

<b>Modul 9.3</b>	<b>Vertiefungsbereich Wirtschaftssozialarbeit</b> <b>Spezifische Kompetenzen „Wirtschaftssozialarbeit“</b>
Modulverantwortlich	Prof. Dr. Andreas Aue
Semesterlage	3. Semester
Angebotsturnus	jeweils im Sommersemester
Workload in Stunden	125, davon 90 als Präsenzstudium (6 SWS) und 35 im Selbststudium
ECTS-Leistungspunkte	5
Zugehörige Veranstaltungen	Unit 1: <b>Assessment und Personalförderung</b> (2 SWS) Unit 2: <b>Erwachsenen-/ Weiterbildung</b> (1 SWS) Unit 3: <b>Case Management / Networking</b> (1 SWS) Unit 4: <b>Mediation</b> (1 SWS) Unit 5: <b>Coaching / Supervision</b> (1 SWS)
Kurzbeschreibung	<p><i>Unit 1</i> dient den Studierenden dazu, Assessmentverfahren und Personalförderung kennenzulernen und in einen wirtschaftssozialarbeiterischen Kontext zu stellen.</p> <p><i>Unit 2</i> vermittelt den Studierenden die planerische und durchführende Kompetenz berufliche Weiterbildungsmodelle in Unternehmen zu implementieren.</p> <p><i>Unit 3</i> vermittelt den Studierenden Handlungsschritte und Inhalte eines Case Management-Prozesses auf Fall- und Systemebene und soll sie in die Lage versetzen, derartige betriebsinterne oder betriebsübergreifende Prozesse und Kommunikations-/Hilfsnetze zu initiieren, aufzubauen und zu leiten.</p> <p><i>Unit 4</i> vermittelt den Studierenden die Kompetenz, Konfliktsituationen im beruflichen Umfeld zu erkennen, zu analysieren und mittels ausgewählter Strategien des Konfliktmanagements, insbesondere der Mediation, erfolgreich zu bearbeiten.</p> <p><i>Unit 5</i> dient den Studierenden dazu, die Grundlagen, Konzepte, Inhalte und Techniken des Coaching / der Supervision kennenzulernen und in einen wirtschaftssozialarbeiterischen Kontext zu stellen.</p>
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen von Assessmentverfahren und der Personalförderung</li> <li>• Assessmentverfahren und Personalförderung in Unternehmen (gemeinnützig / privatwirtschaftlich) und im öffentlichen Dienst (im erweiterten Sinn inkl. Versicherung, KK und DGUV)</li> <li>• Assessmentverfahren und Personalförderung bei den drei verschiedenen Trägertypen (öffentlichen frei-gemeinnützigen und gewerblichen Trägern)</li> <li>• AC und Personalförderung im Kontext des sozialarbeiterischen Handlungsfeldes <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sozialarbeiterische Modelle und Heuristiken der Mitarbeiter innerhalb der Organisation</li> <li>▪ Sozialarbeiterische Modelle und Heuristiken der Mitarbeiter im Austausch mit Klienten/Kunden</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen von Rahmenbedingungen, Inhalten und Modellen Beruflicher Weiterbildung</li> <li>• Erwerben von Kenntnissen über Lernarrangements und Lernkulturen in der Beruflichen Weiterbildung</li> <li>• Praxisorientierte Vertiefung zur Verknüpfung sozialer Aufgaben und Lernkulturen in Organisationen / Unternehmen</li> <li>• Ressourcenorientierte Gestaltung von Aufgabenprofilen für Weiterbildungspersonal in Unternehmen</li> <li>• Grundlagen von Case Management – Prozessen und Netzwerkarbeit auf Fall- und Systemebene</li> <li>• Inhalte und Techniken der Handlungsschritte Engagement, Assessment, Planning, Intervention, Disengagement unter Einbeziehung von Monitoring und Evaluation im wirtschaftssozialarbeiterischen Kontext</li> <li>• Konfliktursachen und -bereiche im betrieblichen Umfeld, insbesondere auch in Non-Profit-Organisationen</li> <li>• Vergleich verschiedener Konfliktregelungsverfahren und kritische Bewertung ihrer Einsatzmöglichkeiten</li> <li>• Mediation als Methode der kooperativen Konfliktregelung</li> <li>• Struktur und Ablauf einer Mediation sowie Kompetenzen und Aufgaben des Mediators</li> <li>• Grundlagen und unterschiedliche Ansätze und Konzepte des Coaching/der Supervision (mit Einzelnen, Teams und Gruppen)</li> <li>• Techniken des Coaching/der Supervision</li> <li>• Chancen und Schwierigkeiten/Grenzen des Coaching/der Supervision</li> </ul>
<p><b>Qualifikationsziele / Kompetenzen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Studierenden kennen die grundlegende Literatur für AC-Verfahren und Personalförderung.</li> <li>• Die Studierenden kennen die grundsätzlichen Verfahren und Modelle von Assessmentcenter und Personalförderung und können diese kritisch reflektieren.</li> <li>• Die Studierenden kennen die Verfahren von AC und Personalförderung in Unternehmen / Öffentlicher Dienst sowie Methoden in den drei verschiedenen Trägertypen der Sozialen Arbeit (auszugsweise).</li> <li>• Die Studierenden können die praktische Relevanz von AC und Personalförderung in verschiedenen Kontexten (Wirtschaftlicher Kontext/sozialarbeiterischer Kontext) einschätzen.</li> <li>• Die Studierenden setzen mit den verschiedenen Einflussfaktoren zur Auswahl und Förderung von Mitarbeitern in den unterschiedlichen Organisationen auseinander und analysieren diese bezüglich verschiedener Interessen und Bezüge (wirtschaftliche versus sozialarbeiterisches Interessen/Bezüge).</li> <li>• Die Studierenden reflektieren die Verfahren von AC und Personalförderung kritisch unter sozialarbeiterischen Gesichtspunkten und transferieren sozialarbeiterische Modelle bzw. Handlungsansätze in diese Verfahren unter Berücksichtigung der verschiedenen Kontexte.</li> <li>• Die Studierenden besitzen grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten zur inhaltlichen und methodisch- didaktischen Konstruktion von Weiterbildungsprozessen.</li> <li>• Die Studierenden beherrschen Lernberatung und Lernbegleitung im Unternehmen.</li> <li>• Die Studierenden sind in der Lage, Konfliktfelder in der praktizierten beruflichen Weiterbildung zu erkennen und Lösungsansätze planerisch zu erarbeiten.</li> <li>• Die Studierenden kennen die grundlegende Literatur von Case Management.</li> <li>• Die Studierenden kennen die Handlungsschritte des Case Management– Prozesses und haben diese in Rollenspielen eingeübt.</li> <li>• Die Studierenden sind in der Lage, Case Management-Prozesse im</li> </ul>

	<p>wirtschaftssozialarbeiterischen Kontext zu initiieren, aufzubauen und zu leiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Studierenden kennen grundlegende Literatur zur Konfliktodynamik und zu verschiedenen Ansätzen von Konfliktlösungsstrategien.</li> <li>• Die Studierenden sind in der Lage, Konfliktgespräche zu planen und durchzuführen.</li> <li>• Die Studierenden kennen Anwendungsbereiche, Voraussetzungen und Ablauf einer Mediation und sind in der Lage, Kriterien für deren Einsatz anzuwenden.</li> <li>• Die Studierenden kennen die Grundlagen und unterschiedlichen Ansätze und Konzepte des Coaching/der Supervision.</li> <li>• Die Studierenden sind in der Lage, die Notwendigkeit des Einsatzes dieser Handlungsmethoden fachkompetent einzuschätzen und gegebenenfalls zu initiieren.</li> <li>• Soziale Kompetenz: Entwicklung der Kompetenz zu Empathie und Kontakt, Initiative, Verantwortungsbewusstsein und zielgerichtetes ressourcenorientiertes Arbeiten</li> <li>• Ethische Kompetenz: Entwicklung und Umsetzung einer personbezogenen kommunikativen ethischen Haltung</li> <li>• Interkulturelle Kompetenz: Reflexion und Bewusstheit eigener individueller und kultureller Werthaltungen</li> <li>• Gender-Kompetenz: Reflexion der eigenen Geschlechtsrolle und ihrer Implikationen in der Beratungsarbeit mit Männern und Frauen</li> <li>• Medienkompetenz: Umsetzung medienpädagogischer Grundsätze , Zeit- und zielorientierte Informationsbeschaffungskompetenz</li> </ul>
<p><b>Lehr- und Lernformen</b></p>	<p>seminaristischer Unterricht, Seminar, Übung, Exkursion</p>
<p><b>Lernzielkontrolle</b></p>	<p>mündliche Prüfung (15-30 Minuten) <i>oder</i> Referat (15-30 Minuten) mit schriftlicher Ausarbeitung (10-15 Seiten)</p>