

Modul 9.2	Vertiefungsbereich Wirtschaftssozialarbeit Unternehmenskultur
Modulverantwortlich	Prof. Dr. Andreas Aue
Semesterlage	3. Semester
Angebotsturnus	jeweils im Sommersemester
Workload in Stunden	125, davon 60 als Präsenzstudium (4 SWS) und 65 im Selbststudium
ECTS-Leistungspunkte	5
Zugehörige Veranstaltungen	Unit 1: Betriebliche Sozialarbeit und Unternehmenskultur (2 SWS) Unit 2: Personalentwicklung und Unternehmenskultur (2 SWS)
Kurzbeschreibung	Das Modul dient den Studierenden dazu, Unternehmens- und Organisationskultur und deren Determinanten im Spannungsfeld der Wirtschaftssozialarbeit kennenzulernen und eine Grundlage für konzeptionelles Denken und Handeln im Arbeitsfeld Wirtschaftssozialarbeit zu entwickeln.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Unternehmenskultur • Leitbildprozesse • Corporate Identity • Grundlagen der Organisationskultur • Organisationskultur bei öffentlichen frei-gemeinnützigen und gewerblichen Trägern • Organisationskulturelle Aspekte in verschiedenen Kontexten: <ul style="list-style-type: none"> ▪ innerhalb der Organisation (zwischen Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern und Führungskräften) ▪ im Austausch mit Klientinnen / Klienten und anderen Organisationen • Strategisches Personalmanagement • Personalgewinnung • Personalbindung • Employer branding • Personalentwicklung • Lerntheorien • Personal- und Organisationsentwicklung • Zusammenspiel zwischen Führung und Personalentwicklung • Betriebliche Weiterbildung, Trainings und Evaluationen • Praxiseinblicke in die Personalentwicklung
Qualifikationsziele / Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Studierenden kennen unterschiedliche Unternehmenskulturen. • Die Studierenden kennen Zielsetzung, Prozessentwicklung und Schwierigkeiten/Hindernisse und Widerstände von Leitbildprozessen. • Die Studierenden kennen die Bausteine einer Corporate Identity (Corporate Design, Corporate Communications, Corporate Attitude). • Die Studierenden kennen die grundlegende Literatur der Organisationskultur. • Die Studierenden kennen verschiedene Erklärungsmodelle der Organisationskultur und können die praktische Relevanz in verschiedenen Kontexten und hinsichtlich der drei verschiedenen Trägertypen einschätzen.

	<ul style="list-style-type: none">• Die Studierenden setzen sich anhand von verschiedenen Beeinflussungsfaktoren mit der Organisationskultur auseinander und analysieren diese bezüglich verschiedener Bezüge.• Die Studierenden unterscheiden verschiedene Motive der Beteiligung und kennen unterschiedliche Möglichkeiten zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit externen Akteuren.• Die Studierenden ordnen verschiedenen Formen der Zusammenarbeit zwischen Organisationen und Klienten/Klientinnen sowie anderen Organisationen ein und beurteilen praktische Einsatzmöglichkeiten bezüglich der drei verschiedenen Trägertypen.• Die Studierenden analysieren verschiedene Formen der Zusammenarbeit von Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern und Führungskräften und differenzieren diese nach den drei verschiedenen Trägertypen.• Die Studierenden kennen die Funktionen des strategischen Personalmanagements.• Die Studierenden verstehen die Gründe für Personalentwicklung.• Die Studierenden sind im Stande den Nutzen von diversen Personalentwicklungsangeboten abzuleiten.• Die Studierenden können Lerntheorien vergleichend analysieren.• Die Studierenden verstehen das Zusammenspiel zwischen Führung und Personalentwicklung.• Die Studierenden sind im Stande Personalentwicklungskonzepte für die Praxis zu erarbeiten.
Lehr- und Lernformen	seminaristischer Unterricht, Seminar, Übung, Exkursion
Lernzielkontrolle	schriftliche Prüfung (90-150 Minuten) <i>oder</i> mündliche Prüfung (15-30 Minuten)