

<b>Modul 7.4, ggf. 5.3</b>	<b>Methodenorientiertes Vertiefungsmodul: Konflikt- und Changemanagement</b>
<b>Modulverantwortlich</b>	Prof. Dr. Andrea Tabatt-Hirschfeldt Akad. Rat Gerald Jose
<b>Semesterlage</b>	7. Semester, ggf. 5. Semester
<b>Angebotsturnus</b>	jeweils im Wintersemester
<b>Workload in Stunden</b>	237,5, davon 75 als Präsenzstudium (5 SWS) und 162,5 im Selbststudium
<b>ECTS-Leistungspunkte</b>	9,5
<b>Zugehörige Veranstaltungen</b>	Unit 1: <b>Konfliktmanagement</b> Unit 2: <b>Change Management</b>
<b>Kurzbeschreibung</b>	<p>Ob in einer Partnerschaft, einer Gruppe oder einer Organisation - Konflikte kosten viel Zeit und Energie. Sie binden Ressourcen, behindern Prozesse, senken die Zufriedenheit und können sogar krank machen. Dennoch werden Konflikte oft nicht angegangen, sei es, weil sie nicht oder zu spät erkannt werden oder weil es den Akteuren an Strategien fehlt, mit den Konflikten angemessen umzugehen. Daraus ergeben sich bestimmte Fragestellungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist ein Konflikt, welche Arten von Konflikt gibt es?</li> <li>• Wie entstehen Konflikte?</li> <li>• Wie verlaufen Konflikte?</li> <li>• Welche Funktion haben Konflikte?</li> <li>• Wie lassen sich Konflikte managen (Konfliktregelung, - Konfliktlösung)?</li> </ul> <p>Träger sozialer Dienstleistungen stehen unter zunehmenden Anpassungsdruck um im Wettbewerb zu überleben. Gleichzeitig ergibt sich zwischen finanzwirtschaftlichen Zielen und Mission der Einrichtung die Frage, wie sich sozial verantwortliches Handeln vor dem Hintergrund der Ökonomisierung sozialer Arbeit bewerkstelligen lässt. Oft werden Mitarbeitende nicht mehr wertgeschätzt sondern bestenfalls als Humanressourcen – schlechtesten falls als „Kostenfaktor mit zwei Ohren“ betrachtet. Daraus ergeben sich unterschiedliche Fragestellungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie reagieren Menschen auf Veränderungen und wann werden sie positiv, wann negativ betrachtet?</li> <li>• Wie verlaufen typischerweise Veränderungen in Organisationen und wie lassen sie sich gestalten?</li> <li>• Worauf müssen Führungskräfte und Change Manager bei Veränderungsprozessen achten und wie gehen sie mit Widerständen und Ängsten gegenüber Veränderungen um?</li> <li>• Wie werden SozialarbeiterInnen bezahlt und welche Anpassungsbedarfe gibt es (nach TVöD – S-Tarif)?</li> </ul>
<b>Inhalte</b>	<p><i>Theoriearbeit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Überblick und Einordnung von Konflikttheorien</li> <li>• Strategien des Konfliktmanagements</li> <li>• Ein grundlegendes Verständnis für Organisationen, ihre Strukturen und Abläufe für den Vertiefungsbereich bilden die Module Sozialmanagement I (3. Semester) und Sozialmanagement II (5. Semester).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Kreativtechniken aus Modul Wahrnehmung und Kommunikation I (Unit Wahrnehmen und Beobachten, 1. Semester) werden auf ihre Anwendbarkeit beim Umgang mit Veränderungen in Organisationen hin überprüft.</li> <li>• Unternehmensentwicklung und Phasen des Wandels von Organisationen (u.a. Argyris, Bleicher, Doppler/Lautenburg,) und ihrer Organisationskultur (Lewin) werden mittels Change-Management-Ansätzen diskutiert.</li> </ul> <p><i>Orientierung im Berufsfeld</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es gehört zum notwendigen Repertoire professionellen Handelns in der Sozialen Arbeit, Konflikte identifizieren und einordnen zu können. Dazu gehört auch, Möglichkeiten und Grenzen im Umgang mit Konflikten erkennen zu können.</li> <li>• Aufgrund des ständigen Wandlungsbedarfs ist es für SozialarbeiterInnen wichtig, verschiedene Möglichkeiten kennen zu lernen mit dem Wandel proaktiv umzugehen und selbst aktiv zu Gestalten der Veränderungen zu werden anstatt sich passiv als Opfer eines Anpassungsdrucks zu erleben.</li> </ul> <p><i>Methoden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Themen Konflikterkennung, Konflikteinordnung und Konfliktregulation können in praktischen Übungen vertieft werden. Im Themenkreis „Umgang mit Widerständen und Veränderungen in Organisationen“ können Kreativtechniken angewandt werden.</li> </ul> <p><i>Anwendungsbezug</i></p> <p>Zur Erprobung der Anwendung der berufsfeldorientierten theoretischen und methodischen Überlegungen werden im Vertiefungsbereich u.a. Gruppenarbeiten durchgeführt und Kurzreferate (Prüfungsform) gehalten. Zu den Referaten werden Übungen durch die Referierenden angeleitet. Durch die praktischen Übungen erlernen die Studierenden auch methodische Kompetenzen (Anleitung und Auswertung der Übungen). Die KommilitonInnen können durch die praktischen Übungen die theoretischen Einführungen (Referate) vertiefen und eine bessere Einschätzung für die praktische Anwendbarkeit gewinnen.</p>
<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Studierenden kennen verschiedene Ansätze zur Erklärung von Entstehung und Verlauf von Konflikten.</li> <li>• Sie kennen Methoden des Konfliktmanagements und können deren Möglichkeiten und Grenzen einschätzen.</li> <li>• Die Studierenden kennen verschiedene Gründe und Formen von Widerständen gegen Veränderungen in Organisationen und lernen Umgangsformen mit Widerständen kennen (z.B. Wie vollzieht sich ein Wandel in Organisationen? Warum erzeugt das Widerstand und wie kann man damit umgehen?)</li> <li>• Den Studierenden gelingt der Theorie-Praxis-Transfer (Change-Management-Ansätze) durch die Besprechung von Praxisbeispielen in den Seminaren, das Halten von Referaten sowie anhand der praktischen Übungen.</li> <li>• Die Studierenden lernen das Vergütungssystem des TVöD kennen (TVöD-Tarifvertrag und S-Tarif (z.B. Wie werden SozialarbeiterInnen vergütet?))</li> </ul>
<b>Lehr- und Lernformen</b>	Seminar, Übung
<b>Lernzielkontrolle</b>	Referat mit schriftlicher Ausarbeitung