURF

## Präambel

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

Die Struktur des Masterstudiengangs Organisationsentwicklung ist in den ersten 6 Modulen für die Schwerpunkte (Supervision, Sozialmanagement & Personalmanagement) gleich. Vermittelt werden grundlegende Kompetenzen für die Arbeit im Bereich Organisationsentwicklung. Danach folgen Module mit den spezifischen Inhalten der einzelnen Schwerpunkte. Hier steht für den Schwerpunkt Sozialmanagement das strategische Management und Instrumente, die auf praxisrelevante Fragen der Unternehmensentwicklung angewendet können sowie ein (diakonisches) Unternehmen mit wertorientierter Kompetenz zu führen, im Vordergrund. Ziel ist, betriebliche Gesamtzusammenhänge und Wechselwirkungen in einem sozialwirtschaftlichen Unternehmen zu erkennen sowie interne Organisationsprozesse professionell zu steuern. Dieser Studienschwerpunkt richtet sich insbesondere an Führungskräfte in Sozial- und Gesundheitsunternehmen, die ihre Management-Kompetenzen ausbauen und wissenschaftlich vertiefen wollen.

Der Studienschwerpunkt Personalmanagement fokussiert auf die strategischen Herausforderungen, die 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 mit sich bringt. Gewinnung, Qualifizierung, Einsatz, Entwicklung, Bindung und Gesunderhaltung der knapper werdenden „Ressource Mitarbeitende“ zwingen zu neuen Schwerpunkten im strategischen und operativen Management. Der Schwerpunkt 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 Master-Studiengang wird im 14. Modul mit der Anfertigung der Masterarbeit und der mündlichen Masterprüfung abgeschlossen.

## Übersicht und Studienablaufplan Organisationsentwicklung und Sozialmanagement

S	Modul	Modul	Prüfung	CP	CP/S
1	MB01A/B	Grundlagen des Managements oder der Beratung	Klausur (u)	10	20
	MB02	Forschungsmethoden (Vertiefung)	Klausur (b)	10	
2	MB03	Grundlagen der Organisation (OE I)	Posterpräsentation o. Hausarbeit (b)	10	20
	MB04	Organisationsveränderung und Beratung (OE II)	Referat o. Kolloquium (b)	10	
3	MB05.1	Steuerung und Kommunikation (OE III)	Referat o. Kolloquium (b)	2,5	20
	MM06.1	Projektwerkstatt gemäß Schwerpunkt	Kolloquium o. Projektpräsentation (b)	2,5	
	MM07	Grundlagen der Theologie/Ethik	Referat o. Hausarbeit (b)	5	
	MM08	Personalführung	Hausarbeit o. Klausur (b)	5	
	MM09	Management in Diakonie und im Sozial- und Gesundheitswesen	Hausarbeit o. mdl. Prüfg (b)	5	
4	MB05.2	Steuerung und Kommunikation (OE III)	Referat o. Kolloquium (b)	2,5	18
	WM 1	Wahlmodul Vertiefung gemäß Schwerpunkt I	Poster, Onlinepräsentation (b)	4	
	WM 2	Wahlmodul Vertiefung gemäß Schwerpunkt I	Poster, Onlinepräsentation (b)	4	
	MM06.2	Projektwerkstatt gemäß Schwerpunkt	Kolloquium o. Projektpräsentation (b)	2,5	
	MM10	BWL	Klausur (b)	5	
5	MM11.1	Strategische Unternehmensentwicklung und Controlling	Referat o. Klausur (b)	7	20
	MM12	Arbeits-, Steuer- und Unternehmensrecht	Unternehmensplanspiel (b)	8	
	MM13	Forschungswerkstatt Master	Präsentation (b)	5	
6	MM11.2	Strategische Unternehmensentwicklung und Controlling	Referat o. Klausur (b)	3	22
	MM14	Masterthesis und Kolloquium	Hausarbeit u. Kolloquium (b)	19	
				<b>120</b>	

Rot = Module gemeinsam mit dem Schwerpunkt Supervision

Grün = Modulinhalt getrennt nach Studienschwerpunkten

## Module des Master-Studiengangs OE mit dem Schwerpunkten SM und PM

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

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertiefung an Beispielen, etwa Führen durch Zielvereinbarungen (MbO), Balanced Scorecard (BSC), Business Reengineering, KVP, St. Galler Management-Modell, Mitunternehmertum</li> <li>• Organisatorische Instrumente der operativen Führung (z. B. Arbeitsablauforganisation, Changemanagement, Kontraktmanagement, Projektmanagement, Dokumentation), Prozessmanagement</li> <li>• Einführung in das Sozialmarketing</li> <li>• Menschenbilder, Führungstheorien (auch in ihrer historischen Entwicklung), Führungsinstrumente, Führungsmethoden, Frauen und Männer in der Führung (Gender Mainstreaming)</li> <li>• Entwicklung eines eigenen Führungsverständnisses, Konkurrenz und Kooperation, Entscheidungsmodelle</li> <li>• Betriebliche Gesundheitsförderung, Salutogenese, Burn-out-Phänomene und Burn-out-Prävention</li> </ul>
<b>4</b>	<b>Lehrformen</b> Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Lerngruppen, Studienbriefe, Offline-Lernaufgaben, Offline-Tests, Zwischenaufgabe
<b>5</b>	<b>Teilnahmevoraussetzungen</b> <b>Formal:</b> Abschluss Bachelor <b>Inhaltlich:</b> Modul Grundlagen BWL aus den BA Studiengängen Sozialmanagement / Beraten und Anleiten oder äquivalente Vorleistungen
<b>6</b>	<b>Prüfungsformen:</b> Klausur (unbenotet)
<b>7</b>	<b>Verwendung des Moduls</b> (in anderen Studiengängen) Gemeinsame Veranstaltung mit dem Masterstudiengang OE/Supervision
<b>8</b>	<b>(Grundlagen-)Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruhn, M. (2012). Marketing für Nonprofit-Organisationen. Grundlagen – Konzepte – Instrumente, 2. Aufl., Stuttgart (Kohlhammer).</li> <li>• Greiner, W., Schulenburg, J.-M. von der., &amp; Vauth, C. (2008). Gesundheitsbetriebslehre. Göttingen [u. a.]; graph. Darst.: Huber.</li> <li>• Holtbrügge, D. (2005): Personalmanagement. Berlin.</li> <li>• Hölzle, C. (2006): Personalmanagement in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Instrumente. Weinheim / München.</li> <li>• Kaspers, U. (2016). Wirtschaftliche Steuerung von Sozial- und Gesundheitsunternehmen: Gesellschaftsrecht, internes und externes Rechnungswesen, Controlling (2., neu bearbeitete Auflage). Regensburg: Walhalla und Praetoria.</li> <li>• Maelicke, B. (2009). Controlling, in: Arnold, Ulli; Bernd Maelicke (Hrsg.): Lehrbuch der Sozialwirtschaft, 3. Aufl., Baden-Baden (Nomos): 567-582.</li> <li>• Merchel, J. (2001): Leiten in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. München.</li> <li>• Rosenstiel, L. v. et al. (Hrsg.) (2003): Führung von Mitarbeitern. Stuttgart.</li> <li>• Tanne, M., &amp; Tanne, M. (2007). Kostenrechnung: [Kalkulation, Kostenstellenrechnung, Kostenträger, Kostenartenrechnung, Deckungsbeitragsrechnung, Plankostenrechnung]. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.</li> <li>• Wunderer, R. (2003): Führung und Zusammenarbeit. München / Neuwied.</li> </ul>
<b>09</b>	<b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b> Prof. für Sozialmanagement (modulverantw.); Prof. für BWL

<b>10</b>	<b>Sonstige Informationen</b>  Pflicht-Modul für Absolventen/innen eines BA-Studienganges ohne Management-Module (z. B. Mentoring im Sozial- und Gesundheitswesen); Studierende mit einem BA-Management-Studium belegen das Modul MB01B (Grundlagen der Beratung)
-----------	---

ENTWURF

<b>Grundlagen der Beratung</b>						
<b>MB01B</b>	<b>Workload</b> 250 h	<b>Credits</b> 10	<b>Studien-semester</b> 1.	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jeweils im Wintersemester	<b>Dauer</b> 1 Semester	
<b>1</b>	<b>Lehrveranstaltungen</b>  LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	<b>Kontaktzeit</b>  54 h	<b>Selbststudium</b>  156 h	<b>E-Learning</b>  20 h	<b>Lerngruppe</b>  20 h	<b>geplante Gruppengröße</b>  10 – 15 Studierende
<b>2</b>	<b>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</b> Die Studierenden erwerben <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse über die Grundlagen der Beratung als Handlungswissenschaft auf der Basis der Kommunikationstheorie, der Theorie der Gruppendynamik und der Systemtheorie,</li> <li>• Kenntnisse über die Ausdifferenzierung der Beratung für einzelne Personen und für Gruppen,</li> <li>• Kenntnisse von verschiedenen Methoden und Verfahren der Beratung.</li> </ul>					
<b>3</b>	<b>Inhalte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in die Beratung allgemein</li> <li>• Einführung in die Kommunikation: Kommunikationstheorie nach Watzlawick und Schulz von Thun Transaktionsanalyse, Interaktionsanalyse nach Berne und Harrison Kontrollierter Dialog, Personenzentrierte Gesprächsführung nach Rogers</li> <li>• Beratung von Gruppen und Gruppendynamik: Einführung in die Gruppendynamik, Gruppenprozesse verstehen, Rolle und Teilhabe in der Gruppe, Umgang mit Macht, Intimität und Zugehörigkeit, Prozessorientierung in der Gruppe, usw., Themenzentrierte Interaktion nach R. Cohn</li> <li>• Systemische Beratung und lösungsfokussierte Beratung: Einführung in die Systemtheorie und systemischen Beratung, Interventionstechniken der systemischen Beratung, Einführung in die lösungsfokussierte Beratung nach de Shazer und Berg</li> <li>• Beratungsformate: Einführung in die Karriereberatung, Konfliktberatung, Kollegiale Beratung und Kontrollberatung</li> </ul>					
<b>4</b>	<b>Lehrformen:</b> Seminaristischer Unterricht, Gruppenarbeiten, Übungen, Planspiele					
<b>5</b>	<b>Teilnahmevoraussetzungen</b> <b>Formal:</b> Abschluss Bachelor; <b>inhaltlich:</b> keine					
<b>6</b>	<b>Prüfungsformen:</b> Klausur (unbenotet)					
<b>7</b>	<b>Verwendung des Moduls</b>  Gemeinsame Veranstaltung mit dem Masterstudiengang OE/Supervision					



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

<b>Vertiefungsmodul Forschungsmethoden</b>						
<b>MB02</b>	<b>Workload</b> 250 h	<b>Credits</b> 10	<b>Studien- semester</b> 1.	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jeweils im Winter- semester	<b>Dauer</b> 1 Semester	
<b>1</b>	<b>Lehrveranstaltungen</b> LV mit Übungen	<b>Kontakt- zeit</b> 45 h	<b>E- Learning</b> 20 h	<b>Lern- gruppe</b> 36 h	<b>Selbst- studium</b> 149 h	<b>geplante Gruppen- größe</b> 20-30 Studierende
<b>2</b>	<b>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>• verfügen über ein vertieftes Verständnis von standardisierten und qualitativen Forschungsansätzen</li> <li>• haben eine vertiefte Kenntnis von ausgesuchten Methoden der Sozialforschung</li> <li>• können die Sinnhaftigkeit eines Forschungsdesigns kritisch beurteilen, kennen Qualitätskriterien sowohl für den quantitativen als auch für den qualitativen Forschungsansatz und sind so in der Lage, die Ergebnisse unterschiedlicher Forschungsansätze qualitativ einzuschätzen, zu interpretieren und reflektieren sowie sie in einem Beratungsprozess verständlich umzusetzen</li> <li>• kennen die aktuellen Entwicklungen im Bereich der evidenzbasierten Praxis in Bereichen der Sozial- und Gesundheitsversorgung und können eine eigene Position hierzu in Prozessen der Organisationsentwicklung und Beratung fundiert vertreten.</li> </ul>					
<b>3</b>	<b>Inhalte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Von der Forschungsfrage zum Forschungsdesign – allgemeine Grundlagen der Sozialforschung</li> <li>▪ Quantitative Sozialforschung: Erstellen eines systematischen Reviews               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Formulieren einer wissenschaftlichen Fragestellung</li> <li>○ Systematische Literaturrecherche</li> <li>○ Gütekriterien der quantitativen Sozialforschung</li> <li>○ Vertiefung statistischer Methoden (z. B. Signifikanztest, Regressionsanalyse, Überlebenszeitanalyse)</li> </ul> </li> <li>▪ Qualitative Sozialforschung:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bedeutung qualitativer Forschungsansätze in der Pflege-, Gesundheits- und Sozialforschung</li> <li>○ Qualitative Forschungsinstrumente und Datenerhebungsmethoden</li> <li>○ Datenauswertungsmethoden der qualitativen Sozialforschung</li> <li>○ Gütekriterien der qualitativen Sozialforschung</li> </ul> </li> <li>▪ Internationale Entwicklungen und politische Bedeutung im Bereich der evidenzbasierten Praxis mit Bedeutung für Organisationsentwicklung und Beratung im Gesundheits- und Sozialwesen</li> </ul>					
<b>4</b>	<b>Lehrformen:</b> Präsenzveranstaltungen (Vorlesungen, Übungen), Selbstlernphasen (schriftl. Studienmaterialien, E-Learning, Internet-Recherche), studienbegleitende Projekte, Lernberatung / Lernbegleitung, Erstellung eines systematischen Reviews					

5	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b> Grundlagenmodul Forschungsmethoden bzw. wissenschaftliches Arbeiten
6	<b>Prüfungsformen:</b> Klausur (benotet)
7	<b>Verwendung des Moduls</b> (in anderen Studiengängen)  Gemeinsame Veranstaltung mit dem Masterstudiengang OE/Supervision
8	<p><b>(Grundlagen-)Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Döring, N., Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. Unter Mitarbeit von Sandra Pöschl. 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer (Springer-Lehrbuch).</li> <li>• Flick, U., Kardorff, E., Keupp, H. (Hg.) (1995). Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 2. Aufl. Weinheim: Beltz (Grundlagen Psychologie).</li> <li>• Häder, M. (2015). Empirische Sozialforschung. Eine Einführung. 3. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.</li> <li>• Hussy, W., Schreier, M., Echterhoff, G. (2013). Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor. 2., überarbeitete Auflage. Berlin, Heidelberg, s. I.: Springer Berlin Heidelberg (Springer-Lehrbuch).</li> <li>• Kuckartz, U., Dresing, T., Rädiker, S., Stefer, C. (2008). Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. 2., aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.</li> <li>• Lamnek, S., Krell, C. (2010). Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch; [Online-Materialien]. 5., überarb. Aufl. Weinheim: Beltz (Grundlagen Psychologie).</li> <li>• Nordhausen, T., Hirt, J. (2018): Manual zur Literaturrecherche in Fachdatenbanken. RefHunter. 1. Aufl. Hg. v. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und FHS St. Gallen. Halle, St. Gallen. Online verfügbar unter <a href="https://refhunter.eu/">https://refhunter.eu/</a>.</li> <li>• Rumsey, D. (2010). Statistik für Dummies. Weinheim: Wiley.</li> <li>• Rumsey, D. (2010). Weiterführende Statistik für Dummies. Weinheim: Wiley.</li> <li>• Rumsey, D. (2010). Wahrscheinlichkeitsrechnung für Dummies. Weinheim: Wiley Wiley-VCH Verlag GmbH &amp; Co. KGaA.</li> <li>• Tetens, H. (2013). Wissenschaftstheorie. 1. Aufl. München: C.H.Beck (C.H.Beck Wissen).</li> </ul>
9	<p><b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b></p> <p>Professur für Gesundheitswissenschaft</p>
10	<p><b>Sonstige Informationen</b></p> <p>In diesem Modul werden quantitative und qualitative Forschungsmethoden als Grundlage für den Umgang mit wissenschaftlicher Literatur in den folgenden Modulen vermittelt bzw. vertieft. Aufbauend auf den Vorkenntnissen aus den Erststudiengängen lernen die Studierenden, wissenschaftliche Primärstudien kritisch zu interpretieren und auf die Praxis im Sozial- und Gesundheitswesen zu übertragen. Zudem erwerben sie Grundkenntnisse, um ein eigenes Forschungsvorhaben (Masterthesis) zu planen und durchzuführen.</p>

<b>OE I: Grundlagen der Organisation</b>						
<b>MB03</b>	<b>Workload</b> 250 h	<b>Credits</b> 10	<b>Studiensemester</b> 2.	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jährlich		<b>Dauer</b> 1 Semester
<b>1</b>	<b>Lehrveranstaltungen</b>  LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	<b>Kontaktzeit</b>  54 h	<b>Selbststudium</b>  156h	<b>E-Learning</b>  20 h	<b>Lerngruppe</b>  20 h	<b>geplante Gruppengröße</b>  20-30 Studierende
<b>2</b>	<b>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</b> <b>Die Studierenden</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lernen die Grundlagen des Organisationsaufbaus und der Organisationsstrukturen kennen und können diese anwenden,</li> <li>• verstehen den instrumentalen Organisationsbegriff als einen Organisations- und Handlungsrahmen, der eine arbeitsteilige Erfüllung der Arbeitsaufgaben regelt,</li> <li>• kennen die Prinzipien der Funktionsanalyse und -gestaltung zur Festlegung von vertikal und horizontal gegliederten Kompetenzen, Befugnissen und Verantwortlichkeiten,</li> <li>• verstehen Organisationen als soziale Systeme und kennen die Bedeutung und Auswirkung von Organisationskultur für die Existenz von Organisationen und ihren Rollenträgern,</li> <li>• können Spezifika von Organisationen des Not-for-Profit-Bereiches beschreiben.</li> <li>• lernen die Grundlagen des Personalmanagements für Organisationen</li> </ul>					
<b>3</b>	<b>Inhalte</b> Die Studierenden lernen spezifische Organisations- und Personalarchitekturen zu entwerfen, die dafür erforderlichen Planungen zu gestalten und die Realisierung zu managen und zu beraten. Dazu gehören: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aneignung organisationstheoretischer Grundlagen (Strategien, Instrumente und Methoden),</li> <li>• Methoden und Strategien der Funktionsanalyse und Funktionsgestaltung,</li> <li>• Konstruktionen und Konfigurationen von Organisationen auf dem Hintergrund der Ziele und Rahmenbedingungen von Organisationen,</li> <li>• Diagnoseinstrumente zu Merkmalen der Unternehmenskultur: Werteprinzipien, Normen/Gesetze, Einstellungsmuster, Rituale, Verkörperungen, Sprache, Symbole, Alltagspraktiken (Communities of Practice),</li> <li>• Organisationskultur und ihre Veränderung: Emergenz, Autopoiesis und Selbstreferenzialität in sozialen Organisationen,</li> <li>• Systematische Steuerung, Zielentwicklung und Prozessmanagement,</li> <li>• Personalauswahl, -bindung und -entwicklung.</li> </ul>					
<b>4</b>	<b>Lehrformen</b> Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Projektarbeiten, Gruppenarbeiten, Planspiel, Lerngruppen, Studienbriefe etc.					
<b>5</b>	<b>Teilnahmevoraussetzungen Abschluss Modul MB01A bzw. MB01B</b>					

6	<b>Prüfungsformen:</b> Hausarbeit oder Posterpräsentation (benotet)
7	<b>Verwendung des Moduls :</b> Gemeinsame Veranstaltung mit dem Masterstudiengang OE/Supervision
8	<b>(Grundlagen-)Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jones, G. R. und Bouncken, R. B. (2008). Organisation: Theorie, Design und Wandel. Pearson Studium.</li> <li>• Gairing, F. (2017). Organisationsentwicklung. Geschichte – Konzepte – Praxis. Kohlhammer Verlag.</li> <li>• Scheller, T. (2017). Auf dem Weg zur agilen Organisation. Verlag Fran Vahlen München.</li> <li>• Schreyögg, G. (2008). Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Wiesbaden: Gabler.</li> <li>• Vahs, D. (2010). Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch von Dietmar Vahs. Stuttgart: Schäfer/Poeschl.</li> </ul>
9	<b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b> Professur für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie
10	<b>Sonstige Informationen</b>

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

<b>4</b>	<b>Lehrformen</b> Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Projektarbeiten, Gruppenarbeiten, Planspiel, Lerngruppen, Studienbriefe etc.
<b>5</b>	<b>Teilnahmevoraussetzungen</b> <b>Formal:</b> MB03 als Parallelveranstaltung
<b>6</b>	<b>Prüfungsformen:</b> Referat oder Kolloquium (benotet)
<b>7</b>	<b>Verwendung des Moduls :</b> Gemeinsame Veranstaltung mit dem Masterstudiengang OE/Supervision
<b>8</b>	<b>(Grundlagen-)Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Baecker, D. (2015). Postheroische Führung. Vom Rechnen mit Komplexität. Springer-Gabler.</li> <li>• Bockler, A. M. &amp; Dipper, M. (2015). Changemangement mit Cultural Tranformation Tools.</li> <li>• Doppler, K. und Lauterburg, C. (2002). Change Management: Den Unternehmenswandel gestalten. Campus Verlag.</li> <li>• Jones, G. R. und Bouncken, R. B. (2008). Organisation: Theorie, Design und Wandel. Pearson Studium.</li> <li>• Stolzenberg, K. und Heberle, K. (2009). Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten - Mitarbeiter mobilisieren. Springer.</li> </ul>
<b>9</b>	<b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b> Professur für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie
<b>10</b>	<b>Sonstige Informationen</b>

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



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

ENTWURF

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

7	<b>Verwendung des Moduls :</b> Parallele Veranstaltung mit dem Masterstudiengang OE/Supervision
8	<b>(Grundlagen-)Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stolzenberg, K. und Heberle, K. (2009). Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten - Mitarbeiter mobilisieren. Springer.</li> <li>• Vahs, D. (2010). Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch von Dietmar Vahs. Schäfer/Poeschl.</li> <li>• Schreyögg, G. (2008). Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Gabler.</li> </ul>
9	<b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b> Professur für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie
10	<b>Sonstige Informationen:</b>

ENTWURF

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

	Professur für evang. Theologie und Ethik
<b>10</b>	<b>Sonstige Informationen:</b> exklusiv im Masterstudiengang / OE und Sozialmanagement

ENTWURF

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

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

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



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meffert, H. / Bruhn, M. (2008). Dienstleistungsmarketing. 8. Auflage, Wiesbaden: Gabler-Verlag.</li> <li>• Fleisch, H. (2008). Social Franchising – Eine Methode zur systematischen Ver- vielfältigung gemeinnütziger Projekte. Berlin: Bundesverband Deutscher Stiftun- gen.</li> <li>• Fließ, S. (2001). Die Steuerung von Kundenintegrationsprozessen. Effizienz in Dienstleistungsunternehmen, Wiesbaden: Gabler-Verlag</li> <li>• Wendt, W.R. (2011). Sozialwirtschaftliche Leistungen: Versorgungsgestaltung und Produktivität. Augsburg.</li> </ul>
<b>9</b>	<p><b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b></p> <p>Professur Sozialmanagement</p>
<b>10</b>	<p><b>Sonstige Informationen:</b> exklusiv im Masterstudiengang / OE und Sozialmanage- ment</p>

ENTWURF

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

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

ENTWURF

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

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

ENTWURF

<b>Arbeits-, Steuer- und Unternehmensrecht</b>						
<b>MM12</b>	<b>Workload</b> 200 h	<b>Credits</b> 8	<b>Studiensemester</b> 5. Sem.	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jeweils im Sommersemester		<b>Dauer</b> 1 Semester
<b>1</b>	<b>Lehrveranstaltungen</b>  a) LV mit seminaristischen Anteilen und E-Learning	<b>Kontaktzeit</b>  54 h	<b>eLearning</b>  24 h	<b>Lerngruppe</b>  24 h	<b>Selbststudium</b>  98 h	<b>Gruppengröße:</b>  15-20
<b>2</b>	<b>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ haben Kenntnis über wichtige rechtliche Grundlagen der Unternehmensführung bzgl. Unternehmens-, Arbeits- und Steuerrecht</li> <li>▪ entwickeln Problemlösungsfertigkeiten, um die im rechtlichen Bereich entstehenden Fragen mit Blick auf eine erfolgreiche Organisationsentwicklung beantworten zu können</li> </ul>					
<b>3</b>	<b>Inhalte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einführung in Steuerrecht (Gemeinnützigkeitsrecht, Konzernbesteuerung, Ansätze steuerrechtlicher Optimierung)</li> <li>▪ Einführung in Gesellschafts- und Unternehmensrecht (Rechtsformen, Neugründung, Ausgründung, Fusion, Restrukturierung, Betriebsübergang)</li> <li>▪ (Individual-) Arbeitsrechtliche Grundlagen für Beschäftigungsverhältnisse in Kirche und Diakonie (Kündigung, Befristung, Betriebsübergang, Eingruppierung)</li> <li>▪ Unternehmensmitbestimmung und Kollektivarbeitsrecht (3. Weg)</li> </ul>					
<b>4</b>	<b>Lehrformen</b> Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Lerngruppen, Studienbriefe, Offline-Lernaufgaben, Planspiel					
<b>5</b>	<b>Teilnahmevoraussetzungen</b> MM08, MM09					
<b>6</b>	<b>Prüfungsformen</b> Unternehmensplanspiel mit Auswertung (benotet)					
<b>7</b>	<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</b> Aktive Teilnahme am Modul und erfolgreiche Teilnahme am Unternehmensplanspiel					
<b>8</b>	<b>Verwendung des Moduls</b> (in anderen Studiengängen) -					
<b>9</b>	<b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b> Prof. für Sozialmanagement; Prof. für BWL					

10	<b>Sonstige Informationen</b> exklusiv im Masterstudiengang / OE und Sozialmanagement
----	--

ENTWURF

<b>Forschungswerkstatt</b>						
<b>MM13</b>	<b>Workload</b> 125 h	<b>Credits</b> 5	<b>Studien-semester</b> 5.	<b>Häufig-keit des Angebots</b> jährlich	<b>Dauer</b> 1 Semester	
<b>1</b>	<b>Lehr-veranstaltungen</b> LV mit seminaristi-schen Anteilen u. E-Learning	<b>Kontakt-zeit</b> 36 h	<b>Selbst-studium</b> 49 h	<b>E-Learn-ing</b> 16 h	<b>Lern-grupp-e</b> 24 h	<b>geplante Gruppen-größe</b> 15-20 Stu-dierende
<b>2</b>	<b>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>• können eine Forschungsfrage aus ihrer beruflichen Praxis formulieren und in der Diskussion verständlich begründen,</li> <li>• können ein passendes Forschungsdesign auswählen und prospektiv detailliert planen,</li> <li>• können ihr Forschungsvorhaben wahlweise als qualitative oder quantitative empirische Erhebung bzw. als systematischen Literaturreview durchführen,</li> <li>• können die Ergebnisse (statistisch) auswerten und überzeugend präsentieren.</li> </ul>					
<b>3</b>	<b>Inhalte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulierung und Verteidigung einer relevanten Forschungsfrage als Diskussionsprozess,</li> <li>• Planung eines Forschungsvorhabens in Gruppen (quantitative Fragebogen-erhebung, qualitative Interviews, theoretische Arbeit in Form eines systematischen Reviews),</li> <li>• Begleitete Durchführung des Forschungsvorhabens im Rahmen der Masterarbeit,</li> <li>• Angepasste statistische bzw. qualitative Auswertungsmethoden,</li> <li>• Präsentation von Forschungsergebnissen in Form von Vorträgen, wissenschaftlichen Postern und als Forschungsbericht.</li> </ul>					
<b>4</b>	<b>Lehrformen</b> Präsenzveranstaltungen (z. B. Vorlesungen, Übungen), Selbstlernphasen (z. B. schriftliche Studienmaterialien, Mentoring / E-Learning, Internetrecherchen), studien-begleitende Projekte, Lernberatung/Lernbegleitung, Erstellung eines systematischen Reviews (in Gruppen)					
<b>5</b>	<b>Teilnahmevoraussetzungen</b> MB 1-6 und MM 7-12					
<b>6</b>	<b>Prüfungsformen</b> Präsentation (benotet)					
<b>7</b>	<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</b> Aktive Teilnahme am Modul und erfolgreiche Teilnahme am Unternehmensplanspiel					
<b>8</b>	<b>(Grundlagen-)Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bortz, J. und Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer Verlag.</li> <li>• Bortz, J. und Schuster, C. (2010). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler (Lehrbuch mit Online-Materialien). Berlin: Springer Verlag.</li> </ul>					



<b>9</b>	<b>Verwendung des Moduls</b> (in anderen Studiengängen) Gemeinsame Veranstaltung mit dem Schwerpunkt Supervision
<b>10</b>	<b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b> Prof. für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie
<b>11</b>	<b>Sonstige Informationen</b> Das Modul dient der Vorbereitung und Begleitung der Masterthesis.

ENTWURF

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

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

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

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

<b>Modul:</b>	<b>Vertiefungsmodul III: Arbeitsrecht</b>		
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Jörg Martens			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master		<b>Studienhalbjahr:</b>	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul
<b>Leistungspunkte</b> <b>(Credits): 5 ECTS</b>	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b>  125 Stunden		davon Kontaktzeit: 36 h
			davon E-Learning: 10 h
			davon Lerngruppe: 16 h
			davon Praxis: 20 h
	<b>Lernort:</b> Hochschule		davon Selbststudium: 40 h
		davon Portfolio-Arbeit: 3 h	
<b>Dauer und Häufigkeit:</b>  1 x jährlich	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b>		<b>Sprache:</b> deutsch

<b>Kurzbeschreibung des Moduls</b>	<p>Die Studierenden verfügen im Arbeitsrecht über grundlegende Kenntnisse des Individualarbeitsrechts. Sie können vorgegebene Sachverhalte und Problemstellungen des Arbeitsrechts nach Fallübungen methodisch bearbeiten und anhand von Rechtsquellen und unter Heranziehung der Rechtsprechung lösen.</p> <p>Im Teil Personalmanagement können die Studierenden die verschiedenen Aufgabenfelder grundlegend beschreiben und miteinander in Beziehung setzen. Sie kennen Methoden der Personalbeschaffung und der Auswahl von Mitarbeitern und können z.B. für Stellenbesetzungen adäquate Beschaffungswege wählen und einen systematischen Personaleinstellungsprozess beschreiben. Dabei sind sie in der Lage, jeweils auch die grundlegenden arbeitsrechtlichen Anforderungen (z.B. bei der Einstellung) zu berücksichtigen. In beiden Teilen des Moduls wird die Systematik von der Einstellung eines Arbeitnehmers bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewählt, um die Verbindungen für die Studierenden immer wieder zu verdeutlichen.</p>
<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen:</b>	Das Modul dient dem Erwerb von Grundkenntnissen im Arbeitsrecht sowie im Personalmanagement. Die Studierenden lernen arbeitsrechtliches und betriebswirtschaftliches Wissen für personelle Fragestellungen heranzuziehen und erlangen darüber hinaus Wissen, das für ihre Position als Bewerber und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin, relevant ist.

<b>Inhalte des Moduls</b> <b>/ beispielhafte Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• -Einführung in das Arbeitsrecht:</li> <li>• Stellung und Bedeutung des Arbeitsrechts</li> <li>• Grundlagen des Arbeitsrechts mit Rechtsquellen und Systematik</li> <li>• Fall- und Problemlösungstechnik im Arbeitsrecht</li> <li>• Bedeutung und Merkmale des Arbeitnehmerbegriffs</li> <li>• Arbeitsgerichtsbarkeit und Arbeitsgerichtsverfahren</li> <li>• Abschluss und Inhalt des Arbeitsverhältnisses</li> <li>• Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis</li> <li>• Leistungsstörungen und Haftungsgrundsätze</li> <li>• Beendigungsformen und Beendigungsverfahren</li> <li>• Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts, Tarif- und Betriebsverfassungsrecht</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b>	Seminaristische Lehrveranstaltung mit zahlreichen Übungsanteilen (in unterschiedlichen Rollen)
<b>Lernformen:</b>	Lehrvortrag - Lehrgespräch - Fallstudien -Übungen
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):</b>	<i>z.B. Hausarbeit, Präsentation, Referat oder Klausur etc.</i>
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	im Master-Studiengang Personalmanagement
<b>(Grundlagen-) Literatur:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Green, D. (1999). Leadership as a function of power. Proposal Management, Fall, S.54-56.</li> </ul>

	<p>-Furtner, M. &amp; Baldegger, U. (2013). Führungseigenschaften und -motive. In: Self-Leadership und Führung: Theorien, Modelle und praktische Umsetzung, S. 17-58. Springer: Wiesbaden.</p> <p>-Hecker, S. (2011). Führung im Raster des Managerial Grid. Training-aktuell, April S.19-21.</p> <p>- Dörr, S. (2007). Fit für den Wandel durch tansktionale und transformationale Führung. Wirtschaftspsychologie, (1), S. 23-26.</p> <p>-Northouse, P. (2016). Team Leadership. In: Leadership. Theory and practice, 7. Auflage. S. 363-396. Thousand Oaks: Sage.</p> <p>- Eberhardt, D. &amp; Majkovic, A. (2016). Megatrends as a Challenge for the Future of Leadership. In: The Future of Leadership – An Explorative Study into Tomorrow’s Leadership Challenges, S. 1-18. Spinger.</p>
--	---

<b>Modul: PM</b>		<b>Vertiefungsmodul IV: Talent-Management und Personalentwicklung</b>	
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Jörg Martens und Frank Behrens			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master		<b>Studienhalbjahr:</b>	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul
<b>Leistungspunkte</b> <b>(Credits): 10 ECTS</b>	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 250 Stunden	davon Kontaktzeit: 48 h (6Tage)	
		davon E-Learning: 12 h	
		davon Lerngruppe: 30 h	
		davon Praxis: 20 h	
	<b>Lernort:</b> Hochschule / Betrieb	davon Selbststudium: 114 h	
		davon Portfolio-Arbeit: 1 h	
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> 1 x jährlich	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b>	<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Kurzbeschreibung des Moduls</b>	Der demographische Wandel in Deutschland und die damit verbundenen Veränderungen am Arbeitsmarkt zwingen Unternehmen aktuell dazu, Talente zu finden, zu fördern, weiterzuentwickeln und zu binden. Das Personalmanagement ist folglich mit der kontinuierlichen Aufgabe konfrontiert, sowohl das Talentmanagement als auch die damit eng verbundene Personalentwicklung so zeitgemäß und effizient wie möglich zu gestalten. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Talentmanagement- und Personalentwicklungsaktivitäten zu vermitteln		



<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen:</b>	<p>Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•können die Studierenden die Bereiche Talentmanagement und Personalentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen.</li> <li>•kennen die Studierenden die ethischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen von Talentmanagement und Personalentwicklung.</li> <li>•kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Talentmanagement und Personalentwicklung.</li> <li>•verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Talentmanagement und Personalentwicklung.</li> <li>•haben die Studierenden alternative Möglichkeiten der Organisation von Talentmanagement und Personalentwicklung kennengelernt.</li> <li>•wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Talentmanagement und Personalentwicklung.</li> <li>•wissen die Studierenden um die Besonderheiten des internationalen Talentmanagements und der internationalen Personalentwicklung.</li> <li>•kennen die Studierenden aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice von Talentmanagement und Personalentwicklung.</li> </ul>
<b>Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten</b>	<p>Die Studierenden entwickeln aus der Auseinandersetzung mit wissenschaftlich fundierten Methoden ein handlungsorientiertes Konzept und nehmen dadurch einen Theorie-Praxis-Transfer vor.</p>
<b>Inhalte des Moduls</b> <b>/ beispielhafte Themen:</b>	<p><b>1 Grundlagen von Talentmanagement und Personalentwicklung:</b>  1.1 Begriffe und Definitionen, 1.2 Rechtliche Grundlagen, 1.4 Rechtliche, wirtschaftliche und ethische Rahmenbedingungen von Talent Management und Personalentwicklung</p> <p><b>2 Kompetenz- und Performance-Management:</b> 2.1 Kompetenz- und Skillmanagement, 2.2 Performance und Potential, 2.3 Kompetenzmodelle und Anforderungsprofile</p> <p><b>3 E-Learning &amp; Blended Learning:</b> 3.1 Besonderheiten und Rahmenbedingungen, 3.2 Planung, Ausgestaltung und Kontrolle, 3.3 Neue Lernformen und arbeitsplatzbezogenes Mikro-Lernen</p> <p><b>4 Management Development:</b> 4.1 Leadership Development, 4.2 360 Grad Feedbacks, 4.3 Coaching, Empowerment und Mentoring</p> <p><b>5 Talent Relationship Management:</b> 5.1 Arbeitsgebersversprechen, 5.2 Zielgruppendefinition, 5.3 Suchstrategien und Kandidatenbindung</p>

<b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b>	Seminaristischer Unterricht und kollaboratives Lernen in <i>Gruppen</i>
<b>Lernformen:</b>	Informationstransfer über Studienbriefe; 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
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):</b>	Entwicklung und schriftliche Darstellung sowie Begründung eines Konzeptes des zielgruppenbezogenen Personalmarketings oder eines modellhaften Konzeptes zur betrieblichen Führungskräfteentwicklung.
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	Master-Studiengang Personalmanagement
<b>(Grundlagen-) Literatur:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.</li> <li>• Bröckermann, R./Pepels, W. (Hrsg.) (2002): Personalmarketing. Akquisition – Bindung – Freistellung. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.</li> <li>• Bröckermann, R./Müller-Vorbrüggen, M. (Hrsg.) (2010): Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.</li> <li>• Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al.</li> <li>• Grote, S./Kauffeld, S./Frieling, E. (Hrsg.) (2012): Kompetenzmanagement. Grundlagen und Praxisbeispiele. 2. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.</li> <li>• Kröger, H./Reisky, A. (2004): Blended learning. Erfolgsfaktor Wissen. Bertelsmann, Bielefeld.</li> <li>• Meifert, M. T. (Hrsg.) (2010): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. 2. Auflage, Wiesbaden</li> <li>• Ritz, A./Thom, N. (Hrsg.) (2011): Talent Management. Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten. 2. Auflage, Gabler, Wiesbaden.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trost, A. (2012): Talent Relationship Management. Personalgewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels. Springer, Berlin/Heidelberg. ISBN-13: 978-3642170775.</li> <li>• Trost, A./Jenewein, T. (Hrsg.) (2011): Personalentwicklung 2.0. Lernen, Wissensaustausch und Talentförderung der nächsten Generation. Luchterhand, München.</li> </ul>
--	---

<b>Modul:</b> PM	<b>Vertiefungsmodul V: Employer Branding und Recruiting</b>	
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Jörg Martens		
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr:</b> X	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul
<b>Leistungspunkte</b> (Credits): 10 ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 250 Stunden	davon Kontaktzeit: 48 h (6 Tage)
		davon E-Learning: 12 h
		davon Lerngruppe: 20 h
		davon Praxis: 40 h
	<b>Lernort:</b> Hochschule und Betrieb	davon Selbststudium: 105 h
		davon Portfolio-Arbeit: -1h
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> 1 x jährlich	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b>	<b>Sprache:</b> deutsch
<b>Kurzbeschreibung des Moduls</b>	<p>Der demographische Wandel in Deutschland führt dazu, dass Unternehmen stärker denn je gezwungen sind, sich am Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und die Recruiting-Aktivitäten zunehmend zu professionalisieren. Nur diejenigen Organisationen, denen es gelingt, sich den Zugang zu qualifizierten Mitarbeitern am externen Arbeitsmarkt mit Instrumenten des Employer Branding zu sichern werden langfristig erfolgreich sein können. Nach dem ersten Kontakt zu potentiellen neuen Mitarbeitern ist es dann ungeheuer wichtig, das Recruiting effektiv und effizient zu gestalten und bei Bewerbern einen professionellen Eindruck zu hinterlassen. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Employer Branding- und Recruiting-Aktivitäten zu vermitteln</p>	

<p><b>Qualifikationsziele / Kompetenzen:</b></p>	<p>Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls Employer Branding und Recruiting:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-können die Studierenden die Bereiche Employer Branding und Recruiting in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen</li> <li>-kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Employer Branding und Recruiting</li> <li>-verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Employer Branding und Recruiting</li> <li>-haben die Studierenden alternative Möglichkeiten der Organisation von Employer Branding und Recruiting kennengelernt</li> <li>-wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Employer Branding und Recruiting</li> </ul>
<p><b>Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten</b></p>	<p>können in der Fachliteratur vorgeschlagene Ansätze auf ihre Implikationen, Interessen und zu vermutende Wirkungen und Nebenwirkungen untersuchen und bewerten und können aufgrund der betrieblichen Erkundungen ein Konzept zur Implementierung des Gelernten entwickeln</p>
<p><b>Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:</b></p>	<p><b>1 Grundlagen und Ziele des Employer Branding:</b> 1.1 Personalmarketing und Employer Branding, 1.2. Arbeitgeberrankings, 1.3 Ziele und Funktionen von Employer Branding</p> <p><b>2 Entwicklung einer Employer Branding Strategie und –kampagne:</b> 2.1 Analyse: Unternehmen und Zielgruppen, Planung: Ziele, Positionierung, Marktbearbeitung, 2.2 Durchführung: Employer Branding Instrumentarium</p> <p><b>3 Besonderheiten und Gestaltung des Employer Branding:</b> 3.1 Interne Kampagnen, 3.2 Schnittstellen zu Talent Management, und Personalentwicklung, Vergütungsmodellen, Gesundheitsmanagement, Arbeitszeitmodellen, Work-Life-Balance., 3.3 Entgelttransparenz und weitere Anreizsysteme als Instrument des internen Employer Branding 3.4 Employee Branding – Mitarbeitende als Markenbotschafter</p> <p><b>4 Grundlagen des Recruiting:</b> 4.1 Rechtliche und ethische Rahmenbedingungen, 4.2 Der demographische Wandel als Rahmenbedingung, 4.3 Einordnung des Recruiting in das Personalmanagement., 4.4 Bewerbermanagement, 4.5 Recruiting 2.0, 4.6 E-Recruiting, und Social-Media-Recruiting</p>
<p><b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b></p>	

	Vorlesung mit seminaristischen Anteilen, Betriebliche Recherche und Erkundung.
<b>Lernformen:</b>	Vorlesung, Seminar; Literatur- und Praxis-Recherche allein und in Lerngruppen, Konzeptentwicklung
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):</b>	wahlweise Klausur oder Konzept-Ausarbeitung (Projekt-Hausarbeit)
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	Master-Studiengang Personalmanagement oder als Wahlmodul in den Studiengängen Management im Sozial- und Gesundheitswesen oder Mentoring – Beraten u. Anleiten im Sozial- und Gesundheitswesen
<b>(Grundlagen-) Literatur:</b>	<p>-Achouri, C. (2010): Recruiting und Placement. Methoden und Instrumente der Personalauswahl und -platzierung. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden</p> <p>-Beck, C. (Hrsg.) (2012): Personalmarketing 2.0. Vom Employer Branding zum Recruiting. 2. Auflage, Luchterhand, Köln</p> <p>-Dannhäuser, R. (2015): Praxishandbuch Social Media Recruiting. Experten Know-How / Praxistipps / Rechtshinweise. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden</p> <p>-DGFP (Hrsg.) (2012): Employer Branding: Die Arbeitgebermarke gestalten und im Personalmarketing umsetzen. Bertelsmann, Bielefeld.</p> <p>-Rump, J./Eilers, S. (Hrsg.) (2014): Lebensphasenorientierte Personalpolitik. Strategien, Konzepte und Praxisbeispiele zur Fachkräftesicherung. Springer Gabler, Berlin</p> <p>-Stotz, W./Wedel-Klein, A. (2013): Employer Branding. Mit Strategie zum bevorzugten Arbeitgeber. 2. Auflage, Oldenbourg, München</p> <p>-Trost, A. (2009): Employer Branding. Arbeitgeber positionieren und präsentieren. 2. Auflage, Luchterhand, Köln</p>

<b>Modul:</b> PM	<b>Vertiefungsmodul VI: Strategisches Kompetenzmanagement und Personalführung:</b>		
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Jörg Martens			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr:</b>	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul	
<b>Leistungspunkte</b> <b>(Credits): 10 ECTS</b>	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 250 Stunden	davon Kontaktzeit: 48 h (6 Tage)	
		davon E-Learning: 12 h	
		davon Lerngruppe: 30 h	
	<b>Lernort:</b> Hochschule	davon Praxis: 20 h	
		davon Selbststudium: 114 h	
		davon Portfolio-Arbeit: 1 h	
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> 1 x jährlich	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b>	<b>Sprache:</b> deutsch	

### Kurzbeschreibung des Moduls

In der Kompetenzgesellschaft sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens zu einer der wichtigsten Ressourcen geworden. Es gehört zu den grundlegenden Kompetenzen von Führungskräften, das Wissen und die Fähigkeiten von Individuen in der Organisation durch Leadership zu fordern und zu fördern. Die professionelle und systematische Führung von Mitarbeitern ist kritisch für den Erfolg eines Unternehmens im Wettbewerb. Vor diesem Hintergrund setzt sich der Kurs mit den notwendigen Kompetenzen einer Führungskraft in Unternehmen mit modernen, wissensbasierten Arbeitsorganisationen auseinander. Es werden zentrale Fragestellungen der modernen Führungstheorie und -praxis diskutiert. Im Mittelpunkt stehen dabei die Grundlagen der professionellen Führung, Führungs- und Motivationsinstrumente, Aspekte der situativen Führung sowie die Führungskommunikation und -interaktion im Rahmen der strategischen Führung und in Veränderungsprozessen. Sowohl Methodisch-konzeptionelle Grundlagen der Führung als auch empirische Beispiele und Diskussionen zum Führungsverhalten in Organisationen bereiten die Teilnehmer auf die Herausforderungen der Führung, den Umgang mit Change sowie Teamentwicklung und Konfliktmanagement im Unternehmen vor.

Darüber hinaus setzen sich Studierende in diesem Modul mit unterschiedlichen Kompetenzbegriffen, Anforderungsprofilen und Kompetenzmodellen auseinander und lernen unterschiedliche Wege und Methoden der Personalentwicklung und des betrieblichen Wissensmanagements

	kennen und können sie bewerten. Sie entwickeln modellhaft entsprechende Konzepte für ihr Unternehmen.
<b>Inhalte des Moduls</b> <b>/ beispielhafte Themen:</b>	<p><b>1.Grundlagen der professionellen Führung:</b>1.1 Führungskompetenzen,1.2 Führungsstile und Führungsaufgaben,1.3 Führung aus institutioneller und funktionaler Sicht, 1.4 Normative Aspekte der Führung</p> <p><b>2.Personalführung und Motivation im Unternehmen:</b>2.1 Das Managerial Grid (Verhaltensgitter), 2.2 Das Herzberg Modell, 2.3 Konzepte der situativen Führung, 2.4 Transformationale Führung</p> <p><b>3. Kompetenzmanagement:</b> 3.1.Der Kompetenzbegriff und seine Implikationen, 3.2 Kompetenzmodelle (u.a. Heyse/Erpenbeck), 3.3Methoden der Kompetenz-messung und –entwicklung 3.4. Konzepte und Methoden der Personalentwicklung, 3.5 Software-gestützte Instrumente der Personalentwicklung und –auswahl, 3.6 Konzepte und Methoden des Wissensmanagements und ihre Verknüpfung zur Personalentwicklung</p>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b>	Vorlesung mit seminaristischen und Übungsanteilen
<b>Lernformen:</b>	Informationstransfer über 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
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):</b>	Entwicklung und schriftliche Darstellung sowie Begründung eines betrieblichen Konzeptes entweder der gezielten Kompetenzentwicklung, der Personalentwicklung oder des Wissensmanagements unter Berücksichtigung der Führungsrolle von Dienstvorgesetzten; benotet.
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	für Master-Studiengang Personalmanagement
<b>(Grundlagen-) Literatur:</b>	-Heyse, V.; Erpenbeck, J. (2007): Kompetenzmanagement. Stuttgart -Heyse, V., Erpenbeck, J. (2009): Kompetenztraining. 2. Aufl., Stuttgart

	<ul style="list-style-type: none"><li>-Hinterhuber, H. H./Krauthammer, E. (2005): Leadership – mehr als Management. Was Führungskräfte nicht delegieren dürfen. 4. Auflage, Frankfurt.</li><li>-Wittwer, W. (2003): Informelles Lernen und Weiterbildung. Neuwied</li><li>-Lang-von Wins, Th. / Triebel, C.; Karriereberatung (2012), 2.Aufl.2012. Springer-Verlag</li><li>-Becker, M. (2009): Personalentwicklung, 5. Auflage, Stuttgart</li></ul>
--	---

ENTWURF