



Fachhochschule der Diakonie

Dokumentation

ExpertInnen-Kick-Off-Veranstaltung
zur Studiengangsentwicklung
MA Personalentwicklung



**Berufsintegrierte Studiengänge zur Weiterqualifizierung
im Sozial- und Gesundheitswesen (BEST WSG)**

www.offene-fh.de

GEFÖRDERT VOM



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Expertinnen und Experten (Teilnehmende)	4
Agenda (Folien)	5
Das BEST WSG Projekt (aktueller Stand)	9
Ergebnisse der Vorabbefragung (Folien)	14
Erweiterung der aufgeführten Kompetenzen (Wordle)	17
Kompetenzfacetten - Mindmapping (Ergebnisse)	18
Didaktische Szenarien (Ergebnisse)	22
Exkurs: Studienmodell nach S. Schweidtmann	31
Resümee und Ausblick	32

Vorwort

Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen sind nicht neu und Partnerschaftsvereinbarungen gibt es in Hülle und Fülle. Dennoch, bei genauerer Betrachtung scheinen die Abgrenzungstendenzen und unterschiedlichen Kräfte immer noch deutlich stärker auf die jeweiligen Systeme zu wirken, als das Herstellen gemeinsamer Interessen und Ziele auf gleicher Augenhöhe.

Unterschiedliche Bildungssysteme miteinander zu verzahnen ist allerdings die Grundvoraussetzung, um die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung zu verbessern und wissenschaftlich-theoretisches Wissen mit handlungsbezogenen Erfahrungswissen im Interesse von Studierenden zu verbinden. So muss denn hochschulpolitisch auch das Fazit lauten: Hochschulen der Zukunft werden kooperative Hochschulen sein (Cornelia Quennet-Thielen).

Diesem Prinzip folgend hat das BEST WSG Projekt der Fachhochschule der Diakonie ein Modell konzipiert, das Expertinnen und Experten aus der Unternehmenspraxis sozialer Betriebe und beruflicher Weiterbildung von vorne herein und unmittelbar an der Identifizierung und Entwicklung neuer Studiengänge beteiligt. „Kooperative Curriculumsentwicklung“ lautet das Modell für die zukünftige Studiengangarchitektur und ist gleichzeitig Devise für die strategische Zusammenarbeit zwischen Hochschule und VertreterInnen aus der Praxis der Sozial- und Gesundheitsbranche.

Für die Entwicklung des Studiengangs „MA Personalentwicklung“ im Rahmen des BEST WSG Projekts haben wir ein ExpertInnenteam aus der Unternehmenspraxis, Personalentwicklung und Weiterbildung zusammenstellen können. Die Konstituierung dieses Teams, das im Weiteren mit den HochschulvertreterInnen zusammenarbeiten wird, fand im Rahmen einer Kick-Off-Veranstaltung am 21. März 2013 an der Fachhochschule der Diakonie in Bielefeld statt. Die Ergebnisse dieser Veranstaltung dürfen wir Ihnen in der vorliegenden Dokumentation präsentieren. Sie bilden den Grundstock für die sich nun anschließende Modulhandbucherstellung.

An dieser Stelle ein ganz herzliches Dankeschön an alle an der Kick-Off-Veranstaltung beteiligten Expertinnen und Experten sowie Professorinnen und Professoren der Fachhochschule für die engagierte und konstruktive Zusammenarbeit. Wir freuen uns auf die weiteren Kooperationsschritte und sind davon überzeugt, gemeinsam mit allen Akteuren ein bedarfsgerechtes und nachgefragtes Studienangebot im Bereich Personalentwicklung zu gestalten.

Michael Kriegel

Prof. Dr. Tim Hagemann

Expertinnen und Experten (Teilnehmende)

Arlabosse, Werner	Stiftungen Sarepta/Nazareth
Bauer, Winfried	AWO Be Rheinland
Bitter, Olga	Fachhochschule der Diakonie
Brückers, Rainer	GFSI Berlin
Prof. Dr. Hagemann, Tim	Fachhochschule der Diakonie
Hoffmann, Wolfgang	Bundesakademie für Kirche und Diakonie
Kattmann, Martin	Fachhochschule der Diakonie (BEST WSG)
Kriegel, Michael	Fachhochschule der Diakonie (BEST WSG)
Kunert, Karin	AWO Bundesakademie
Loerbroks, Katharina	Fachhochschule der Diakonie (BEST WSG)
Rüth, Stefanie	Bank für Sozialwirtschaft
Prof. Dr. Sauer, Martin	Fachhochschule der Diakonie
Schäfer, Miriam	Fachhochschule der Diakonie (BEST WSG)
Schlimgen, Miriam	Fachhochschule der Diakonie
Seidel, Anette	von Bodelschwingsche Stiftungen Bethel
Dr. Schweidtmann, Susanne	Ev. Johanneswerk
Prof. Dr. Starnitzke, Dierk	Wittekindshof
Prof. Dr. Weber, Peter	Fachhochschule der Diakonie
Wieschowski, Sebastian	Fachhochschule der Diakonie
Wulfmeier-Böhm, Max	Bildung und Beratung Bethel

Weitere beteiligte Expertinnen und Experten:

Mevenkamp, Maria	von Bodelschwingsche Stiftungen Bethel
Nottelmann, Ida	Landschaftsverband Rheinland
Weber, Helga	IN VIA Akademie
Wanke, Hans-Jürgen	Paritätischer Landesverband Berlin
Wehn, Erhard	von Bodelschwingsche Stiftungen Bethel

Agenda

Berufsintegrierte Studiengänge zur Weiterqualifizierung
im Sozial- und Gesundheitswesen
-BEST WSG-

Fachhochschule
der Diakonie

**Wir begrüßen Sie ganz herzlich
zur
Kick-Off- Veranstaltung
„MA Personalentwicklung“**

21.03.2013

 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

 **ESF**
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

 **EUROPÄISCHE UNION**

...was erwartet uns?



4. Offene Diskussion

Meinungsaustausch – Kritische Bewertung



Das BEST WSG Projekt an der FHdD

**Berufsintegrierte Studiengänge zur Weiterqualifizierung
im Sozial- und Gesundheitsbereich (BEST WSG)**

Ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt an der


Fachhochschule
der Diakonie

Gefördert vom:

 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

 ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

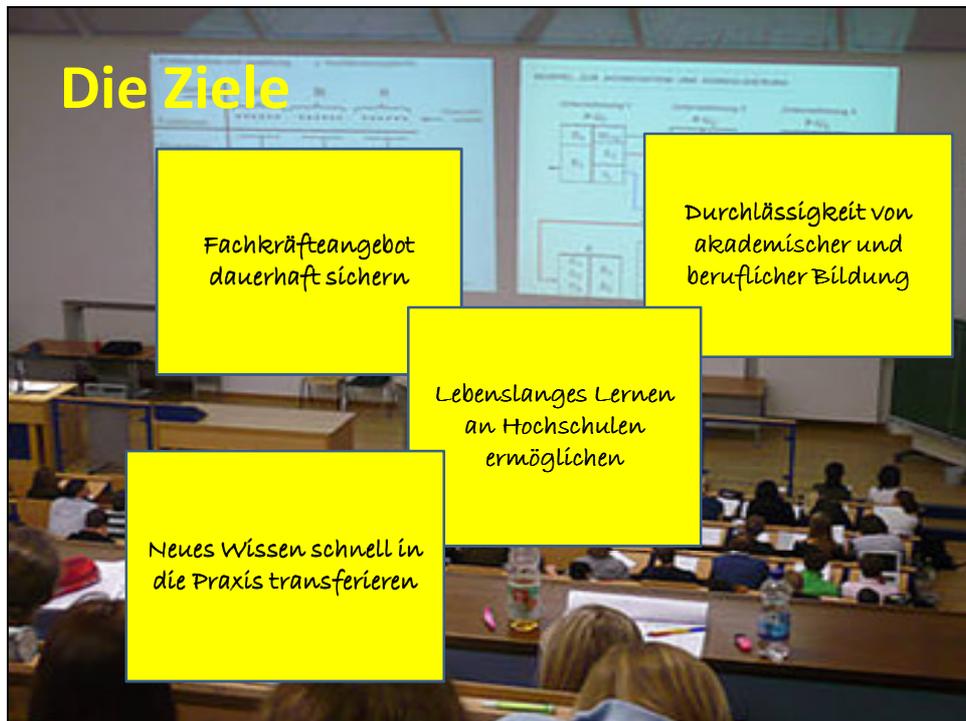
 EUROPÄISCHE UNION

 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

 AUFSTIEG DURCH
BILDUNG >>
OFFENE HOCHSCHULEN

Bund-Länder-Wettbewerb zur Verbesserung der Bildungschancen aller Bürgerinnen und Bürger. Die Qualifizierungsinitiative umfasst alle Lern- und Lebensphasen.

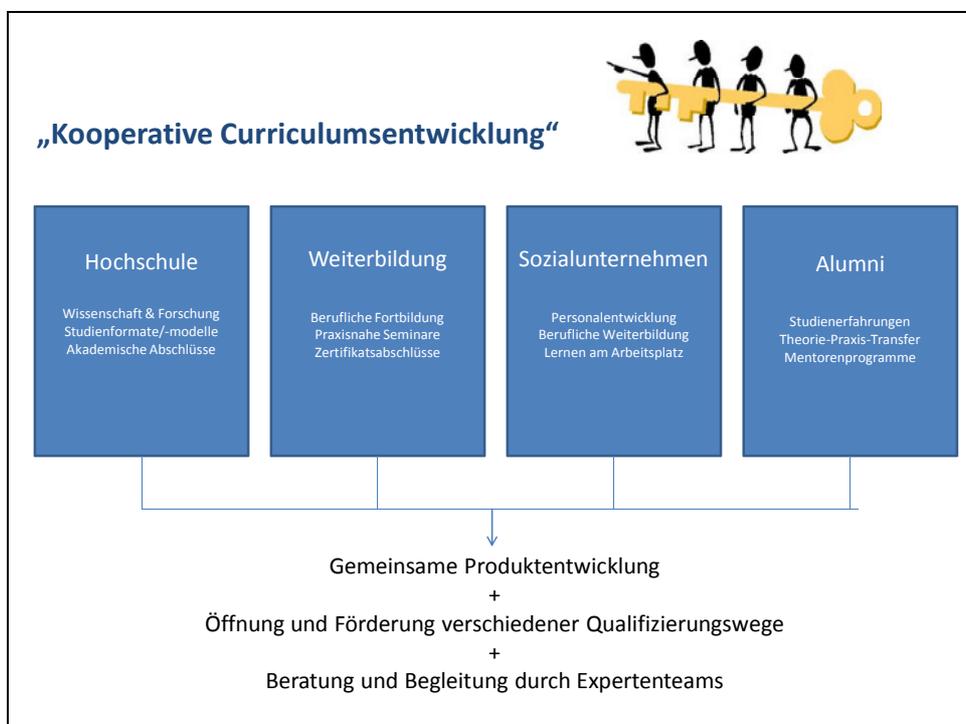
Der Wettbewerb „Offene Hochschule“ ist Teil dieser Qualifizierungsinitiative. Hier werden innovative, nachfrageorientiert und nachhaltige Konzepte von Hochschulen Gefördert.



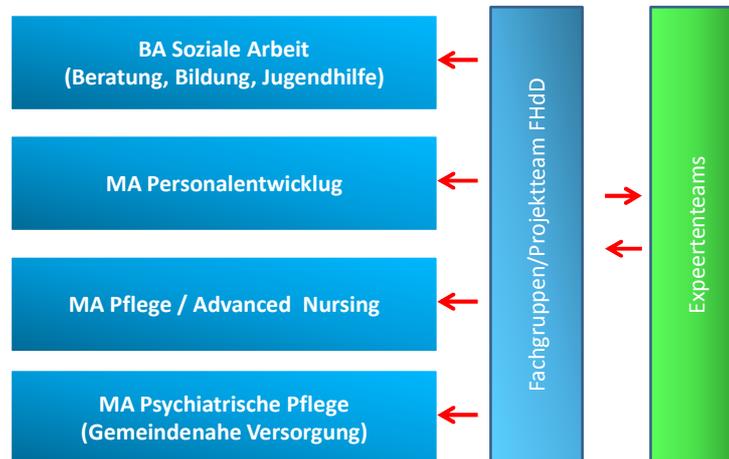
Unsere strategischen Kooperationspartner :



Bundesakademie für Kirche und Diakonie
Gesellschafter der FHdD
Bildung & Beratung Bethel
Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge
Paritätische Bundesakademie
AWO Bundesakademie
Institut für Diakoniewissenschaften
Bundesverband ev. Ausbildungsstätten
Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege



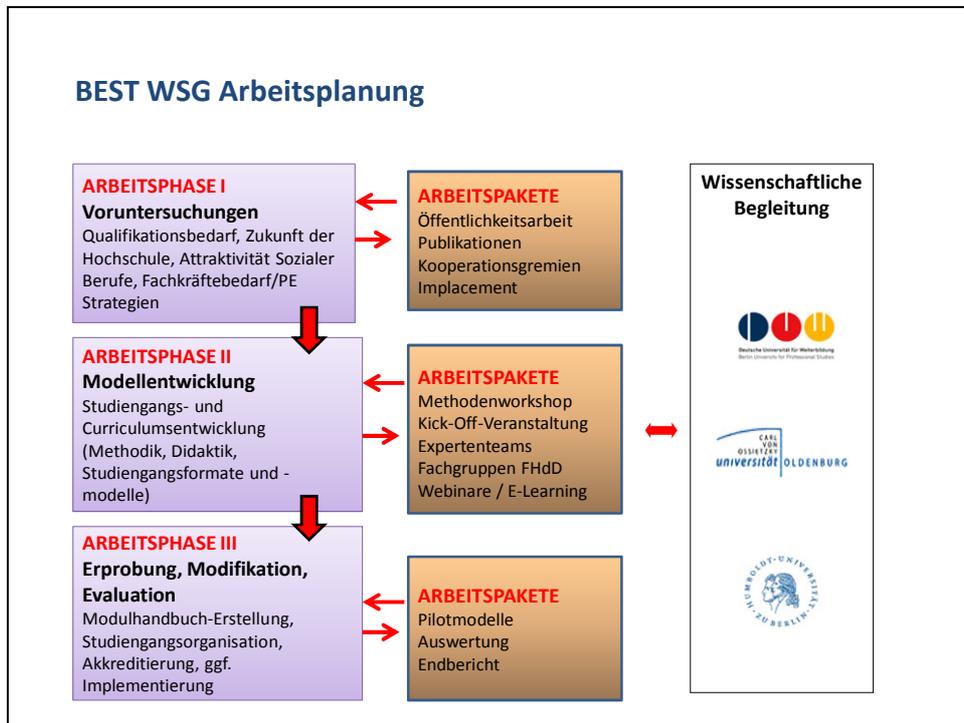
Geplante Studiengänge:



Zielgruppen:

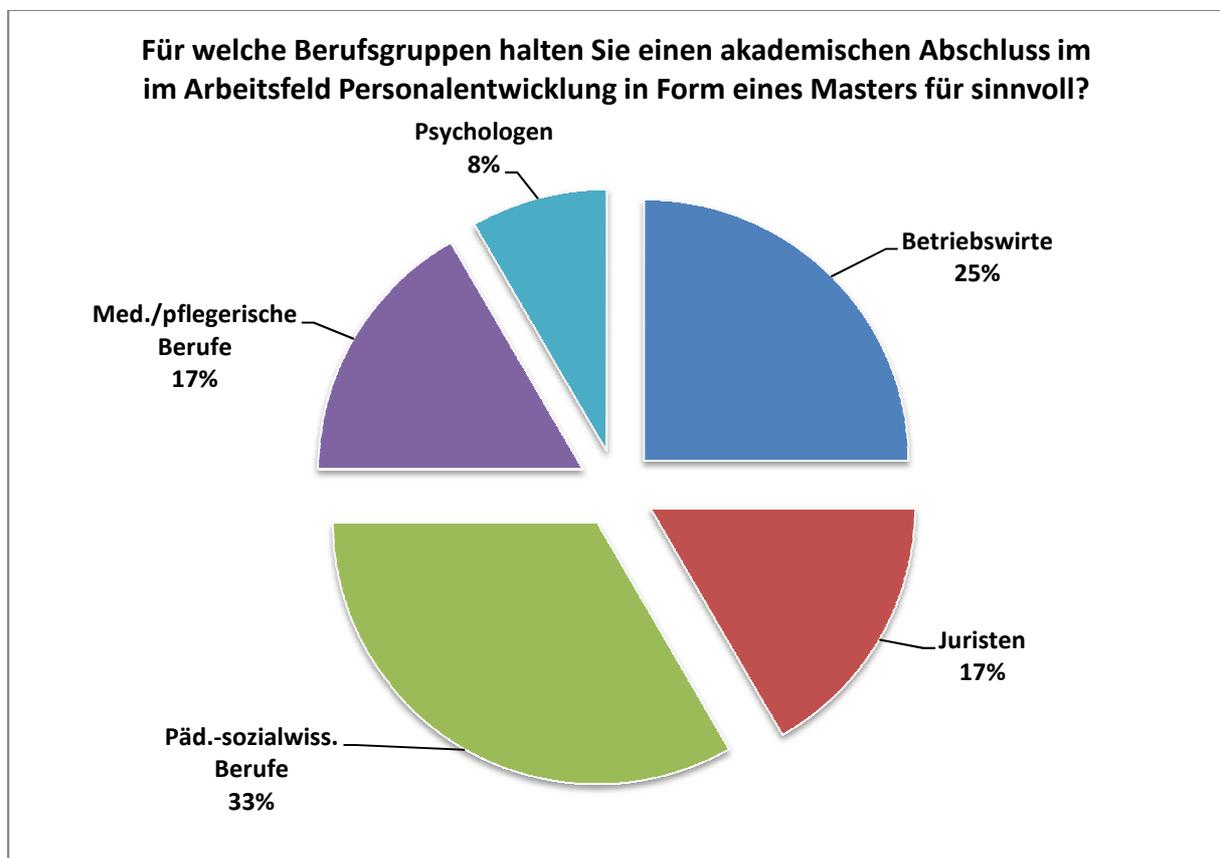


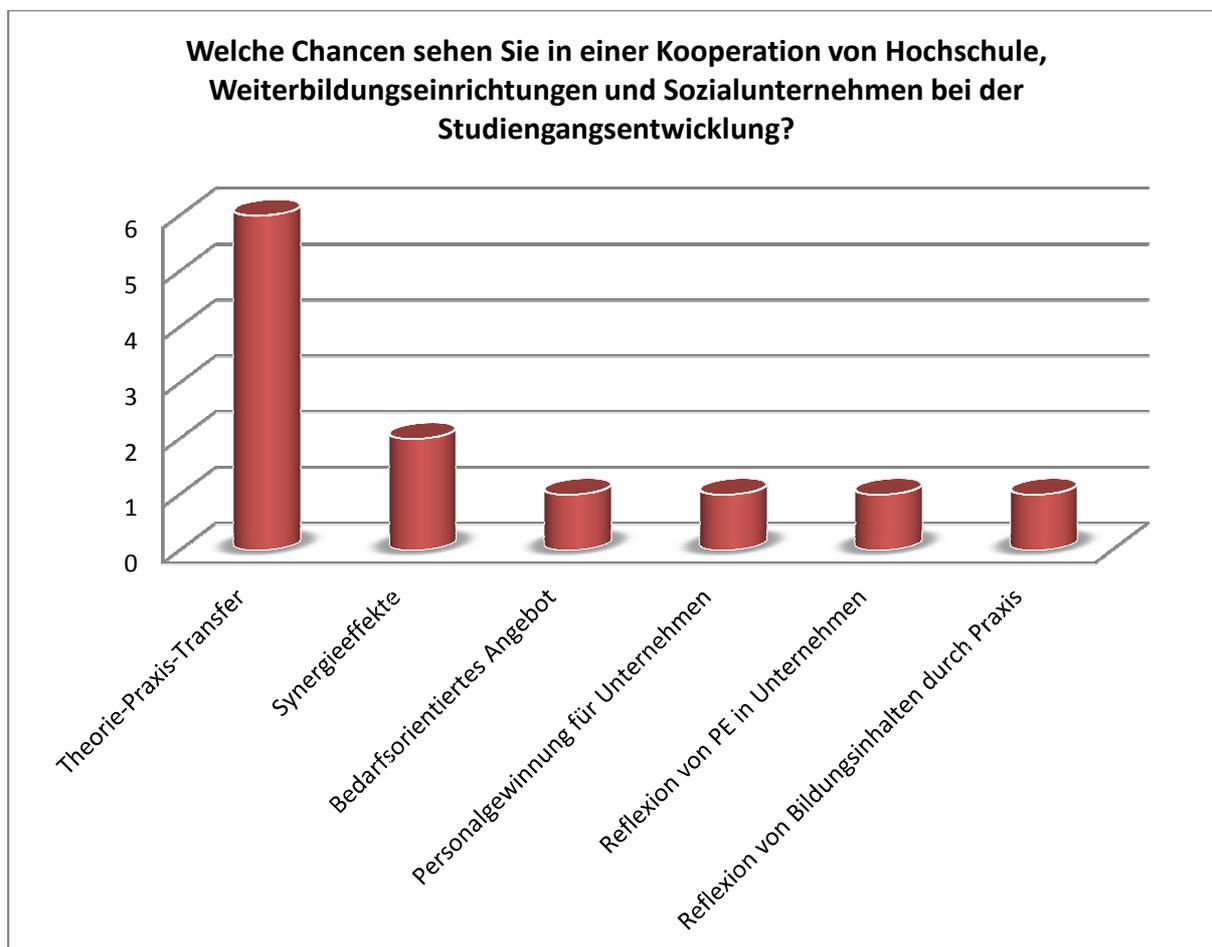
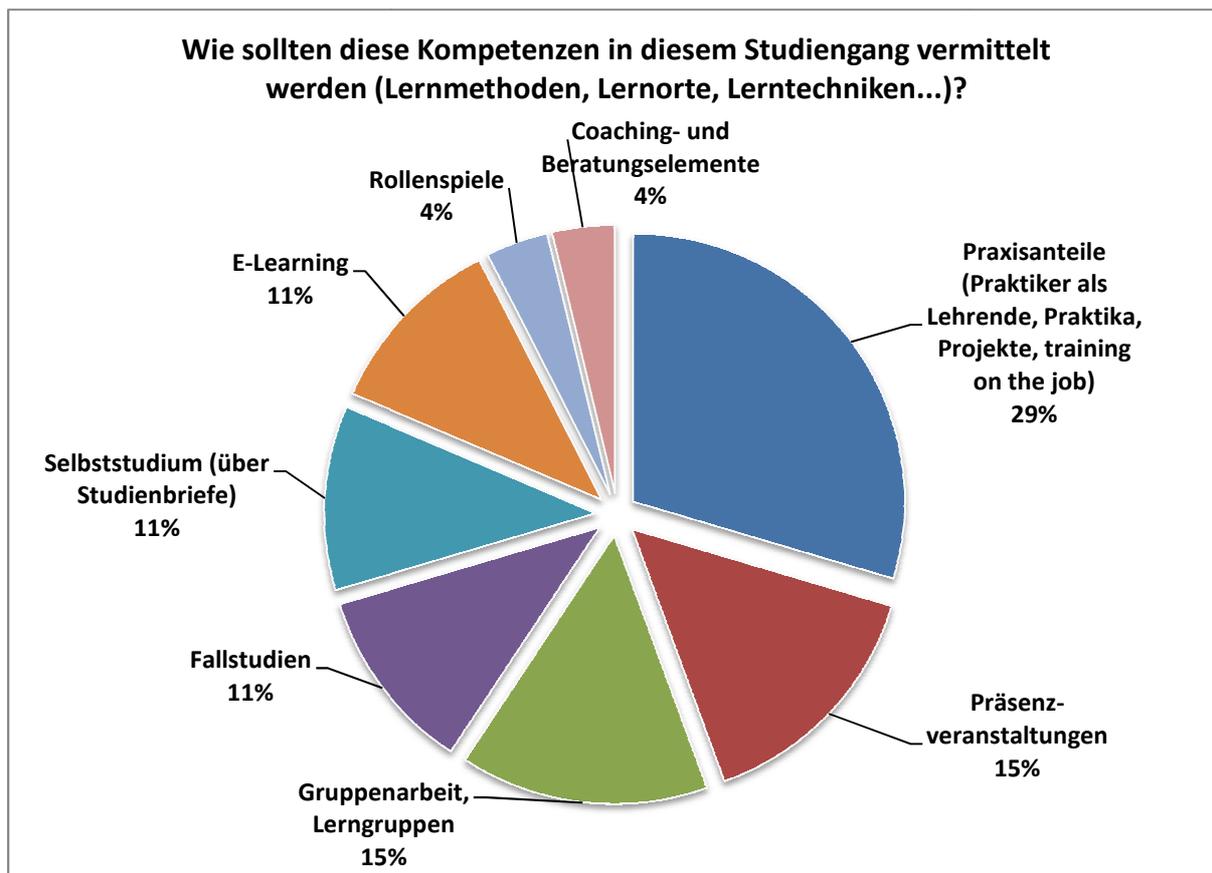
- Berufstätige
- Berufsrückkehrende
- Personen ohne formale HZB
- Personen mit Familientätigkeit
- Personen mit ausländischen Abschlüssen
- Personen, die ihre Berufsbiographie durch ein Studium ergänzen wollen
- Studienabbrecher
- Arbeitssuchende Akademiker

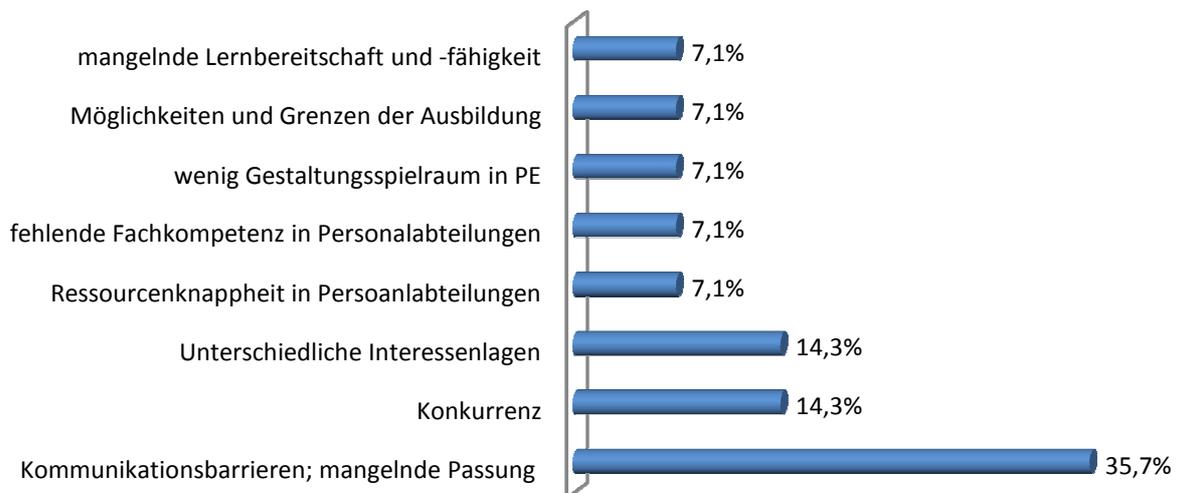
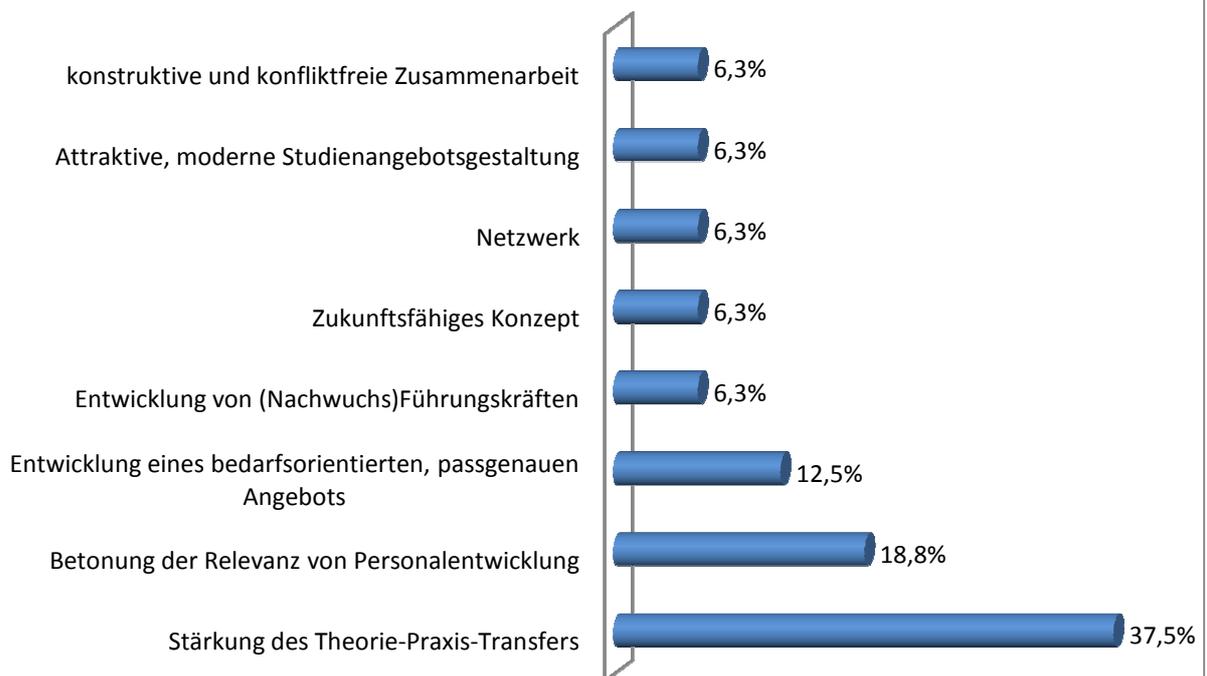


Ergebnisse der Vorabbefragung

Vor der Kick-Off-Veranstaltung wurden die ExpertInnen gebeten, einen Online-Fragebogen auszufüllen. Dabei ging es zum Einen darum, erste Ideen zu Adressaten des Studiums, zu den als notwendig erachteten Kompetenzen und geeigneten Lernszenarien zu sammeln, die als Arbeitsgrundlage für die Kick-Off-Veranstaltung dienten. Zum Anderen hatten die ExpertInnen hier die Möglichkeit, Chancen und Risiken einer möglichen Kooperation zu benennen und ihre persönlichen Erwartungen an eine gemeinsame Studiengangsentwicklung zu formulieren. Die Rückmeldungen wurden ausgewertet, kategorisiert und in Form der folgenden Diagramme aufbereitet. Die Auswertung zur Frage nach den Kompetenzen erfolgte separat in einem Wordle, das im Anschluss an die Diagramme zu finden ist.





Was könnte eine Kooperation dieser Akteure erschweren?**Welche Erwartungen haben Sie persönlich hinsichtlich der gemeinsamen Studiengangsentwicklung?**

Erläuterung und Erweiterung der aufgeführten Kompetenzen
...anhand des Wordle



Ergänzt wird das Kompetenzwordle um den Begriff „Menschenführung/Spiritualität“, der Begriff „Human Resource Management“ wird ersetzt durch „strategische Personalentwicklung“. Beide Begriffe werden in der anschließenden Kleingruppenarbeit eingebunden.

Kompetenzfacetten –Mindmapping (Ergebnisse)

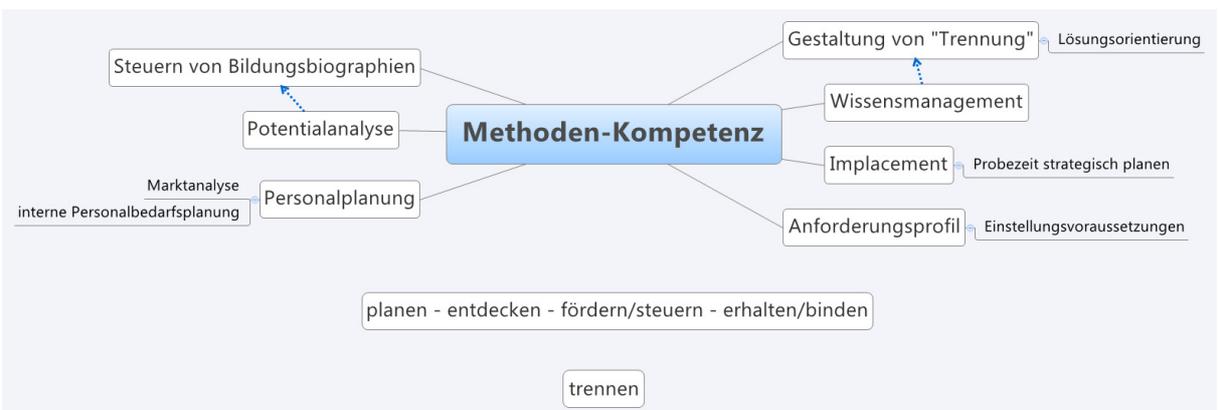
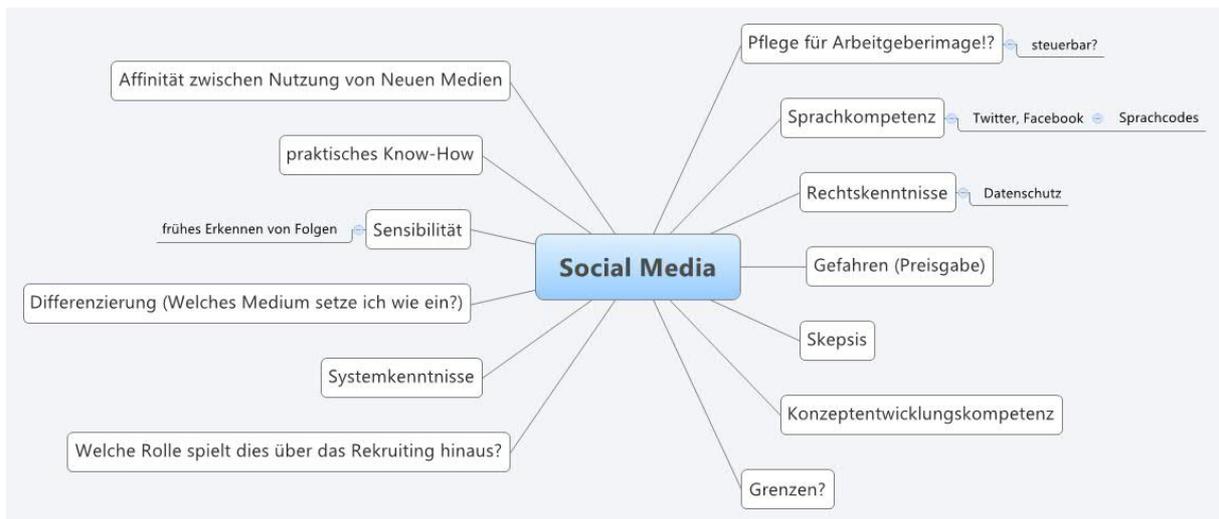
Grundlage der ersten Arbeitsgruppenphase ist das Ergebnis der Vorabbefragung zu den erforderlichen Kompetenzen, die im Studium vermittelt werden sollten (siehe Wordle oben). Zunächst wird im Plenum diskutiert, ob die am häufigsten genannten Kompetenzen tatsächlich diejenigen sind, die von den anwesenden ExpertInnen als zentral erachtet werden. Die Veränderung (Abweichungen) sind oben erwähnt. Somit ergeben sich folgenden Kompetenzen bzw. Themen, mit denen in drei Arbeitsgruppen gearbeitet wird:

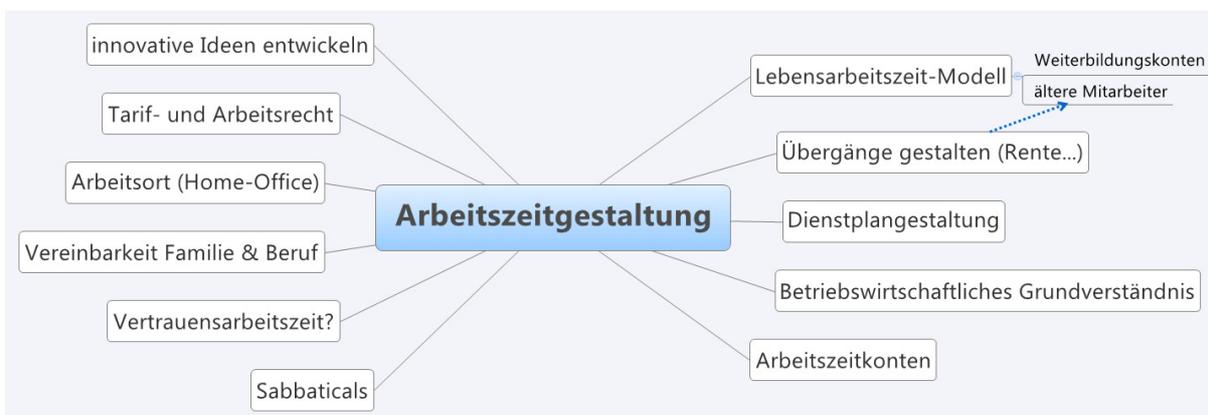
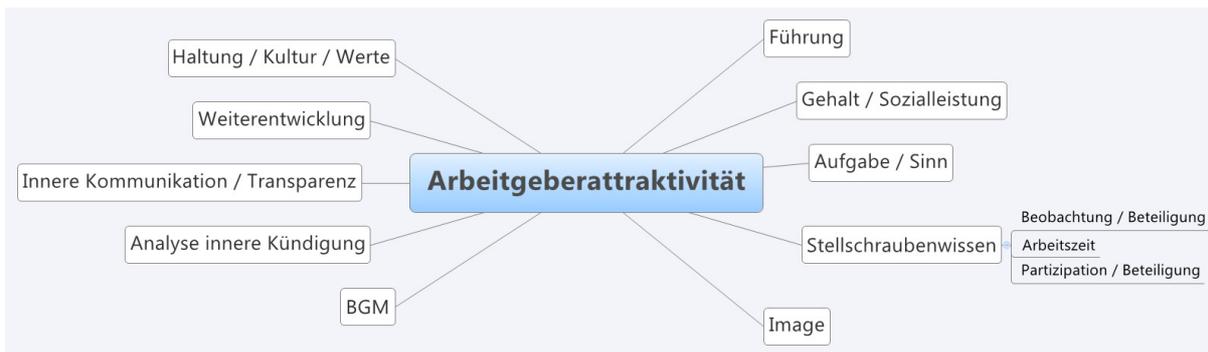
- Strategische Personalentwicklung
- Personalbedarfsplanung
- Personalrekrutierung
- Potenzialanalyse
- Social Media
- Methodenkompetenz
- Arbeitgeberattraktivität
- Diversity Management
- Menschenführung & Spiritualität
- Arbeitsrecht
- Arbeitszeitgestaltung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Marktkenntnisse

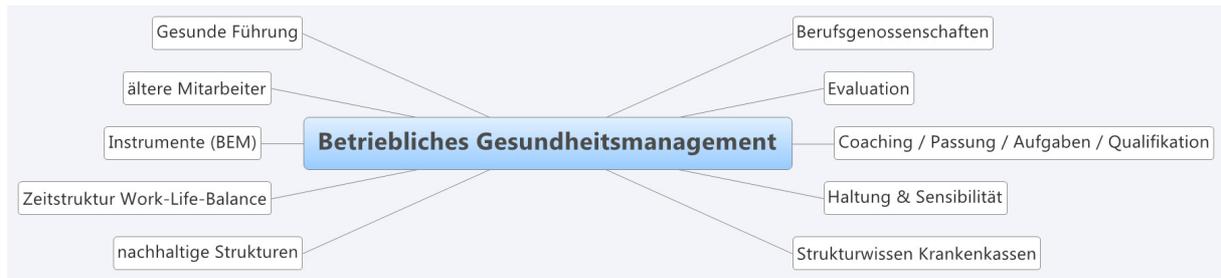
Aufgabe der Arbeitsgruppen ist es, in einem Mindmap-Prozess diese Kompetenzen weiter zu deklinieren und alle Kompetenzen, Kenntnisse und Fertigkeiten zu identifizieren, die dafür benötigt werden.

Im Folgenden finden Sie die erstellten Mindmaps aus den Arbeitsgruppen aufgeführt:









Didaktische Szenarien

Im zweiten Arbeitsschritt geht es darum, erste didaktische Szenarien für die zuvor benannten Kompetenzen zu entwickeln. Um ein möglichst freies Denken jenseits gewohnter Strukturen zu ermöglichen, wird dazu eine eigens für diese Arbeitseinheit entwickelte Methode angewendet: Jede Arbeitsgruppe entscheidet sich zu Beginn für fünf der vorher per Mindmap entwickelten Kompetenzfacetten, für welche didaktische Lernszenarien entwickelt werden sollen. Anschließend werden zu jeder dieser festgelegten Facetten zwei Karten blind gezogen: Auf der ersten Karte steht jeweils eine Methode, auf der zweiten jeweils ein Lernort zur Vermittlung dieser Kompetenz. So ergeben sich zunächst relativ beliebige Kombinationen von Kompetenz, Lernort und Methode, zu denen die Arbeitsgruppen didaktische Szenarien assoziieren sollen. Durch diese Herangehensweise sollen kreative und innovative Lernszenarien entwickelt werden. Im zweiten Schritt werden Überlegungen angestellt, ein optimales Lernszenario für die Kompetenzfacette zu entwickeln.

1. Kompetenzfacette: Wissensmanagement, gezogen werden dazu die Karten *Weiterbildung* und *Webinar*.



Assoziative Lernszenarien:

- Für Wissensmanagement ist zunächst die Vermittlung von Wissen über Wissensmanagement wichtig, das könnte durchaus in einem Webinar stattfinden – ebenso wie Diskussionen darüber.
- Wenn es aber um Barrieren geht („Warum funktioniert Wissensmanagement häufig nicht?“), ließe sich das besser in Präsenzveranstaltungen verhandeln.

→ 2/3 eines Wissensmanagementmoduls könnten über ein Webinar realisiert werden, der Rest sollte in Präsenz erfolgen. Weiterbildung als Anbieter kommt auf jeden Fall in Frage.

Bestmögliches Lernszenario:

- In Präsenz, in Kleingruppen, evtl. durch Coaching begleitet.
- Auseinandersetzung mit dem Wissensmanagement im eigenen Unternehmen.
- Erstellen eines Wissensmanagementsystems im Studium, z.B. über ein Wiki in Moodle.

2. Kompetenzfacette: Potenzialanalyse, gezogen werden dazu die Karten *Praxisprojekt* und *Weiterbildung*.



Assoziative Lernszenarien:

- Der Umgang mit dem Instrument Potenzialanalyse könnte durchaus in der Weiterbildung vermittelt werden.
- Es bietet sich an, dieses praktisch zu testen, evtl. zunächst an „Dummies“, dann an realen Personen, z.B. könnten sich die TN gegenseitig analysieren. Evtl. könnte man das auch in Unternehmen selbst testen (im eigenen oder über Kreuz in den Unternehmen anderer TN oder ganz extern).
- Andere Idee: Studierende könnten auch Potenzialanalysen bei WeiterbildungsteilnehmerInnen (die z.B. gerade die PE-Weiterbildung machen) durchführen, dann würden alle davon profitieren.

Bestmögliches Lernszenario:

- Verzahnung der Lernorte Weiterbildung und Hochschule: der Umgang mit dem Instrument könnte in der Weiterbildung stattfinden, der reflexive Teil und der wissensgenerierende Teil könnte an der Hochschule verortet sein.
- Ein Praxisprojekt bietet sich in jedem Fall, um das Instrument auch tatsächlich anzuwenden. Denkbar ist eine Anwendung an KommilitonInnen, WeiterbildungsteilnehmerInnen oder in KMU's.

3. Kompetenzfacette: Wissen über strukturelle Veränderungen/Trends, gezogen werden dazu die Karten *Case Studies* und *Unternehmen*.



Assoziative Lernszenarien:

- Das Unternehmen gibt eine Fragestellung zu einer aktuellen strukturellen Veränderung (z.B. Ambulantisierung) an die Hochschule und die Studierenden erarbeiten zu diesem Fall ein Konzept.
- Wenn das Unternehmen der Lernort sein soll, könnte man Unternehmen aufsuchen, die Innovationen anstoßen, Modellprojekte betreiben, Trends erforschen usw.
- Man könnte auch die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen größerer Unternehmen aufsuchen.

Bestmögliches Lernszenario:

- Der Lernort sollte die Hochschule sein, wichtig ist hier auch die Vermittlung von Forschungsmethoden, um selber nach Trends forschen zu können oder entsprechende Studien lesen und auswerten zu können.

4. Kompetenzfacette: (Lebens-)Arbeitszeitmodelle, gezogen werden dazu *Rollenspiele* und *Weiterbildung*.



Assoziative Lernszenarien:

- Ein Rollenspiel wäre z.B. möglich, indem eine Diskussion zu dem Thema geführt wird und die Studierenden dabei Rollen als Gewerkschafter, Politiker... einnehmen.

Bestmögliches Lernszenario:

- Verzahnung von Hochschule und Unternehmen: welche Modelle gibt es bereits in der Praxis? Was für Innovationen könnte man dazu denken?
- Thinktank, kreative Zirkel – allerdings nicht völlig frei denken, sondern auf ein praktisches Arbeitsfeld bezogen, um nicht im luftleeren Raum zu diskutieren (Unterschiede hinsichtlich Unternehmen, Unternehmensgröße, Stadt/Land und Branche mitdenken!).
- Projekte

5. Kompetenzfacette: Anforderungsprofile, gezogen werden dazu die Karten *Vorlesung* und *Weiterbildung*.



Assoziative Lernszenarien:

- Die Methode und das Bewusstsein dafür könnte in der Weiterbildung vermittelt werden, da es auch einen direkten Praxisbezug hat (Stellenbeschreibung, Einstellungsverfahren, Probezeitgestaltung...).

Bestmögliches Lernszenario:

- Lernort Weiterbildung, evtl. gekoppelt mit Hochschule.
- Seminare, Lerngruppen, evtl. auch Online-Module.

6. Kompetenzfacette: Interkulturelle Kompetenz, gezogen werden dazu die Karten *Textstudium* und *Hochschule*.



Assoziative Lernszenarien:

- Studien auswerten, selber initiieren, selber anregen.
- Sich wissenschaftlich damit beschäftigen, wie es mit interkultureller Kompetenz in Unternehmen aussieht.
- Unternehmen könnten dazu Fragestellungen an die Hochschule geben, die von den Studierenden bearbeitet werden (Case Studies), z.B.: Wie kann interkulturelle Teamentwicklung geschehen?
- Checkliste erstellen: Was muss z.B. in Pflegeheimen mit kultureller Verschiedenheit vorhanden sein?
- Literaturstudium über Religion und über Erfahrungen.
- Abgrenzung interkulturelle und interreligiöse Kompetenz?
- Das Männer-Frauen-Bild in verschiedenen Kulturen als mögliche Themenstellung.
- Projektaufgabe im Studium → interkulturelle Problemstellung im Unternehmen bearbeiten, z.B. durch gegenseitiges Coaching, kollegiale Beratung.
- Interkulturell – was heißt das nicht nur auf die Gesellschaft, sondern auch auf die Unternehmenskultur bezogen?
- Andere Kulturen der Unternehmen in den Blick nehmen.

Bestmögliches Lernszenario:

- Rollenspiele zum Thema Interkulturelle Kompetenz am Lernort Weiterbildung.

7. Kompetenzfacette: Methoden und Instrumente der Potenzialanalyse, gezogen werden dazu die Karten *Textstudium* und *Weiterbildung*.



Assoziative Lernszenarien:

- Einführung via Textstudium in die Potenzialanalyse mit den verschiedenen Methoden, dann Erprobung der Methoden in Weiterbildungsinstituten
- Planspiel/Assessmentcenter in Weiterbildung durchführen
- Kataloge entwickeln → Aufgabe durchführen → Auswertung
- Instrumente vorstellen und direkt anwenden

- Menschen, die Module aus der Weiterbildung angerechnet bekommen, müssen im Studium noch Textstudien machen
- Methode lernen & Zertifikat mit nach Hause nehmen
- Verschiedene Weiterbildungsträger bieten verschiedene Methoden an → Studierende können dann wählen

Bestmögliches Lernszenario:

- Webinare zur Wissensvermittlung, Rollenspiele zum Einüben und Reflektieren

8. Kompetenzfacette: Begeisterungsfähigkeit, gezogen werden dazu die Karten *Vorlesung* und *Unternehmen*.



Assoziative Lernszenarien:

- Vorlesung darüber halten, welche Begeisterungspotenziale Unternehmen haben.
- Wie begeistern Unternehmen Studierende?
- Im Unternehmen sorgt Best-Practice-Programm für Begeisterungsfähigkeit.
- Unternehmen berichten/erzählen in der Vorlesung begeistert von eigenen Arbeiten, von Vorstellungen.
- Im Unternehmen empirisch erheben: Wer und was begeistert im Unternehmen? Was verhindert das? In welchen Themen entwickelt sich Begeisterung?
- Wissen, was begeistert mich eigentlich selber? Was entgeistert mich? → Hemmschwelle - darf das gezeigt werden?

9. Kompetenzfacette: Kommunikationskompetenz, gezogen werden dazu die Karten *Hospitation* und *Weiterbildung*.



Assoziative Lernszenarien:

- In Unternehmen über verschiedene Hospitationen kommunizieren.
- Analysieren, wie ist Kommunikation strukturiert etc.
- Forschungsfragen an Weiterbildungsträger stellen.
- Kommunikationsstrukturen in Unternehmen analysieren.
- Kommunikationskompetenz in Weiterbildung praktisch anwenden, einüben.

- In Hospitationen ansehen, wie ist es wirklich?

Bestmögliches Lernszenario:

- Theoriephase – Hospitationsphase – Auswertungsphase – Fallanalyse in Weiterbildungen
- Rollenspiele am Lernort Weiterbildung

10. Kompetenzfacette: Medienkompetenz, gezogen werden dazu die Karten *Seminar* und *Unternehmen*.



Assoziative Lernszenarien:

- Inhouse-Schulung zum Thema Medienkompetenz
- Analyse: Was nutzen wir an Social Media?
- Dokumentation in Fremdunternehmen
- Medienkompetenzschulung
- Unternehmen bietet Seminar zur Medienkompetenz an, Studierende nehmen auch daran teil

Bestmögliches Lernszenario:

- Mehrere Lernorte kombinieren
- Studierende entwickeln selber ein Seminar für Unternehmen zu diesem Thema
- Umgang mit Medien entwickeln
- Was muss ich beachten (Datenschutz, Persönlichkeitsrecht, etc.)?
- Analyse: Wie präsentieren sich Unternehmen in den Medien? Medienkompetenz von Unternehmen
- Zusammenhang mit Marketing und Personalgewinnung herausstellen

11. Kompetenzfacette: Interkulturelle Kompetenz, gezogen werden dazu die Karten *Online-Modul* und *Unternehmen*.



Assoziative Lernszenarien:

- Chats mit ExpertInnen
- Diskussion zum Thema „Werte“ als Online-Aufgabe
- Chat zum Thema „Werte“ zwischen verschiedenen Organisationen (z.B. AWO/ Diakonie)

- Faktenwissen lässt sich in Online-Modul vermitteln (Zahlen/Daten über Wanderungsbedingungen/ Immigrationszahlen/ demografischer Wandel)
- Erstellen einer onlinebasierten Informationsplattform zum Thema
- Multimedia/ Arbeitssituationen/ Gendersituationen → was ist richtig? Was ist falsch?
- Lehrfilme als Anschauungsmaterial mit typischen interkulturellen Konflikten im Online-Modul
- Selbst Filme herstellen → Interkulturelle Öffnung
- Interkulturelle Öffnung? Analyse: Gibt es einen zweisprachigen Internetauftritt?
- Recherchefähigkeiten ausbauen – über andere Kulturen
- Analyse von Broschüren auf interkulturelle Kompetenz
- In der Weiterbildung; verschiedene Ebenen: 1. Inhalt, 2. Umsetzung, 3. Ort
- Format: Praxisprojekt im Unternehmen

Bestmögliches Lernszenario:

- Ganztägige Seminare mit Rollenspielen, (Erfahrungs-)Austausch, Haltungsfragen.
- ExpertInnen einladen, Personen mit anderem kulturellem Hintergrund einladen.
- Oder ins Feld gehen, Exkursion, in eine bestimmte Szene gehen, IBZ besuchen und Interkulturalität erleben, Selbstreflexion durchführen → Entwicklung festhalten.
- Coachingeinheiten einplanen und Raum für Reflexion.
- Eigenen Erfahrungsanteil mit einbringen.
- Beispiele in der freien Wirtschaft suchen und austauschen.
- Interkulturelles Abendessen veranstalten.
- Internationale Begegnungen/ Kulturtypischen Alltag erleben.
- Perspektivwechsel erleben / Konfliktsituationen durchspielen.

12. Kompetenzfacette: Haltung/Kultur/Werte, gezogen werden dazu die Karten *Praxisprojekt* und *Unternehmen*.



Assoziative Lernszenarien:

- Projekte im Unternehmen durchführen.
- Analyse von Inhalt und Aufgabe des Unternehmens.
- Hospitationen in Unternehmen.
- Teilnehmende Beobachtung in Unternehmen.
- Stellenausschreibungen und Internetauftritt von Unternehmen analysieren.
- Teilnehmende Beobachtung im Bewerbungsgespräch.
- Wertschätzende Haltung des Arbeitgebers?
- Verschiedene Gremien oder Führungssituationen beobachten.

Bestmögliches Lernszenario

- Coachingelemente: wo komme ich her, wo gehe ich hin? Begleitung und Beratung von Studierenden
- Planspielszenario, kognitive Reflexion
- Projektmanagement beherrschen/ Projektskizze erstellen
- Veränderungsprozess eingehen (Selbsterfahrung)
- Selbst aktiv werden
- Mehr Feedback für die Studenten einbauen
- Training on the Job
- Trockenübungen
- „Feedback geben“ erlernen

13. Kompetenzfacette: Arbeitsrecht - Fallen und Risiken, gezogen werden dazu die Karten *training-on-the-job* und *Hochschule*.



Assoziative Lernszenarien:

- Arbeitsrechtler, der online für Fallbeispiele am Arbeitsplatz zur Verfügung steht
- Abmahnungsgespräche → Übungen/ Rollenspiele/ live
- Interaktionsbegleitung mit der Kamera → Mikroanalyse, entpersonalisiert online hochladen und direkt online besprechen
- Krisenexperiment → Reizen des Gegenübers/ Ausnahme Situationen kennenlernen

Bestmögliches Lernszenario

- Hospitation oder teilnehmende Beobachtung als Methode
- Häufig vorkommende Fälle besprechen
- Auswertung im Arbeitsgericht

14. Kompetenzfacette: Gesundheitsförderung älterer MitarbeiterInnen, gezogen werden dazu die Karten *Case Study* und *Weiterbildung*.



Assoziative Lernszenarien:

- Case Study zum Thema: Neue Aufgabenbereiche für MitarbeiterInnen finden, deren körperliche Leistungsfähigkeit deutlich vermindert ist

- Case Study zum Thema: Personalbesetzung
- Case Study zum Thema: Konzeption von gesundheitsförderlichen Arbeitsplätzen für ältere MitarbeiterInnen

Bestmögliches Lernszenario

- Wissensvermittlung über körperliche Veränderungsprozesse im Alter

15. Kompetenzfacette: Evaluation (bezogen auf Gesundheitsförderung), gezogen werden dazu die Karten *Rollenspiel* und *Unternehmen*.



Assoziative Lernszenarien:

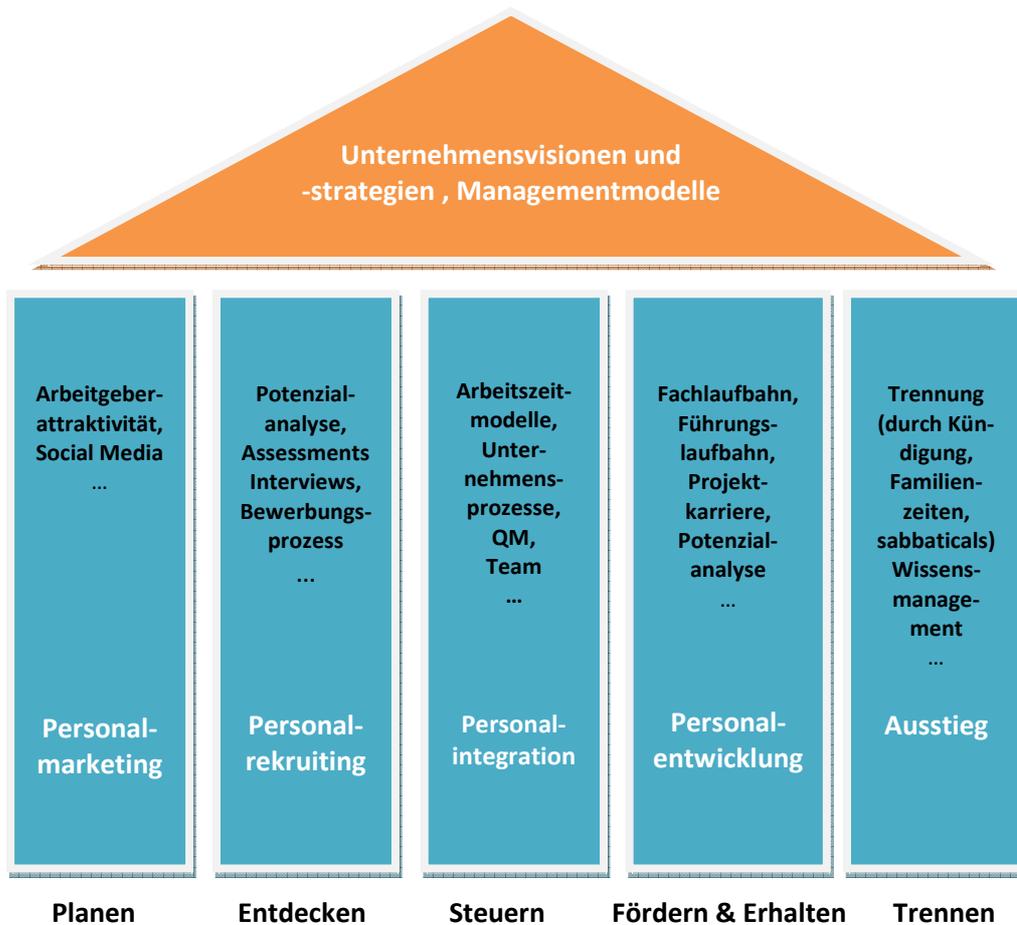
- exemplarische Moderation, im Team etwas reflektieren
- als Führungskraft in verschiedenen Rollen schlüpfen und Gesundheitsmaßnahmen prüfen

Bestmögliches Lernszenario

- Methoden der Wirksamkeitsüberprüfung erlernen
- Was heißt mehr betriebliche Gesundheitsförderung?
- Verschiedene Indikatoren in Lerngruppen durchspielen
- Evaluationstechniken in Lerngruppen ausprobieren

Exkurs: Studienmodell nach Dr. Susanne Schweidtmann

Das folgende Studienmodell wird als Nebenprodukt einer Arbeitsgruppe, hauptsächlich von Frau Dr. Schweidtmann entwickelt, und findet in der AG breite Zustimmung, so dass wir dieses Modell in die Dokumentation mit einbringen.



- ➔ In die Säulen des Modells lassen sich die Kompetenzen aus dem Wordle einsortieren. Dem Modell vorgelagert wäre noch der Service- oder Verwaltungsbereich von Personalarbeit (Abrechnung...), dieser soll aber eher nicht Bestandteil des Studiums sein.
- ➔ Klassische Personalentwicklung findet in den Säulen steuern und fördern & erhalten statt, wenn alle Säulen Bestandteil des Studiums sein sollen, wäre Personalmanagement der passendere Begriff.

Resümee und Ausblick

In der abschließenden Diskussion wurden folgende Aspekte erörtert:

- Die Wissenschaftlichkeit muss im Studium sichtbar sein. Durch die Verzahnung zwischen Hochschule, Weiterbildung und Praxis darf der Studiengang nicht als reduziertes Studium verstanden werden.
- Der Lernort Unternehmen sollte weitergedacht werden. Hierbei muss herausgearbeitet werden, wie dieser gestaltet werden kann und welche Rahmenbedingungen und Ressourcen dafür erforderlich sind.
- Wenn sich der Studiengang nicht nur an Berufstätige, sondern auch zum Beispiel an arbeitssuchende Akademiker/-inne richten soll, müssen Inhalte, Strukturen und Formate noch einmal anders gedacht werden.
- Die Masterarbeit sollte organisch mit den anderen Lernorten in Verbindung stehen.
- Die Freiheit des Studierenden, sich kritisch über das eigene Unternehmen äußern zu können, muss an der Hochschule gewährleistet sein. Eventuelle Loyalitätskonflikte, wenn die Masterarbeit das eigene Unternehmen zum Thema hat, müssen vermieden werden.
- Die wissenschaftliche Freiheit muss auch am Lernort Unternehmen gegeben sein.
- Kommunikative und personenorientierte Teile des Studiums könnten eher Bestandteil von Weiterbildung sein und könnten dahin abgegeben werden und studienbegleitend organisiert werden.
- Zu Frage der Zielgruppen des Studiums wird die Frage diskutiert, ob die AbsolventInnen eher in Stabstellen oder in der Linienführung tätig sein sollen. Aus dem Plenum kommt die Rückmeldung, dass es sinnvoll ist, Führungskräfte aus dem mittleren Management in so einem Studiengang in PE weiterzubilden, da das heute Aufgabe jeder Führungskraft ist. Für StabstellenmitarbeiterInnen könnte das Studium aber ebenso interessant sein. In jedem Fall sollte eine möglichst große Zielgruppe mit dem Studium angesprochen werden.
- Abschließend wird diskutiert, ob der Begriff „Personalentwicklung“ richtig gewählt ist und ob/wo sich die Studieninhalte von Personalmanagement abgrenzen lassen. Möglicherweise geht es um die Schaffung einer neuen Professionalität zwischen Personalentwicklung und Personalmanagement. Es besteht weitgehend Konsens darüber, dass sowohl Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung Bestandteile des Studiums sein sollten, während Arbeits- und Tarifrecht und MVG etc. möglicherweise zu weit führen.

Insgesamt kann als Ergebnis der Kick-Off-Veranstaltung festgehalten werden, dass die fachkundigen und facettenreichen Expertisen ein breites Themenspektrum zur Entwicklung eines für das Curriculum erforderliches Modulhandbuch ergeben. Das BEST WSG Team beginnt auf dieser Grundlage mit der Curriculumsentwicklung. Weitere Absprachen hierzu werden im Koordinierungskreis sowie in bilateralen Kontakten mit den Expertinnen und Experten geführt. Liegt ein Entwurf des Curriculums vor, wird dieser nochmals mit allen Beteiligten reflektierend erörtert. Es wird überlegt, ob hierzu eine ähnliche Veranstaltung organisiert und durchgeführt wird.