

Modul 9.3	Vertiefungsbereich Wirtschaftssozialarbeit Spezifische Kompetenzen „Wirtschaftssozialarbeit“
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: Assessment und Personalförderung (2 SWS) Unit 2: Erwachsenen-/ Weiterbildung (1 SWS) Unit 3: Case Management / Networking (1 SWS) Unit 4: Mediation (1 SWS) Unit 5: Coaching / Supervision (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"> • Grundlagen von Assessmentverfahren und der Personalförderung • Assessmentverfahren und Personalförderung in Unternehmen (gemeinnützig / privatwirtschaftlich) und im öffentlichen Dienst (im erweiterten Sinn inkl. Versicherung, KK und DGUV) • Assessmentverfahren und Personalförderung bei den drei verschiedenen Trägertypen (öffentlichen frei-gemeinnützigen und gewerblichen Trägern) • AC und Personalförderung im Kontext des sozialarbeiterischen Handlungsfeldes <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sozialarbeiterische Modelle und Heuristiken der Mitarbeiter innerhalb der Organisation ▪ Sozialarbeiterische Modelle und Heuristiken der Mitarbeiter im Austausch mit Klienten/Kunden

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

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