



Theologische Hochschule Friedensau

Fachbereich Christliches Sozialwesen

Modulhandbuch für den Masterstudiengang

**Sozial- und Gesundheitsmanagement
(MA-SGM)**

Erläuterung der Abkürzungen

B.A.	Bachelor of Arts
BA- SozA	Bachelor Soziale Arbeit
BA-GPW	Bachelor Gesundheits- und Pflegewissenschaften
FS	Fachsemester
h	Stunde/n
LV	Lehrveranstaltung
M.A.	Master of Arts
MA-C oder MC	Master of Arts Counseling
MA-ISS oder MI	Master of Arts International Social Sciences
MA-SGM oder MSG	Master of Arts Sozial- und Gesundheitsmanagement
MA-MT oder MM	Master of Arts Musiktherapie
P	Praktikum (als Veranstaltungsart)
P	Pflicht
Sem.	Semester
Std.	Stunden
SWS	Semesterwochenstunde (1 SWS = 15 h)
Vorb.	Vorbereitung
Vorl.	Vorlesung
WP	Wahlpflicht

Erläuterung zur Modul- bzw. Lehrveranstaltungsnummer

1. Stelle Studiengang	2. Stelle Lehrstuhl	3. Stelle Art	4. Stelle FS	5. Stelle Ergänzend	6. Stelle Zähler (nur LV)
BS: B.A. Soziale Arbeit	1 Soziale Arbeit	P Pflicht	1 1.FS B.A.	A=Trennzeichen	1-0
BG: B.A. Gesundheits- und Pflegewissenschaften	2 Gesellschaftswissenschaften	WP Wahlpflicht	2 2.FS B.A.	B=Trennzeichen	
MC: M.A. Counseling	3 Gesundheits- u. Verhaltenswissenschaften		3 2.FS B.A.	P=Praktikum	
MI: M.A. International Social Sciences	4 Recht der Sozialen Arbeit		4 4.FS B.A.		
MSG: M.A. Sozial- und Gesundheitsmanagement	5 Methoden u. Praxis d. Sozialen Arbeit		5 5.FS B.A.		
MM: M.A. Musiktherapie	6 Internationale Sozialwissenschaften		6 6.FS B.A.		
MX: In mehreren Masterstudiengängen	7 Beratungswissenschaften		7 1.FS M.A.		
	8 Soziale Arbeit und Medizinwissenschaften		8 2.FS M.A.		
	9 Pflegerwissenschaften		9 3.FS M.A.		
			10 4.FS M.A.		
			11 5.FS M.A.		
			12 6.FS M.A.		

Beispiel:

BS3P2-1

- BS: B.A. Soziale Arbeit
- 3: angeboten vom Lehrstuhl „Gesundheits- u. Verhaltenswissenschaften“
- P: eine Pflichtveranstaltung
- 2: im 2.FS B.A.
- 1: Lehrveranstaltungsnummer - Der Zähler macht deutlich, dass es sich um eine LV handelt

Sozial- und betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MSG5P7	300 h	10	1. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium (inkl. Prüfungsvorb.)
1) Sozial- und betriebswirtschaftliche Grundlagen (Vorl., Übung)				1 SWS/15h	45 h
2) Strategisches Management (Vorl., Seminar)				1 SWS/15h	60 h
3) Sozialmarketing (Vorl., Seminar)				1 SWS/15h	75 h
4) Aktuelle Trends im Sozial- und Gesundheitswesen (Seminar)				1 SWS/15h	60
Die Studierenden					
<ul style="list-style-type: none"> • kennen die volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen und deren Implikationen für Sozialunternehmen. • verfügen über betriebswirtschaftliches Grundlagenwissen. • kennen die wichtigsten Managementtheorien und deren historische Entwicklung. • differenzieren zwischen normativen, strategischem und operativen Management. • sind mit der betriebswirtschaftlichen Managementlehre für Sozialunternehmen vertraut und kennen die Besonderheiten personenbezogener Dienstleistungen. • sind in der Lage, eine Vision und ein Leitbild für ein Unternehmen zu entwickeln. • verfügen über Kenntnis der zentralen Aufgaben der strategischen Unternehmensführung. • können Dienstleistungsprozesse analysieren und Wettbewerbsstrategien für Unternehmen der Sozialwirtschaft entwickeln. • Verstehen Marketing als einen Managementprozess und kennen die Begriffe des Social und auch des Health Care Marketings. • kennen Marketinginstrumente und können eine strategische und operative Marketingplanung gestalten. • sind in der Lage, ein Marketingkonzept selbstständig zu erstellen. • wissen aktuelle Trends zu erfassen, eigenständig zu beurteilen und hinsichtlich ihrer Relevanz für die eigenen Tätigkeitsbereiche einzuschätzen. • verfügen über Kenntnisse aktueller Datenbanken und Benchmarking-Instrumente sowie Kriterien zu deren Beurteilung (z.B.: Gesundheitliche Chancengleichheit.de (http://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/?uid=b12f284e5e882436a8549b469b8677f7&id=suche)). 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung der Relevanz betriebswirtschaftlicher Kompetenz im Sozial- und Gesundheitsbereich • Ethik und ethisch-christliche Verantwortung in Wirtschaft und Sozialwirtschaft • Volkswirtschaftliche Rahmenbedingungen • Betriebswirtschaftliche Grundlagen (Unternehmensbereiche, Unternehmensarten, Wirtschaften im Kontext mit Maslow; Rechnungswesen, Buchhaltung/Bilanzierung) • Überblick über historische und aktuelle Managementtheorien • St. Galler Management-Modell, Corporate Governance • normatives, strategisches und operatives Management • Managementlehre für Sozialunternehmen • Besonderheiten personenbezogener Dienstleistungen für das Management im Sozial- und Gesundheitswesen • Freiburger Management-Modell für Non-Profit Organisationen • Grundlagen des Marketings, Instrumente des Marketingmix • Marketing als Management Prozess • normative Marketingplanung: Corporate identity, Leitbildentwicklung • Social Marketing: Marketing für Sozialunternehmen • Besonderheiten des Health Care Marketing • Entwicklung eines Marketingkonzepts in Form einer Gruppenarbeit • Aktuelle sozio-demographische Entwicklungen und sozial- bzw. gesundheitspolitische, -wirtschaftliche Reaktionen darauf; Projektanalyse anhand ausgewählter Datenbanken 					
Teilnahmevoraussetzungen					
Keine					

<p>Prüfungsformen Entwicklung und Präsentation eines Marketingkonzepts als Gruppenarbeit</p>
<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Credits Regelmäßige Teilnahme an den Lehrveranstaltungen; Präsentation eines selbstgewählten Projekts sowie unbenotete Hausaufgaben (Kurzpräsentation, Referate, Gruppenarbeit, Leseaufgaben)</p>
<p>Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen Keine</p>
<p>Stellenwert der Note für die Endnote 10/120</p>
<p>Modulbeauftragte/r Silvia Hedenigg</p>
<p>Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Althammer, J. W. & Lampert, H. (2014). <i>Lehrbuch der Sozialpolitik</i> (9., aktualisierte und überarbeitete Aufl.). Berlin: Springer Gabler. • Bea, F. X. & Haas, J. (2017). <i>Strategisches Management</i> (9. Aufl.). Stuttgart: UTB. • Beschorner, T., Ulrich, P., Wettstein, F. (2015). (Hrsg.). <i>St. Galler Wirtschaftsethik. Programmatik, Positionen, Perspektiven</i>. Marburg: Metropolis. • Bleicher, K. mit Abegglen, Chr. (2017). <i>Das Konzept Integriertes Management. Visionen – Missionen – Programme</i>. Frankfurt, New York: Campus. • Bruhn, M. (2011). <i>Marketing für Nonprofit-Organisationen. Grundlagen – Konzepte – Instrumente</i>. (2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer. • Busse, R., Schreyögg, J., Tiemann, O. (2010). <i>Management im Gesundheitswesen</i>. (2. Aufl.). Berlin, Heidelberg, New York: Springer. • Döring, U., Wöhe, G., Brösel, G. (2016). <i>Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre</i>. (26. aktualisierte und überarbeitete Aufl.). München: Vahlen. • Fritz, A., Fischer, M., Heinemann, W. & Beule, G. (Hrsg.). (2016). <i>Entscheidungen im Management christlicher Organisationen</i>. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag. • Göbel, E. (2017). <i>Unternehmensethik. Grundlagen und praktische Umsetzung</i>. (5. überarbeitete und aktualisierte Aufl.). Stuttgart: UTB • Hinterhuber, H. (2011). <i>Strategische Unternehmensführung I. Strategisches Denken - Vision, Ziele, Strategie</i> (8. bearbeitete und erweiterte Aufl.). Berlin: Erich Schmidt. • Kotler, P., Shalowitz, J., Stevens, R.J. (2008). <i>Strategic Marketing For Health Care Organizations. Building A Customer-Driven Health System</i>. San Francisco: Jossey Bass. • Lichtsteiner, H./Gmür, M./Giroud, C./Schauer, R. (2015). <i>Das Freiburger Management-Modell für Nonprofit-Organisationen</i>. (8. Aufl.) Bern: Haupt. • Meffert, H., Bruhn, M. (2018). <i>Dienstleistungsmarketing. Grundlagen- Konzepte- Methoden</i>. (9. Aufl.). Wiesbaden: Springer. • Meffert, H., Burmann, C., Kirchgeorg, M. (2015). <i>Marketing. Grundlagen marktorientierter Unternehmensführung</i>. (12. Aufl.). Wiesbaden: Springer. • Meffert, H., Rohn, F. (2012): Medizinmarketing. Marktorientierte Führung im Gesundheitsbereich. In: Thielscher, C. (Hrsg.). <i>Medizinökonomie</i>. Wiesbaden: Gabler. • Müller-Stewens, G. & Lechner, C. (2016). <i>Strategisches Management. Wie strategische Initiativen zum Wandel führen</i> (5. überarbeitete Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel. • Rüegg-Stürm, J. (2017). <i>Das St. Galler Management-Modell</i>. Bern: Haupt. • Vahs, D., Schäfer-Kunz, J. (2015) <i>Einführung in die Betriebswirtschaftslehre: Lehrbuch mit Beispielen und Kontrollfragen</i>. (7. Aufl.). Stuttgart: Schäffer Poeschel. • Vogelbusch, F. (2018). <i>Management von Sozialunternehmen. Eine Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit Praxisbeispielen</i>. München: Verlag Franz Vahlen. • Wedell, H., Dilling, A.A. (2015). <i>Grundlagen des Rechnungswesens: Lehrbuch und Onlinetraining mit über 50 Aufgaben. Buchführung und Jahresabschluss / Kosten - und Leistungsrechnung</i>. (15. Aufl.). Herne: NWB Verlag. • Welge, M., Al-Laham, A. & Eulerich, M. (2017). <i>Strategisches Management. Grundlagen-Prozesse-Implementierung</i>. (7. überarbeitete Aufl.). Wiesbaden: Gabler.

Gesundheitsförderung und Versorgungsmanagement					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MSG3P7	150 h	5	1. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium (inkl. Prüfungsvorb.)
1) Settingansätze in der Gesundheitsförderung (Seminar)				1 SWS/15h	60 h
2) Case- und Disease management (Seminar)				1 SWS/15h	60 h
Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
Die Studierenden					
<ul style="list-style-type: none"> • sind sich der Bedeutung von sozialen Lebenswelten für Konzeption und Umsetzung von Angeboten der Gesundheitsförderung bewusst. • können Ansätze von Case- und Disease management im Gesundheitssystem und in der Sozialen Arbeit bewerten, selbst entwickeln und umsetzen. • kennen und bewerten Ansätze des Versorgungsmanagements anhand evidenzbasierter Kriterien. • verfügen über eine Methodenkompetenz durch Vorstellung und Reflektion aktueller Forschungsergebnisse. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Der Setting-Ansatz als Schlüsselstrategie der Gesundheitsförderung • Theorien und Modellvorstellungen von Gesundheitsförderung und Setting-Ansatz • Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Settings (Krankenhaus, Hochschule, Schule, Betrieb, Quartier) • Kommunikations- und Handlungsmuster im Setting • Ressourcenorientierte Systemanalyse • Lebenskompetenzen, Partizipation, Empowerment und Strukturentwicklung als methodische Schlüsselemente des Setting-Ansatzes • Zum Problem der Evaluation von Projekten im Setting • Interventionen zur Verminderung sozial bedingter Ungleichheit von Gesundheitschancen • Modelle der Aktivierung und Teilhabe behinderter Menschen an der Gesellschaft • Versorgungsstrukturanalyse der ambulanten/stationären Versorgung • Modelle zur Überwindung sektoraler Grenzen in der Gesundheitsversorgung • Historische Ursprünge des Case- und Disease management • Case- und Disease managementansätze für ausgewählte Zielgruppen/Erkrankungen • Case Management in der sozialen Arbeit • Disease management in der Gesetzlichen Krankenversicherungen 					
Teilnahmevoraussetzungen					
Keine					
Prüfungsformen					
Referat					
Voraussetzungen für die Vergabe von Credits					
Regelmäßige, aktive Teilnahme an den Lehrveranstaltungen. Gruppenarbeiten, Rechercheaufgaben. Mindestens ausreichende Benotung des Referats.					
Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen					
Keine					
Stellenwert der Note für die Endnote					
5/120					
Modulbeauftragte/r					
Edgar Voltmer					
Literatur					
<ul style="list-style-type: none"> • Altgeld, T. (2012). <i>Gesundheitsfördernde Settings: Kindertagesstätten, Schulen, Stadtteile: Theorie und Praxis des Settingansatzes in der Gesundheitsförderung</i>. Bern: Huber. • Fabian C., Drilling M. (2016). <i>Quartier und Gesundheit. Impulse zu einem Querschnittsthema in Wissenschaft, Politik und Praxis (Quartiersforschung)</i>. Wiesbaden: Springer. • Kleve, H., Haye, B., Hampe-Grosser, A., Müller, M. (2017). <i>Systemisches Case Management:</i> 					

Falleinschätzung und Hilfeplanung in der Sozialen Arbeit. (5.Aufl.). Heidelberg: Carl Auer.

- Roski, R., Stegmaier, P., Kleinfeld, A. (Hrsg.) (2012) *Disease-Management-Programme: Statusbericht 2012.* Bonn: eRelation.
- Weatherly J.N. (2016). *Versorgungsmanagement in der Praxis des Deutschen Gesundheitswesens. Konkrete Projekte, Theoretische Aufarbeitung* (Gesundheit. Politik - Gesellschaft - Wirtschaft). Heidelberg: Springer.
- Wendt, W-R. (2014). *Case Management im Sozial- und Gesundheitswesen. Eine Einführung.* (6.Aufl.). Freiburg: Lambertus.

Spezielle Rechtsfragen					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MSG4P7	150 h	5	1. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium (inkl. Prüfungsvorb.)
1) Formen betrieblicher und institutioneller Tätigkeit (Vorl., Seminar)				1 SWS/15h	60 h
2) Betreuungsrecht (Vorl., Seminar)				1 SWS/15h	60 h
Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
Die Studierenden					
<ul style="list-style-type: none"> • können sich neue Tätigkeitsfelder im Sozial- und Gesundheitsbereich und die damit zusammenhängenden rechtlichen Fragen erschließen. • haben Anwendungskompetenz aufgrund des notwendigen rechtlichen Grundwissens und der Kenntnis rechtlicher Strukturen auf neue Sachverhalte. • verfügen über die Voraussetzungen, um in einem enger werdenden Arbeitsmarkt eigene Wege der Berufstätigkeit zu finden • verfügen insbesondere im Hinblick auf eine leitende Tätigkeit über Kenntnisse hinsichtlich der relevanten Rechtsvorschriften. • verfügen über Grundlagenkenntnisse, um sich das Aufgabenfeld als Berufsbetreuer_in zu erschließen 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Gesellschafts- und Vereinsrecht • Formen betrieblicher und institutioneller Tätigkeit • Betreuungsrecht 					
Teilnahmevoraussetzungen					
Keine					
Prüfungsformen					
Klausur					
Voraussetzungen für die Vergabe von Credits					
Regelmäßige Teilnahme an den Lehrveranstaltungen sowie unbenotete Hausaufgaben (Referat / Thesenpapier / Vortrag)					
Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen					
Keine					
Stellenwert der Note für die Endnote					
5/120					
Modulbeauftragte/r					
Simone Emmert					
Literatur					
<ul style="list-style-type: none"> • BTR Betreuungsrecht. (2009). <i>Betreuungsbehörden G, Vormünder- und BetreuervergütungsG und Auszüge aus: Bürgerliches Gesetzbuch, Rechtspflegergesetz, FGG, KostO.</i> (9.Aufl.) München: dtv. • Burhoff, D. (2014). <i>Vereinsrecht: Ein Leitfaden für Vereine und ihre Mitglieder.</i> Herne: Nwb Verlag. • Fröschle, T. (2013). <i>Studienbuch Betreuungsrecht.</i> (3. aktualisierte Aufl.). Köln: Bundesanzeiger Verlag. • Merchel, J. (2008). <i>Trägerstrukturen in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung</i> (2. überarbeitete Aufl.). Weinheim: juvena. • Schäfer, C. (2015). <i>Gesellschaftsrecht.</i> (4. neu bearbeitete Aufl.). München: C.H. Beck. • Seichter, J. (2010): <i>Einführung in das Betreuungsrecht: Ein Leitfaden für Praktiker des Betreuungsrechts, Heilberufe und Angehörige von Betreuten.</i> (4. Aufl.). Heidelberg & Berlin: Springer. • Wörle-Himmel, C. (2010) <i>Vereine gründen und erfolgreich führen: Satzung. Versammlungen. Haftung. Gemeinnützigkeit.</i> (12. Aufl.). München: dtv. 					

Personalmanagement					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MSG5P8	150 h	5	2. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium (inkl. Prüfungsvorb.)
1) Diversity Management (Vorl., Seminar)				1 SWS/15h	60 h
2) Human Resource Management (Seminar)				1 SWS/15h	60 h
Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
Die Studierenden					
<ul style="list-style-type: none"> • verstehen Diversity als Gesamtkonzept für Wirtschaft, Gesellschaft und Politik mit besonderem Bezug zum Gesundheitsbereich. • sind in der Lage, ihre persönlichen Einstellungen zur Vielfalt in der Gesellschaft und in ihrem beruflichen Umfeld kontinuierlich zu überprüfen. • verfügen über ein hohes Maß an Kultursensitivität und erkennen die Wirkungsmechanismen von Diskriminierung und Exklusion. • Lernen aktuelle Trends im Diversity Management wie zum Beispiel lean agil coaching kennen. • kennen Strategien im Umgang mit Diversität und haben ein solides Repertoire an Handlungs- und Verhaltensmöglichkeiten in der Mitarbeiterführung. • sind sich des Konfliktpotentials von Diversität in Organisationen bewusst, verfügen über die Instrumente einer adäquaten Situations- und Potentialanalyse und können diese für die Problem- und Konfliktlösung nutzbar machen. • sind mit aktuellen HR Management Modellen vertraut • kennen innovative Personalmanagementansätze des menschengerechten und gleichzeitig wirtschaftlich sinnvollen Personaleinsatzes • kennen personalwirtschaftlich relevante Parameter und deren Bedeutung in Dienstleistungsunternehmen im Sozial- und Gesundheitsbereich. • verfügen über Kenntnisse der Personalentwicklung und des Personalcontrolling • sind mit den Herausforderungen und Stärken intergenerativen HR Managements vertraut • können diese im betrieblichen Gesundheitsmanagement positionieren 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Gender und Diversity als Erfolgsfaktoren für organisationales Lernen • Ethische Voraussetzungen für den kulturellen Wandel durch Diversity • Anti-Bias-Ansatz zur selbst-reflexiven Auseinandersetzung mit eigenen Haltungen und Werthaltungen • Instrumente für die Praxis der Prozessgestaltung im Change Management • Kulturtheoretische Ansätze in der Managementforschung • Unternehmenskultur- kultursensitives Management • Konfliktmanagement • verhaltenswissenschaftliche Grundlagen des Personalmanagements (Motivation und Führung) • Personalmarketing und Personalbedarfsdeckung • Arbeitsgestaltung: Anreizsysteme, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen • Personalentwicklung, Personalcontrolling • Fluktuation und Personalfreisetzung 					
Teilnahmevoraussetzungen					
Keine					
Prüfungsformen					
Referat					

<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Credits Regelmäßige, aktive Teilnahme an allen Lehrveranstaltungen, unbenotete Hausaufgaben (Lesenachweis, Gruppenarbeit, Protokoll, Bericht).</p>
<p>Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen Keine</p>
<p>Stellenwert der Note für die Endnote 5/120</p>
<p>Modulbeauftragte/r Silvia Hedenigg</p>
<p>Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altgeld, T., Bächlein, B., Deneke, C. (Hrsg.). (2012). <i>Diversity Management in der Gesundheitsförderung: Nicht nur die leicht erreichbaren Zielgruppen ansprechen!</i> Frankfurt, M: Mabuse-Verlag. • Authenrieth, C. (2013). <i>Wandel im Personalmanagement: Differenzierung und Integration im Interesse weiblicher Führungskräfte (neue betriebswirtschaftliche forschung (nbf))</i>. Heidelberg: Gabler. • Bendl, R., Hanappi-Egger, E., Hofmann, R. (2012): <i>Diversität und Diversitätsmanagement</i>. Wien: Facultas. • Becker, M. (2015) <i>Systematisches Diversity Management: Konzepte und Instrumente für die Personal- und Führungspolitik</i>. Stuttgart: Schäffer Poeschel. • Berthel, J., Becker F. G. (2017). <i>Personal-Management: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit</i>. (11.Aufl.). Stuttgart: Schäffer Poeschel. • Blohm, R. (2010). <i>Interkulturelles Management: Hintergründe, Risiken und Chancen interkultureller Zusammenarbeit</i>. Saarbrücken: VDM Verlag. • Bosch, B. & Behnsen, A. (2012). <i>Unternehmen menschenfähig gestalten - Systemisches Empowerment</i>. Halle: Projekte-Verlag Cornelius-GmbH. • Franken, S. (2015). <i>Personal: Diversity Management</i>. Wiesbaden: Springer Gabler. • Gutting, D. (2015). <i>Diversity Management als Führungsaufgabe</i>. Wiesbaden: Springer Gabler. • Lange, R. (2006). <i>Gender-Kompetenz für das Change Management</i>. Bern: Haupt Verlag. • Meifert, M.T. (2013). <i>Strategische Personalentwicklung – Ein Programm in acht Etappen</i>. (3.Aufl.). Wiesbaden: Springer-Gabler. • Oechsler, W. A. (2015). <i>Personal und Arbeit. Einführung in das Personalmanagement</i>. (8. Aufl.). München: De Gruyter Oldenbourg. • Rosenstiel L. v., Domsch, M., Regnet, E. (Hrsg.). (2014). <i>Führung von Mitarbeitern: Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement</i>. (7. überarbeitete Aufl.). Stuttgart: Schäffer, Poeschel. • Stuber, M. (2008). <i>Diversity. Das Potenzial-Prinzip: Ressourcen aktivieren - Zusammenarbeit gestalten</i>. Köln: Hermann Luchterhand Verlag. • Thomas, A., Kinast, E.-U., Schroll-Machl, S. (2010). <i>Handbook of Intercultural Communication and Cooperation: Basics and Areas of Application</i>. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht. • Trisch, O. (2013). <i>Der Anti-Bias- Ansatz, Beiträge zur theoretischen Fundierung und Professionalisierung der Praxis</i>. Stuttgart: ibidem.

Organisationsentwicklung					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MSG3P11A	150 h	5	2. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium (inkl. Prüfungsvorb.)
1) Arbeits-, Betriebs, Organisationspsychologie (Vorl., Seminar)				1 SWS/15h	75 h
2) Systemisches Coaching/Supervision (Seminar, Übung)				1 SWS/15h	45 h
Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
Die Studierenden					
<ul style="list-style-type: none"> • verstehen Organisationen als soziale Systeme. • erkennen die Relevanz von Organisationskultur für Organisationen. • sind mit den spezifischen Besonderheiten von Non-Profit Organisationen vertraut. • sind mit modernen Führungsparadigmen, deren Ressourcen-, Selbstverantwortungs- und Motivationsorientierung vertraut und können diese situationsadäquat einsetzen. • verfügen über aktuelle Kenntnisse der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie. • kennen Instrumente und Techniken der Selbstreflexion und nutzen diese hinsichtlich des eigenen Führungsverständnisses und des eigenen Führungshandelns. • verfügen über Sensibilität und soziale Kompetenz, um die Kooperation im Team zu unterstützen und Konflikte bzw. Blockaden konstruktiv zu lösen. • sind in der Lage, führungsrelevante Interventionsmechanismen vor allem in gruppenpsychologischen Prozessen umzusetzen. • können Haltung, Instrumente und Techniken des systemischen Coachings sowohl im Führungsverhalten als auch als Mechanismus der Psychohygiene nutzen. • erkennen insbesondere das kreative Potenzial systemischer Ansätze in Transformationsprozessen, Schlüssel-situationen des Change- und Innovationsmanagements, in der Personalentwicklung zur Potenzial- und Ressourcenanalyse. • reflektieren Führungskompetenz aus Perspektiven von Gesundheitsverhalten und -verhältnissen. • verstehen Führungskompetenz als Systemkompetenz. • kennen die begrifflichen und theoretischen Hintergründe von Coaching bzw. systemischen Coaching. • kennen wirkungsorientierte Studien zum (systemischen) Coaching und können diese kritisch einordnen. • kennen Ergebnisse der Gallup Studien (2016) bzw. des Stressreports (2012) sowie Studien zu Burnout in Pflege und Medizin und verstehen systemisches Coaching als wirksames Instrument zur Prävention. • sind in der Lage, grundlegende Fragetechniken systemischen Coachings eigenständig anzuwenden und haben das Interventionspotenzial systemischen Coachings in Kleingruppenübungen erfahren. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • organisationstheoretische Grundlagen • Organisationsentwicklung, Organisationskultur • Führungsrelevante Elemente der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie • Arbeitsgestaltung, Kommunikation und Betriebsklima, Optimierung der Arbeitsorganisation • Leadership im Rahmen der strategischen Unternehmensführung • Reflexion des eigenen Führungsverständnisses und -handelns • Soziales Kompetenztraining für Menschen in Führungspositionen • Resilienz – Selbstfürsorge – work-life-balance • Methoden, Techniken und Instrumente der Mitarbeiterführung • Umgang und Führung von Gruppen • Leitungsaufgaben in Krisensituationen, Konfliktmanagement • Führungskompetenz als Systemkompetenz • Engagement-Index Langzeitstudie von Gallup • Stressreport Deutschland 2012 • Burnout, Burnout im Sozial und Gesundheitswesen • Wirksamkeitsstudien von Systemischem Coaching • Systemisches Coaching/Supervision (mit Schwerpunktbereichen: Prozessgestaltung und Kommunikationsstrategien, Teamentwicklung, Konfliktmanagement, Lebenslanges Lernen: Copingstrategien und Stressmanagement, Organisationsentwicklung, Evaluation) • Übungen zu systemischen Fragetechniken in Kleingruppen 					

Teilnahmevoraussetzungen Keine
Prüfungsformen Hausarbeit
Voraussetzungen für die Vergabe von Credits Regelmäßige Teilnahme an den Lehrveranstaltungen; Referat / Beobachtungsprotokoll, Gestaltung von Gruppenprozessen,
Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen Keine
Stellenwert der Note für die Endnote 5/120
Modulbeauftragte/r Silvia Hedenigg
Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Argyris, C. & Schön, D. (2018). <i>Die lernende Organisation. Grundlagen, Methode, Praxis</i> (Sonderausgabe, 1. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel. • Backhausen, W., & Thommen, J. (2017). <i>Coaching: Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung</i> (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler. • Ebbeck-Nohlen, A. (2017). <i>Einführung in die systemische Supervision</i>. (4.Aufl.). Heidelberg: Carl Auer compact. • Gallup. o.V. (2016). <i>Engagement Index Deutschland. Die Ergebnisse der bekanntesten Studie zur Mitarbeiterbindung</i>. Verfügbar unter URL: http://www.gallup.de/183104/engagement-index-deutschland.aspx • Grundmann R.T (2012). <i>Burnout bei Ärzten und Pflegepersonal</i>. In: CHAZ; 13(4): 239-243. • Hollmann, J. (2013). <i>Führungskompetenz für Leitende Ärzte: Motivation, Teamführung, Konfliktmanagement im Krankenhaus</i>. (2. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer. • König, E. & Volmer, G. (2012). <i>Handbuch Systemisches Coaching</i>. (2. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz. • Königswinter, R., Hillebrand M. (2017). <i>Einführung in die systemische Organisationsberatung</i>. (9. Aufl.). Heidelberg: Carl Auer. • Königswieser, R., Exner, A. (2008). <i>Systemische Intervention. Architektur und Design für Berater und Veränderungsmanager</i>. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. • Middendorf, J. (2015). <i>Coaching-Umfrage Deutschland</i>. Zugriff am 10.9.2017. Verfügbar unter URL: https://coachingumfrage.wordpress.com/ 13 • Nerdinger, F.W., Blickle, G., Schaper, N. (2014). <i>Arbeits- und Organisationspsychologie</i>. (3.Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer. • Pelz, W. (2017a). <i>Coaching - Wirksamkeit und Effektivität. Was ein Coaching wirksam und effektiv macht</i>. (Institut für Management-Innovation). <i>Pressemitteilung vom 9.6.2017</i>. Zugriff am 29.9.2017. Verfügbar unter URL: http://www.management-innovation.com/Pressemitteilungen/Was-Coaching-effektiv-und-wirksam-macht.pdf. • Radatz, S. (2013). <i>Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen; ein Praxishandbuch mit den Grundlagen systemisch-konstruktivistischen Denkens, Fragetechniken und Coachingkonzepten</i>. (9. unveränderte Aufl.). Wolkersdorf: : Literatur-VSM e. U. • Senge, P.M. (2017). <i>Die fünfte Disziplin: Kunst und Praxis der lernenden Organisation</i>. (11.völlig überarbeitete und aktualisierte Aufl.). Stuttgart: Schäffer Poschel. • Schreyögg, G., Geiger, D. (2016). <i>Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien</i>. (6.Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler. • Simon, F. B. (2018). <i>Einführung in die systemische Organisationstheorie</i>. (6.Aufl.). Heidelberg: Carl Auer. • Webers, T. (2015). <i>Handbuch Systemisches Coaching: Psychologische Grundlagen</i>. Wiesbaden: Springer.

Empowerment, Selbsthilfebewegung und bürgerschaftliches Engagement					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MX3P4	150 h	5	2. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium (inkl. Prüfungsvorb.)
1) Bürgergesellschaft und Freiwilligenengagement (Seminar)				1 SWS/15h	45 h
2) Empowerment als Managementstrategie (Seminar)				1 SWS/15h	75 h
Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
Die Studierenden					
<ul style="list-style-type: none"> • sind mit Empowerment Konzepten in der sozialen Arbeit und im Gesundheitswesen vertraut. • kennen Empowerment als Managementstrategieansatz und sind in der Lage, dessen Prinzipien in Organisationsstrukturen zu implementieren. • haben sich mit dem Menschenbild des Empowerment Ansatzes auseinandergesetzt und können dieses in seiner historischen Entwicklung beschreiben. • kennen flankierende Konzepte wie Corporate Happiness als Führungssystemansatz und können sie auf der Basis neurowissenschaftlicher Erkenntnisse begründen. • sind mit konkreten Beispielen Empowerment orientierter Unternehmensführung vertraut (z.B. Upstalsboom). • kennen Beispiele selbstorganisierend Unternehmens, die über den Empowermentansatz hinausführen (z. B. Oticon, Morning Star). • kennen die Grundlagen, Rahmenbedingungen und Strukturen der Bürgergesellschaft und des freiwilligen Engagements. • sind mit den historischen Wurzeln des Empowermentgedankens sowie der Selbsthilfebewegung vertraut. • sind befähigt, Selbsthilfegruppenarbeit zu initiieren oder zu fördern. • sind mit der Organisation von Selbsthilfegruppen und deren Aufbau, Funktion und Bedeutung in speziellen Zielgruppenkontexten (z.B. in der Päd. Onkologie, bei Demenzerkrankungen, Suchterkrankungen, Psychiatrie) vertraut. • sind mit den Strukturen, spezifischen Kompetenzanforderungen freiwilligen Engagements vertraut. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • neurobiologische und organisationspsychologischer Grundlagen von Empowerment Konzeptionen • Empowermentansätze als Managementstrategie, • Beispiele Empowerment orientierter Unternehmen • Empowerment in sozialen Einrichtungen und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen • Empowerment und Zwangskontext • Empowerment und Selbsthilfe • Bürgergesellschaft und bürgerschaftliches/freiwilliges Engagement • Relevanz der Freiwilligenarbeit für die Sozialwirtschaft • Freiwilligenmanagement 					
Teilnahmevoraussetzungen					
Keine					
Prüfungsformen					
Hausarbeit					
Voraussetzungen für die Vergabe von Credits					
Regelmäßige Teilnahme an den Lehrveranstaltungen; Lesenachweise, Mitarbeit an Gruppenaufgaben					
Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen					
M.A. Counseling, M.A. Musiktherapie					
Stellenwert der Note für die Endnote					
10/120					

Modulbeauftragte/r

Silvia Hedenigg

Literatur

- Ambruster, M., Brock, I. (2015). *Selbermachen! Mit Empowerment aus der Krise*. Freiburg im Breisgau: Herder Verlag.
- Blanchard, K., Carlos, J. P. & Randolph, A. (2003). *Management durch Empowerment. Das neue Führungskonzept: Mitarbeiter bringen mehr, wenn sie mehr dürfen*. (3. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Bosch, B. & Behnsen, A. (2012). *Unternehmen menschenfähig gestalten - Systemisches Empowerment*. Halle: Projekte-Verlag Cornelius-GmbH.
- Haas, O. (2015). *Corporate Happiness als Führungssystem. Glückliche Menschen leisten gerne mehr*. (2., neu bearbeitete und wesentlich erweiterte Aufl.). Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Herriger, N. (2014). *Empowerment in der sozialen Arbeit: Eine Einführung*. (5. erweiterte und aktualisierte Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Hüther, G., Roth, W., Brück, M.v. (Hrsg.). (2016). *Damit das Denken Sinn bekommt. Spiritualität, Vernunft und Selbsterkenntnis*. (6.Aufl.). Freiburg, Basel, Wien: Herder.
- Jannssen, B. (2017). Menschlich führen. In: Harvard Business Manager. *Der achtsame Manager*. (1), S.37-39.
- Jannssen, B. (2016). *Die Stille Revolution. Führen mit Sinn und Menschlichkeit*. München: Ariston Verlag.
- Janssen, B., Grün, A. (2017). *Stark in stürmischen Zeiten. Die Kunst, sich selbst und andere zu führen*. München: Ariston Verlag.
- Luhmann, N. (2014). *Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität*. (5. Aufl.) Konstanz, München: UVK Verlagsgesellschaft.
- Miller, T., & Pankofer, S. (2016). *Empowerment konkret!: Handlungsentwürfe und Reflexionen aus der psychosozialen Praxis* (Reprint 2016.). Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- Niehoff, U. (2012). Care Ethics oder Ethik der Achtsamkeit – kann sie helfen gegen die drohende Vereinsamung behinderter Menschen? In: Hinz, A., Körner, I., Niehoff, U. (Hrsg.). *Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen, Perspektiven, Praxis*. (S. 105-124). Marburg: Lebenshilfe
- Pankofer, S. (2000). Empowerment und Zwang – eine unmögliche Beziehung? In: Miller, T., Pankofer, S. (Hrsg.) *Empowerment konkret!: Handlungsentwürfe und Reflexionen aus der psychosozialen Praxis*. (S. 167-183). Stuttgart: De Gruyter Oldenbourg.
- Purps-Pardigol, S. (2015). *Führen mit Hirn. Mitarbeiter begeistern und Unternehmenserfolg steigern*. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Rehwaldt, R. (2017). *Die glückliche Organisation. Chancen und Hürden für positive Psychologie im Unternehmen*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Reifenhäuser, C., Hoffmann, S.G., Kegel, T. (2016). *Freiwilligen-Management*. Hergensweiler: Walhalla.
- Rosenkranz, D., Weber, A. (Hrsg.) (2012). *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Roy, S. (2015). Empowerment in der Entwicklungszusammenarbeit. Das Barefoot college. In: Singer, T. & Richard, M. (Hrsg.). *Mitgefühl in der Wirtschaft*. München: Albrecht Knaus Verlag.
- Sambale, M. (2010). *Empowerment statt Krankenversorgung- Stärkung der Prävention und des Case Management im Strukturwandel des Gesundheitswesens*. (S.47-65.) Hannover: Schlütersche.
- Wehner, T& Güntert, S.T. (2015). *Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung, Organisation*. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

Management im Gesundheitswesen					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MSG3P8	150 h	5	2. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium (inkl. Prüfungsvorb.)
1) Gesundheitswirtschaft (Vorl., Seminar)				1 SWS/15h	45 h
2) Management in Organisationen des Gesundheitswesens (Vorl., Seminar)				1 SWS/15h	75 h
Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
Die Studierenden					
<ul style="list-style-type: none"> • können das Sozial- und Gesundheitssystem in Deutschland beschreiben. • haben Einblick in Theorien und Modelle sozialer Sicherungssysteme und kennen die Funktion der Sozial- und Sicherungspolitik. • kennen die Strukturen des Gesundheitssystems (Sektoren, Versorgungsformen, etc.). • sind mit den Grundlagen der Gesundheitspolitik vertraut und in der Lage, jeweils aktuelle Entwicklungen kritisch zu reflektieren. • haben Kenntnis über die staatliche Steuerung und rechtlichen Grundlagen des Gesundheitswesens in Deutschland und können diese im Ländervergleich bewerten. • kennen die Anforderungen an die künftige Gesundheitsversorgung und können sie angesichts der demographischen Entwicklung einordnen. • sind mit den ethischen Implikationen der Ökonomisierung der Medizin vertraut. • sind mit den Hintergründen und Theoriegrundlagen sowie den Folgen des Paradigmenwechsels vom Gesundheitswesen zur Gesundheitswirtschaft vertraut und können dessen Implikationen für Managementaufgaben im Gesundheitsbereich ableiten. • unterscheiden zwischen Gesundheitsmanagement als Management von Einrichtungen im Gesundheitswesen und betrieblichem Gesundheitsmanagement. • sind mit den volkswirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Implikationen des betrieblichen Gesundheitsmanagements vertraut und kennen dessen Relevanz. • verfügen über Kenntnisse aktueller Versorgungsformen und innovativer Modellprojekte sowie deren spezifische sektoren- und disziplinübergreifende Steuerungsanforderungen. • kennen betriebswirtschaftliche Managementmethoden für Dienstleistungen im Gesundheitswesen. • sind sich der besonderen Herausforderungen interprofessioneller und interdisziplinärer Teams bewusst und verfügen über Instrumente, um Probleme, Konflikte und Widerstände zu bewältigen. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Gesundheitsökonomie • Aktuelle Aspekte der Gesundheitspolitik • Strukturen des Gesundheitssystems • Gesundheitssystemtheorie • Strukturen und Aufgaben von Einrichtungen des Gesundheitssystems • Ethik im Gesundheitssystem • Ökonomisierung der Medizin • betriebswirtschaftliches Management für Dienstleistungen im Gesundheitswesen • Sozialmedizinische Grundlagen und Gesundheitsmanagement • Betriebliches Gesundheitsmanagement • Leuchtturmprojekte, Gesundheitsnetze, Zukunftsaspekte 					
Teilnahmevoraussetzungen					
Keine					
Prüfungsformen					
Referat					
Voraussetzungen für die Vergabe von Credits					
Regelmäßige Teilnahme an den Lehrveranstaltungen; Referat /Lesenachweise/Mitarbeit in Gruppenarbeiten					
Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen					
Keine					

Stellenwert der Note für die Endnote

5/120

Modulbeauftragte/r

Silvia Hedenigg

Literatur

- Amelung, V. E., Meyer-Lutterloh, K., Schmid, E., Seiler, R. (2011) *Integrierte Versorgung und Medizinische Versorgungszentren: Von der Idee zur Umsetzung. Schriftenreihe des Bundesverbandes Managed Care*. Berlin: MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsges.
- Arnold, M. (2003). Gesundheitssystemforschung: Inhalt und Ziele eines Faches am Schnittpunkt von Ökonomie, Medizin, Politik und Ethik. In: *Gesundheitswesen*, (65). (S.425-431). Stuttgart/New York: Thieme.
- Badelt, C., Meyer, M. & Simsa, R. (Hrsg.). (2017). *Handbuch der Nonprofit-Organisation. Strukturen und Management*. (5. Aufl.). Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Bamberg, E., Ducki, A. (Hrsg.). (2015). *Handbuch Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt*. (Print Replica Kindle Edition). Göttingen: Hogrefe.
- Breyer, F., Zweifel, P. & Kifmann, M. (2013). *Gesundheitsökonomik* (6. Aufl.). Berlin: Springer Gabler.
- Busse, R., Schreyögg, J., Stargardt, T. (Hrsg.). (2017). *Management im Gesundheitswesen. Das Lehrbuch für Studium und Praxis* (4. Aufl.). Heidelberg: Springer Medizin.
- Egger, M., Razum, O. (2017) (Hrsg.). *Public Health: Sozial- und Präventivmedizin kompakt*. (3. Aufl.). Berlin: De Gruyter.
- Faller, G. (Hrsg.). (2016). *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung*. (3. vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl.). Bern: Hogrefe.
- Haje, L., Paetow, H., Schumacher, H. (2017). *Gesundheitsökonomie. Strukturen – Methoden – Praxisbeispiele*. (8. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Haubrock, M., Schär, W. (2017). *Betriebswirtschaft und Management in der Gesundheitswirtschaft*. (6. Aufl.). Bern: Huber.
- Hedenigg, S. & Henze, G. (Hrsg.). (2013). *Ethik im Gesundheitssystem. Steuerungsmechanismus für die Medizin der Zukunft*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hellmann, G. (Hrsg.). (2015). *Markenzeichen Ethik! Führung durch Ethik und Identität. Ethikmanagement und Ethikführung in konfessionell geführten Krankenhäusern*. Heidelberg: medhochzwei Verlag.
- Hurrelmann, K., Razum, O. (Hrsg.). (2016). *Handbuch Gesundheitswissenschaften*. (6. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Matusiewicz, D., Muhrer-Schwaiger, M. (2017). (Hrsg.). *Neuvermessung der Gesundheitswirtschaft*. (FOM-Edition). Stuttgart: Springer.
- Mayo, G. (2014). *Geschäftsmodell Gesundheit. Wie der Markt die Heilkunst abschafft*. Berlin: Suhrkamp.
- Nagel, E. (Hrsg.). (2013). *Das Gesundheitswesen in Deutschland. Struktur, Leistungen, Weiterentwicklung*. (5. vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl.). Köln: Deutscher Ärzte-Verlag.
- Penter, V. & Augurzky, B. (2014). *Gesundheitswesen für Praktiker*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Peter, T. (2012). *Die Schere zwischen arm und gesund: Soziale Ursachen von Gesundheit und Krankheit in Deutschland*. Hamburg: Diplomica Verlag
- Schölkopf, M. & Pressel, H. (2014). *Das Gesundheitswesen im internationalen Vergleich. Gesundheitssystemvergleich und europäische Gesundheitspolitik*. (2. aktualisierte und erweiterte Aufl.). Berlin: MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Simon, M. (2017). *Das Gesundheitssystem in Deutschland. Eine Einführung in Struktur und Funktionsweise* (6., vollständig aktualisierte und überarbeitete Aufl.). Bern: Hogrefe.
- Stierle, J., Vera, A. (2014). *Handbuch Betriebliches Gesundheitsmanagement: Unternehmenserfolg durch Gesundheits- und Leistungscontrolling*. Stuttgart: Schäffer Poeschel.

Steuerung von Veränderungsprozessen					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MSG8P10	300	10	3. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium (inkl. Prüfungsvorb.)
1)	Projektmanagement (Seminar, Übung)			1 SWS/15h	60 h
2)	Prozessmanagement (Seminar)			1 SWS/15h	60 h
3)	Change und Innovationsmanagement (Vorl. Seminar)			1 SWS/15h	60 h
4)	Qualitätsmanagement (Vorl., Seminar)			1 SWS/15h	60 h
Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
Die Studierenden					
<ul style="list-style-type: none"> • sind mit den Grundlagen und Instrumenten der Projektentwicklung und des Projektmanagements vertraut. • sind in der Lage, Projekte in sozial- und gesundheitswirtschaftlichen Kontexten zu entwickeln, zu implementieren und zu evaluieren. • erkennen, was Prozesse sind und welche Bedeutung ihnen in Dienstleistungsunternehmen zukommt. • kennen Prozesse im Gesundheitswesen und sozialen Dienstleistungseinrichtungen (Methoden des klinischen Pfades, EDV-Prozesse: Workflowsysteme; Überleitungsmanagement, Case Management etc.). • erfahren, was man unter Prozessmanagement versteht und welche Kern- und Supportprozesse es gibt. • erwerben Wissen über die Analyse von Prozessen. • können am Ende der Veranstaltung Prozesse analysieren und hinsichtlich Kundenorientierung, Qualität, Zeit und Kosten aktiv gestalten • verstehen Change- und Innovationsprozesse als systemimmanente Mechanismen von sozialpolitischen und sozial- bzw. gesundheitswirtschaftlichen Entwicklungen. • reflektieren diese kritisch unter ethischen Gesichtspunkten. • sind sich der eigenen Rolle als Führungskraft in Change- und Innovationsprozessen im Sozial und Gesundheitsbereich bewusst. • verfügen über Grundlagenkenntnisse im systematischen Management von Veränderungsprozessen und Innovationen. • wissen über die Bedeutung von Innovationen und haben ein grundlegendes Verständnis von Innovationsmanagement und innovationsstrategischen Entscheidungsfelder. • haben Anwendungskompetenz in Bezug auf die wesentlichen Instrumente des Innovationsmanagements sowie deren kritische Beurteilung und situationsbezogene Weiterentwicklung. • sind sich der Bedeutung von Qualitätsmanagement in Organisationen des Gesundheit und Sozialwesens unter ethischen und wirtschaftlichen Aspekten bewusst. • kennen QM-Konzepte und sind in der Lage, diese kritisch zu betrachten und für die jeweiligen Praxiskontexte im Sozial- und Gesundheitswesen adäquat einzusetzen. • erweitern und vertiefen ihre Führungs- und Leitungskompetenz, indem sie QM Modelle als Führungsinstrumente einsetzen können. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen: Prozess, Organisation und Prozessmanagement in Sozialunternehmen und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen • Abbildung von Prozessen, insb. in Dienstleistungsunternehmen • Mess- und Analysegrößen in Geschäftsprozessen • Prozessgestaltung und -optimierung in Dienstleistungsunternehmen Prozesscontrolling • Projektgestaltung/-Management in Organisationen • Begriffsklärung „Projekt“/„Projektmanagement“, Projektphasen und deren Gestaltung • Prozessgestaltung, -optimierung und -controlling in Dienstleistungsunternehmen. • Gegenstand des Change-/Innovationsmanagements, Change- bzw. Innovationsprozess • Verstetigung im Unternehmen • Markteinführung von Innovationen • Innovationscontrolling • QM Konzepte im Kontext aktueller Entwicklungen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft • QM nach der DIN ISO 9000:200; QM nach dem EFQM Modell • TQM als integriertes Managementmodell • Messung der Kunden-(Patienten-/Nutzer-)Zufriedenheit; Outcome-Messung (Prozess, Ergebnis), Monitoring • Interne und externe Audits, Zertifizierung (insbes. ISO, KTO, EFQM, JCAHO) 					

Teilnahmevoraussetzungen Keine
Prüfungsformen Referat
Voraussetzungen für die Vergabe von Credits Regelmäßige, aktive Teilnahme an allen Lehrveranstaltungen und erfolgreicher Abschluss eines unbenoteten Referats mit Präsentation.
Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen Keine
Stellenwert der Note für die Endnote 10/120
Modulbeauftragte/r Silvia Hedenigg
Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Andler, N. (2015). <i>Tools für Projektmanagement, Workshops und Consulting: Kompendium der wichtigsten Techniken und Methoden</i>. (6. überarbeitete Aufl.). Erlangen: Publicis Publishing. • Becker, J., Kugeler, M., Rosemann, M. (Hrsg.). (2012). <i>Prozessmanagement. Ein Leitfaden zur prozessorientierten Organisationsgestaltung</i>. (7. Auflage). Münster, Sydney, Brisbane: Springer Gabler. • Beckmann, C. (Hrsg.) (2013). <i>Qualität in der Sozialen Arbeit: Zwischen Nutzerinteresse und Kostenkontrolle</i>. (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer. • Brüggemann, H. (2015). <i>Grundlagen Qualitätsmanagement: Von den Werkzeugen über Methoden zum TQM</i>. (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer Vieweg. • Bruhn, M. (2016). <i>Qualitätsmanagement für Dienstleistungen: Handbuch für ein erfolgreiches Qualitätsmanagement. Grundlagen - Konzepte – Methoden</i>. (10. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler. • Gassmann, O., Albert, S. (Hrsg.). (2015). <i>Handbuch Technologie- und Innovationsmanagement</i>. Wiesbaden: Springer Gabler. • Haller, S. (2017). <i>Dienstleistungsmanagement</i>. (7. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.. • Haubrock, M., Schär, W. (Hrsg.). (2009). <i>Betriebswirtschaft und Management in der Gesundheitswirtschaft</i>. (5. Aufl.). Bern: Huber. • Hauschildt, J., Salomo, S., Schultz, C., Kock, A. (2016). <i>Innovationsmanagement</i>. (6. überarbeitete und erweiterte Aufl.). München: Vahlen. • Herrmann J., Fritz, H. (2016). <i>Qualitätsmanagement - Lehrbuch für Studium und Praxis</i>. (2. überarbeitete und erweiterte Aufl.). München: Hanser • Patzak, G., Rattay, G. (2014). <i>Projektmanagement: Leitfaden zum Management von Projekten, Projektportfolios und projektorientierten Unternehmen</i>. (6. Aufl.). Wien: Linde. • Schmidt, G. J. (2012). <i>Prozessmanagement. Modelle und Methoden</i>. (3. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer Gabler. • Stauss, B., Seidel, W. (2014). <i>Beschwerdemanagement. Unzufriedene Kunden als profitable Zielgruppe</i>. (5. Aufl.). München: Hanser. • Sterrer, Chr., Winkler, G. (2010). <i>Setting Milestones - Projektmanagement Methoden, Prozesse, Hilfsmittel</i>. Wien: Goldegg. • Tiemeyer, E. (2014). <i>Projektmanagement in Lernsituationen: Projekte initiieren, managen, dokumentieren und präsentieren</i>. (2. Aufl.). Haan: Europa Lehrmittel.

Finanzmanagement					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MSG5P9	150 h	5	3. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium (inkl. Prüfungsvorb.)
1) Rechnungswesen (Vorl. Übung)				1 SWS/15h	60 h
2) Finanzierung (Vorl. Übung)				1 SWS/15h	60 h
Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
Die Studierenden					
<ul style="list-style-type: none"> haben Kenntnisse über unterschiedliche Finanzierungsgrundlagen der Sozialen Arbeit und der Gesundheitsdienstleistungen (öffentlicher, privater, freigemeinnütziger Träger). sind in der Lage, Kostenkalkulation und Finanzplanung durchzuführen und umzusetzen. verfügen über grundlegende Fähigkeiten der Drittmittelakquise. verstehen Controlling als Steuerungselement sozialer und gesundheitlicher Dienstleistungsunternehmen. kennen das Instrumentarium des Controlling und können dadurch die Effizienz ihres Handels prüfen und wenn nötig korrigieren. 					
Inhalte					
Rechnungswesen/Controlling					
<ul style="list-style-type: none"> Controlling in NPO Dimensionen, Systeme und Aufgaben des Controlling Ausgewählte Instrumente des Controlling: Kosten- und Leistungsrechnung Investitionsrechnung Kennzahlen, Berichtswesen Exkurs: Balanced Scorecard in NPO Budgetierung- Finanzcontrolling (externes) Rechnungswesen in sozialen und öffentlichen Dienstleistungsorganisationen 					
Finanzwirtschaft der NPO					
<ul style="list-style-type: none"> Grundlagen der Finanzwirtschaft Formen der Finanzierung Finanz- und Haushaltsplanung Leistungs- und Entgeltvereinbarungen Anlagen – und Wertpapiergeschäfte Einführung in das Fundraising und Sponsoring 					
Teilnahmevoraussetzungen					
Keine					
Prüfungsformen					
Klausur					
Voraussetzungen für die Vergabe von Credits					
Regelmäßige Teilnahme an den Lehrveranstaltungen; Referat / Lesenachweis, Übungsaufgaben					
Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen					
Keine					
Stellenwert der Note für die Endnote					
5/120					

Modulbeauftragte/r

Silvia Hedenigg

Literatur

- Bachert, R., Dreizler, A. (2017). *Finanzierung von Sozialunternehmen - Theorie, Praxis, Anwendung*. Freiburg: Lambertus Verlag.
- Badelt, C., Meyer, M., Simsa, R. (Hrsg.). (2013). *Handbuch der Non-Profit-Organisation. Strukturen und Management*. (5.Aufl.). Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Brinkmann, V. (2010). *Sozialwirtschaft. Grundlagen- Modelle – Finanzierung*. Wiesbaden: Gabler.
- Grunwald, K., Langer, A. (2018). *Sozialwirtschaft. Handbuch für Wissenschaft und Praxis*. Baden-Baden: Nomos.
- Haubrock, M., Schär, W. (Hrsg.). (2015). *Betriebswirtschaft und Management in der Gesundheitswirtschaft*. (Print Replica Kindle Edition). Bern: Huber.
- Horváth, P. (2015). *Controlling*. (13. Aufl.). München: Vahlen.
- Huth, E. v., Schumacher, L., Paschen, W., Kuchenbuch, M. (2017). *Sozialwirtschaft*. Berlin: Springer Verlag.
- Kolhoff, L. (2017). *Finanzierung der Sozialwirtschaft - Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Perrion, L., Steiner, M., Rathgeber, A. (2016). *Finanzwirtschaft der Unternehmung*. (17. Aufl.). München: Vahlen.
- Vogelbusch, F. (2018). *Management von Sozialunternehmen. Eine Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit Praxisbeispielen*. München: Verlag Franz Vahlen.

Personale und soziale Kompetenz					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MSG3P9A	150 h	5	3. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium (inkl. Prüfungsvorb.)
1) Selbstmanagement/soziales Kompetenztraining (Seminar, Übung)				1 SWS/20h	40 h
2) Kommunikation und Beratung (Seminar, Übung)				1 SWS/15h	75 h
Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
Die Studierenden					
<ul style="list-style-type: none"> • sind sensibel für die eigenen sozio-emotionalen Bedürfnisse und die Effizienzorientierung von Organisationen und Teams. • verfügen über vertiefte Selbstwahrnehmung und Achtsamkeit in der sozialen Interaktion, bezogen auf eigene Kognitionen, Emotionen und Erfolgserwartungen. • haben die Einsicht, dass Widerstand und Veränderungsbereitschaft des Mitarbeiters wesentlich vom Stil der Führungsperson abhängen. • haben differenzierte Fremdwahrnehmung, erhöhte Flexibilität in der Anwendung sozial kompetenten Verhaltens in unterschiedlichen Situationstypen und Beziehungskonstellationen. • sind in der Lage, effektives Selbstmanagement selbstverstärkend zu interagieren. • haben Kompetenzen in sozialer Performanz. • kennen (Gruppen)supervision aus eigener Erfahrung. • kennen die relevanten Kommunikationstheorien und psychologischen Kommunikationsmodelle • können bisher „positiv“ bzw. „negativ“ verlaufene Kommunikationssituationen im beruflichen Kontext analysieren und sind in der Lage, diese im systemischen Kontext zu bewerten. • haben sich mit spezifischen Settings und Kontexten im Sozial und Gesundheitsbereich auseinandergesetzt und das Übermitteln schlechter Nachrichten(breaking bad news) in Rollenspielen erarbeitet. • kennen die (ethischen) Grenzen von Kommunikation. • sind in der Lage Feedback zu geben bzw. anzunehmen und wissen um die Bedeutung einer konstruktiven Feedback (und Fehler-) Kultur. • verfügen über theoretisches Wissen zum Konfliktmanagement und haben dieses anhand von Rollenspielen (zu genannten Beispielen der eigenen Berufspraxis) erarbeitet. • diskutieren gender- und generationenspezifische Kommunikationsmuster. • verfügen über die Kompetenz, Konflikte im Management zu erkennen und konstruktiv zu lösen. • sind sich der Bedeutung von Kommunikation insbesondere in Prozessen des normativen und strategischen Managements bewusst. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Unternehmenskommunikation (Kommunikationsprozess,-Struktur,-Barrieren) • Gestaltung von Transformationsprozessen • Psychodynamische Konzepte • Prozessmodell des Verhaltens in sozialen Situationen • social skill training • Verhaltensanalysen - Modifikationsmanuskripte • Rollenspiel – Videofeedback • Krisenkommunikation • Gewaltfreie Kommunikation • Konfliktmanagement/Mediation • Übermitteln schlechter Nachrichten (Rollenspiel) • Konfliktmanagement (Theoriegrundlagen und Rollenspiel) 					
Teilnahmevoraussetzungen					
Keine					
Prüfungsformen					
Erstellen eines wiss. basierten Modifikationsmanuskripts. Durchführung und Evaluation einer Selbstmodifikation in einer sozial kritischen Situation analog des Modifikationsmanuskripts					

<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Credits Regelmäßige Teilnahme an den Lehrveranstaltungen; Präsentation von Übungssituationen im eigenen Kontext, Lesenachweise, Mitarbeit an Übungen; Teilnahme an Gruppensupervision</p>
<p>Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen M.A Counseling und M.A. Musiktherapie</p>
<p>Stellenwert der Note für die Endnote 5/120</p>
<p>Modulbeauftragte/r Wolfgang Schwabe</p>
<p>Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berking, M. (2017). <i>Training emotionaler Kompetenzen</i>. (4. Aufl.). Heidelberg, Berlin: Springer. • Glasl, F. (2017). <i>Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater</i>. (11. aktualisierte Aufl.). Bern: Freies Geistesleben. • Hinsch, R., Pfingsten, R. (2015). <i>Gruppentraining sozialer Kompetenzen. GSK: Grundlagen, Durchführung, Anwendungsbeispiele</i>. (6. Aufl.). Weinheim: Beltz. • Miller, W. R., Rollnick, S. (2015). <i>Motivierende Gesprächsführung</i>. Freiburg: . • Rockenbach, K., Decker, O., Stöbel-Richter, Y. (Hrsg.). (2006). <i>Kompetent Kommunizieren in Klinik und Praxis</i>. Lengerich: Pabst Science Publishers. • Rockenbach, K., Martin, O., Kraus, U., Schröder, C., Brähler, E., Stöbel-Richter, Y. (2011). <i>Kommunikation in der Medizin. Übungen zum Arzt-Patienten-Gespräch</i>. Gießen: Psychosozial-Verlag. • Rosenberg, M. B. (2016). <i>Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens</i>. (12. Aufl.). Paderborn: Junfermann Verlag. • Röhner, J., Schütz, A., Klassische Kommunikationsmodelle. In J. Röhner, A. Schütz (Hrsg.). (2016). <i>Psychologie der Kommunikation, Basiswissen Psychologie</i>, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 19 – 38. Verfügbar unter http://lehrbuch-psychologie.springer.com/sites/default/files/atoms/files/roehner-schuetz_probekapitel_2.pdf. • Schmidtbauer, W. (2009). <i>Persönlichkeit und Menschenführung. Vom Umgang mit sich selbst und anderen</i>. München: dtv. • Schreyögg, A. (2011). <i>Konfliktcoaching: Anleitung für den Coach</i>. (2. Aufl.). Frankfurt/M: Campus. • Schulz von Thun, F. (2013). <i>Miteinander reden: Störungen und Klärungen. Psychologie der zwischenmenschlichen Kommunikation</i> (Rororo, Bd. 7489, 50. Aufl.). Reinbek b. Hamburg: Rowohlt. • Weckert, A. (2014). Marshall B. Rosenberg: Bausteine einer Biografie. Die Grenzen der klinischen Psychologie und der Weg zu einer besseren Welt. <i>Kommunikation & Seminar</i>, 4/20014, S. 14 – 17. Verfügbar unter URL: https://www.empathie.com/medien/detail/marshall-rosenberg-biografie/.

Management in der Sozialwirtschaft					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MSG1P9	150 h	5	4. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium (inkl. Prüfungsvorb.).
1) Sozialwirtschaft (Vorl., Seminar)				1 SWS/15h	45 h
2) Management in Organisationen des Sozialwesens (Vorl., Seminar)				1 SWS/15h	75 h
Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
Die Studierenden					
<ul style="list-style-type: none"> • sind mit den Theoriegrundlagen der Sozialwirtschaft vertraut. • verfügen über Kenntnisse des Systems der Sozialleistungen und Organisationstypen der Sozialwirtschaft. • sind mit den entsprechenden Rechtsformen vertraut. • verfügen über sozialrechtliche Grundlagen. • kennen Sozialverwaltungsverfahren: Verwaltungsakt und Widerspruch. • kennen das Sozialrecht anhand ausgewählter Fälle. • erwerben vertieftes Wissen über unterschiedliche Finanzierungsformen der Sozialwirtschaft und der sozialen Arbeit und sind in der Lage, diese kritisch zu reflektieren. • kennen Begriffe und Gegenstand des Social Marketing. • haben exemplarisch (z.B. Kinder- und Jugendhilfe, Altenhilfe, Rettungsdienst) unterschiedliche Rechtsformen, Finanzierungsstrukturen und Managementmethoden kennengelernt und können diese kritisch würdigen. • sind mit der Rechtsform, der Finanzierungsweise, den Organisationsstruktur sowie den Maßnahmen des Social Marketing der eigenen Einrichtung vertraut und können dieses im Vergleich evaluieren. • verfügen über vertiefte Methodenkompetenz im angewandten Sozialmarketing und sind befähigt, diese strategisch zu operationalisieren. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Theorien der Sozialwirtschaft und des Sozialmanagements • Der sozialarbeitswissenschaftliche Zugang zur Sozialwirtschaft • Das System der sozialen Sicherung • Organisationstypen der Sozialwirtschaft (öffentliche/freie Träger, Non-Profit-Organisationen) • sozialrechtliche Grundlagen • Sozialverwaltungsverfahren: Verwaltungsakt und Widerspruch • Sozialrecht im Besonderen, anhand ausgewählter Fälle (Pflege, SGB XI, Teilhabe SGB IX, Kinder und Jugendhilfe SGB VIII) • Markt und Wettbewerb in der Sozialwirtschaft (z.B.: Rehabilitation und Teilhabe; Rettungsdienst; Altenhilfe) • Finanzierungsfunktionen der öffentlichen Träger • Markt und Wettbewerb in der Sozialwirtschaft • Finanzierungsfunktionen der öffentlichen Träger • Finanzierungsmix der freien Träger • Sozialmarketing- angewandtes Sozialmarketing • Strategische und operative Planung des Social Marketing • Non-Profit-Organisationen • Exkursionen zu unterschiedlichen Einrichtungen und Evaluierung der Praxisbeispiele 					
Teilnahmevoraussetzungen					
Keine					
Prüfungsformen					
Referat					
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten					
Regelmäßige Teilnahme an den Lehrveranstaltungen; Referat / Thesenpapier / Lesenachweise					
Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen					
Keine					
Stellenwert der Note für die Endnote					
5/120					

Modulbeauftragte/r

Silvia Hedenigg

Literatur

- Bachert, R., Dreizler, A. (2010): *Finanzierung von Sozialunternehmen - Theorie, Praxis, Anwendung*. Freiburg: Lambertus.
- Badelt, C., Meyer, M., Simsa, R. (Hrsg.). (2017). *Handbuch der Non-Profit-Organisation. Strukturen und Management*. (5.Aufl.) Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Brinkmann, V. (2010). *Sozialwirtschaft. Grundlagen- Modelle – Finanzierung*. Wiesbaden: Gabler.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Übersicht über das Sozialrecht – Ausgabe 2017/18*, BW Bildung und Wissen.
- Huth, E. v., Schumacher, L., Paschen, W., Kuchenbuch, M. (2017). *Sozialwirtschaft*. Berlin: Springer Verlag.
- Frings, D. (2014). *Sozialrecht für die Soziale Arbeit*. (2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Gesetze für die Soziale Arbeit, Nomos Verlag, in der jeweils aktuellen Ausgabe.
- Kolhoff, L. (2017): *Finanzierung der Sozialwirtschaft - Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Lichtsteiner, H./Gmür, M./Giroud, C./Schauer, R. (2015). *Das Freiburger Management-Modell für Nonprofit-Organisationen*. (8.Aufl.) Bern: Haupt.
- Merchel, J. (2015). *Management in Organisationen der sozialen Arbeit. Eine Einführung*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Reinfelder, E.-C. (2007). *Social Marketing in der Sozialwirtschaft. Strategische und operative Marketingplanung für Soziale Unternehmen*. Saarbrücken: Akademiker Verlag.
- Schubert, H. (2005). *Sozialmanagement zwischen Wirtschaftlichkeit und fachlichen Zielen*. (2. Aufl.) Wiesbaden: Springer.
- Whörle, A. (2017) (Hrsg.). *Moral und Geschäft: Positionen zum ethischen Management in der Sozialwirtschaft*. Nomos.
- Wöhrle, A., Fritze, A. (2016). *Sozialmanagement- eine Zwischenbilanz*. Wiesbaden: Springer.

Systemwissen und Existenzgründung					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MSG5P10	300 h	10	4. Sem.	Jährlich	3 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium (inkl. Prüfungsvorb.)
1) Systemwissen, vernetztes Denken und Handeln (Seminar)				1 SWS/15h	45 h
2) Selbstständigkeit/Existenzgründung (Vorl., Seminar, Übung)				1 SWS/15h	75 h
3) Rechtsfragen bei Existenzgründungen (Vorl., Seminar)				1 SWS/15h	60 h
4) Vertrags- und Arbeitsrecht (Vorl.)				1 SWS/15h	60 h
Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
Die Studierenden					
<ul style="list-style-type: none"> • sind mit den theoretischen und begrifflichen Grundlagen komplexer Systeme vertraut • verfügen aufgrund eigener Erfahrungsrekonstruktion über Sensibilität für die Fehleranfälligkeit komplexer Systeme • sind mit den neurowissenschaftlichen Grundlagen erlebnisorientierten Lernens vertraut • reflektieren die Trägheit klassischer Denktraditionen anhand von Computersimulationen zu nachhaltigem Denken in komplexen Systemzusammenhängen • haben System- und Netzwerkkompetenz, die auf der Stärkung von vernetztem Denken und systemischen Handeln beruhen • sind in der Lage, Existenzgründungsmöglichkeiten realistisch einzuschätzen, zu prüfen und anhand von Business- und Finanzplanung umzusetzen. • verfügen über Grundlagen hinsichtlich der Wahl der geeigneten Rechtsform bei Existenzgründungen. • Haben Kenntnisse im Zivilrecht sowie im Arbeitsrecht aus Arbeitnehmer und Arbeitgebersicht. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Systeme, Komplexität, Komplexität von Systemen • Systemwissen, vernetztes Denken und Handeln • Planspiele/Projektarbeit (Eco-Policy) • Neurobiologische Grundlagen erlebnisorientierten Lernens • Vernetztes Denken und Handeln anhand erlebnisorientierten Lernens (Klettergarten: Niedrigparcour) • Existenzgründungsmöglichkeiten im Bereich der Sozial- und der Gesundheitswirtschaft • Social Entrepreneurship (Beispiel „Haus der Guten Taten“, startup Entwicklung durch den Studiengang SGM in Berlin) • Besuch der Eltern-Ag (Ashoka Stipendium gefördertes Sozialunternehmen) • Formale, logistische und inhaltliche Rahmenbedingungen für eine Selbständigkeit im Sozial- und Gesundheitsbereich. • Genderaspekte im Kontext von Existenzgründung • Gesellschafts- und Vereinsrecht, Vertrags- und arbeitsrechtliche Grundlagen. 					
Teilnahmevoraussetzungen					
Keine					
Prüfungsformen					
Klausur					
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten					
Regelmäßige Teilnahme an den Lehrveranstaltungen; unbenotete Hausaufgaben: Projektentwicklung und Präsentation, Lesenachweise,					
Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen					
Keine					
Stellenwert der Note für die Endnote					
10/120					
Modulbeauftragte/r					
Silvia Hedenigg					

Literatur

- Beck, C., Clemenz, G., Strasser, A., Wachtler, M. (2009). *Wirtschafts- und Sozialkunde. Rechtliche Grundlagen und Vertragsrecht* [Broschiert]. Herne: Kiehl.
- Blank, S. & Dorf, B. (2014). *Das Handbuch für Startups - die deutsche Ausgabe von 'The Startup Owner's Manual'*. [s.l.]Heidelberg: O'Reilly.
- Collrepp, F. V. (2011). *Handbuch Existenzgründung* (6. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Covey, S. R. (2013). *The Seven Habits of Highly Effective People. Powerful lessons in Personal Change*. New York: Simon & Schuster.
- Dörner, D. (2003). *Die Logik des Misslingens. Strategisches Denken in komplexen Situationen*. Hamburg: Rowohlt.
- Fueglistaller, U., Müller, C. A., Müller, S., Volery, T. (2015). *Entrepreneurship. Modelle - Umsetzung - Perspektiven mit Fallbeispielen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz*. (4. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Grichnik, D., Brettel, M., Koropp, C., Mauer, R. (2010). *Entrepreneurship*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Heckmair, B., Michl, W. (2011). Bewegung und Erlebnis als Nährboden des Lernens. In: *Die Zeitschrift*. Verfügbar unter URL: <http://www.diezeitschrift.de> (37-40).
- Herms, I., Hütter, F. (2011). Neurobiologische und psychologische Grundlagen der Erlebnisorientierung. In: Holzbaur, U.D., Marx, I. (Hrsg.) *Handlungs- und Erlebnisorientierung in der tertiären Bildung. Band 5 Aalener Schriftenreihe für Betriebswirtschaft*. (S. 35.-55). Herzogenrath: Shaker.
- Junker, A. (2018). *Grundkurs Arbeitsrecht*. (17. Aufl.). München: C.H. Beck.
- Malik, F. (2013). *Navigieren in der Komplexität der Neuen Welt: Die Richtung weisen mit Unternehmenspolitik und Business Mission*. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Porter, M. E. (2015). Was ist Strategie? In: *Harvard Business Manager* (1), 6–22. Manager Magazin Verlagsgesellschaft.
- Pott, O. & Pott, A. (2015). *Entrepreneurship. Unternehmensgründung, Unternehmerisches Handeln und Rechtliche Aspekte*. (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Ries, E. (2015). *Lean Startup. Schnell, risikolos und erfolgreich Unternehmen gründen* (4. Aufl.). München: Redline.
- Sahlman, W. A. (2008). *How to Write a Great Business Plan*. Watertown:Harvard Business Review.
- Vesta, F. (2002). *Die Kunst vernetzt zu denken: Ideen und Werkzeuge für einen neuen Umgang mit Komplexität: Ideen und Werkzeuge für einen neuen Umgang mit Komplexität. Ein Bericht an den Club of Rome*. Stuttgart: dtv.
- Vogelsang, E., Fink, C., Baumann, M. (2016). *Existenzgründung und Businessplan. Ein Leitfaden für erfolgreiche Start-ups*. (4.Aufl.). Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Walhalla, W. (2018). *Das gesamte Arbeitsrecht. Die rechtlichen Grundlagen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*.(10.Aufl.). Regensburg: Walhalla.

Methoden empirischer Sozialforschung					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MX2P10	150 h	5	4. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium Prüfungsvorb.
Planung und Durchführung empirischer Sozialforschung (Vorlesung)				2 SWS / 30 h	120 h
Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
Die Studierenden haben einen grundlegenden Überblick über die Methodenbreite der empirischen Sozialforschung. Sie können eine angemessene Forschungsfrage formulieren und dazu ein geeignetes Forschungsdesign zu entwickeln. Sie können ein überschaubares empirisches Projekt planen und geeignete Forschungsmethoden auswählen.					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Elemente des Forschungsprozesses • Qualitative und quantitative Methoden empirischer Sozialforschung • Forschungsfragen • Operationalisierungen (Skalen, Indizes) • Sampling • Überblick über die Methoden Befragung, Beobachtung, Inhaltsanalyse, Experiment • Konstruktion von Fragebögen • Interpretation empirischer Untersuchungen • Diskussion studentischer Forschungsprojekte 					
Teilnahmevoraussetzungen					
Keine					
Prüfungsformen					
Hausarbeit					
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten					
regelmäßige Teilnahme, Mitarbeit bei den Übungen					
Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen					
Verwendbar auch im MA International Social Sciences, MA Musiktherapie, MA Counseling					
Stellenwert der Note für die Endnote					
5/120					
Modulbeauftragte/r					
Thomas Spiegler					
Literatur					
<ul style="list-style-type: none"> • Baur, N.; Blasius, J. (Hrsg.) (2014). Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden. Springer VS • Bortz, J., Döring, N. (2016). <i>Forschungsmethoden und Evaluation</i>. (5. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer. • Diekmann, A. (2007). <i>Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen</i>. (4. Aufl.). Hamburg: Rowohlt. • Häder, M. (2015). <i>Empirische Sozialforschung</i>. Wiesbaden: Springer VS • Porst, R. (2014). Fragebogen. Wiesbaden. Springer VS 					

Qualitative Methoden empirischer Sozialforschung *					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MX3WP10B	150 h	5	5. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium Prüfungsleistung
1) Methoden qualitativer Datensammlung (Vorlesung und Übung)				1 SWS / 15 h	50 h
2) Methoden qualitativer Datenanalyse (Vorlesung und Übung)				1 SWS / 15 h	70 h
Lernergebnisse, Kompetenzen					
Die Studierenden besitzen einen Überblick über verschiedene qualitative Methoden der Datenerhebung und Auswertung. Planung, Durchführung, Transkription und Auswertung eines Interviews sind aufgrund eigener Übung vertraut, ebenso die Möglichkeiten computergestützter qualitativer Datenanalyse.					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Theoretische Grundlagen und Merkmale qualitativer Designs • Grounded Theory, Qualitative Interviews, Beobachtungsverfahren, Qualitative Inhaltsanalyse, Narratives Interview • Auswertungsverfahren und computergestützte Datenanalyse • Übungen zur Planung und Durchführung qualitativer Forschung 					
Teilnahmevoraussetzungen					
Keine					
Prüfungsformen					
Hausarbeit					
Voraussetzungen für die Vergabe von Credits					
regelmäßige Teilnahme, Mitarbeit bei den Übungen					
Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen					
Verwendbar auch im MA International Social Sciences, MA Musiktherapie, MA Counseling					
Stellenwert der Note für die Endnote					
5/120					
Modulbeauftragte/r					
Thomas Spiegler					
Literatur					
<ul style="list-style-type: none"> • Breuer, F. (2017). <i>Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung für die Forschungspraxis.</i> (3. Aufl.). Wiesbaden: Springer. • Dannecker, P., Englert, B. (Hrsg). (2014). <i>Qualitative Methoden in der Entwicklungsforschung.</i> Wien: Mandelbaum. • Flick, U. (2007). <i>Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung.</i> Hamburg: Rowohlt. • Keller, R. (2011). <i>Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogrammes.</i> Wiesbaden: VS. • Mey, G., Mruck, K. (Hrsg). (2011). <i>Grounded Theory Reader.</i> Wiesbaden: VS. • Przyborski, A., Wohlrab-Sahr, M. (2013). <i>Qualitative Sozialforschung.</i> (4. Aufl.). München: De Gruyter Oldenbourg. • Strauss, A., Corbin, J. (2010). <i>Grounded Theory. Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. (Book on Demand).</i> Weinheim: Beltz. • Strübing, J. (2013). <i>Qualitative Sozialforschung. Eine komprimierte Einführung für Studierende.</i> München: De Gruyter Oldenbourg. 					

*Alternativ kann das Modul Statistische Analyse quantitativer Daten belegt werden

Statistische Analyse quantitativer Daten *					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MX3WP10A	150 h	5	5. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium Prüfungsleistung
Computergestützte Analyse quantitativer Daten (Vorlesung/Übung)				2 SWS / 30 h	120 h
Lernergebnisse, Kompetenzen					
Die Studierenden können aus vorliegenden empirischen Daten einen Datensatz erstellen. Sie sind in der Lage Mithilfe einer Statistiksoftware (z.B. SPSS oder MYSTAT) Daten mit deskriptiven Verfahren und ausgewählten multivariaten Verfahren zu analysieren und die Ergebnisse angemessen zu interpretieren. Sie sind in der Lage vorliegende Daten im Hinblick auf sozial- oder gesundheitswissenschaftliche Fragestellungen zu analysieren.					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Datenaufbereitung • Arbeit mit Sekundärdaten (ALLBUS, World-Value-Survey) • Deskriptive Verfahren (Häufigkeiten, Kreuztabellen) • Korrelationen • Bearbeitung von Daten, Umkodieren, Transformationen • Hypothesentests • Multivariate Verfahren 					
Teilnahmevoraussetzungen					
Grundkenntnisse in Statistik					
Prüfungsformen					
Benoteter Abschlusstest					
Voraussetzungen für die Vergabe von Credits					
regelmäßige Teilnahme, Mitarbeit bei den Übungen					
Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen					
Verwendbar auch im MA International Social Sciences, MA Musiktherapie, MA Counseling					
Stellenwert der Note für die Endnote					
5/120					
Modulbeauftragte/r					
Thomas Spiegler					
Literatur					
<ul style="list-style-type: none"> • Bühl, A. (2016). <i>SPSS 23. Einführung in die moderne Datenanalyse</i>. (15. Aufl.). London: Pearson Studium. • Kuckartz, U. et. al. (2013). <i>Statistik. Eine verständliche Einführung</i>. (2. Aufl.). Wiesbaden: VS. 					

**Alternativ kann das Modul Qualitative Methoden empirischer Sozialforschung belegt werden*

Caring Economics					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MSG1P11A	150 h	5	5. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium (inkl. Prüfungsvorb.)
1) Inklusion und wirkungsorientierte Steuerung (Seminar)				1 SWS/15h	60 h
2) <i>Soziale Sicherungssysteme</i> und Corporate Social Responsibility (Seminar)				1 SWS/15h	60 h
Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
Die Studierenden					
<ul style="list-style-type: none"> kennen die theoretisch-begrifflichen Hintergründe des Exklusions- bzw. Inklusionsparadigmas. sind mit den Konzepten der sozialen Dienstleistungen, Partizipation und wirkungsorientierter Steuerung vertraut und können diese implementieren. kennen die Herausforderungen und Stärken wirkungsorientierten Qualitätsmanagements. können theoretisch-konzeptionelle Modelle von Inklusion auf ausgewählte Lebenswelten exkludierter Bevölkerungsgruppen beurteilen und in Ansätzen anwenden (beispielsweise Gemeindepsychiatrie, alternde Bevölkerung, armutsgefährdete Bevölkerungsschichten, illegale Migranten, Menschen mit Beeinträchtigung; HIV-positiv diagnostizierte Menschen). sind mit dem Ansatz von Caring Economics (R. Eisler) vertraut und können dessen praktische Anwendung und empirische Evaluation einschätzen kennen aktuelle Beispiele von Caring economics sowohl in Profit als auch im Non-Profit Bereich (international und regional). reflektieren dessen Potenzial in Auseinandersetzung mit traditionellen Modellen der freien Marktwirtschaft. sind in der Lage, die konzeptionellen Verbindungen von Inklusion und einer wirkungsorientierten Steuerung mit dem Paradigma der caring economics herzustellen. kennen den Ansatz der Corporate Social Responsibility und dessen historische Entwicklung. diskutieren diesen im internationalen Kontext unterschiedlicher sozialer Sicherungssysteme (insbesondere im Vergleich Deutschland – USA – Skandinavien). können CSR sowohl für Profit als auch für Non-Profit Unternehmen in den jeweiligen Wirtschaftsmodellen kritisch reflektieren. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> Theoriekontexte zum Paradigma der sozialen Inklusion - (Exklusion) Exklusion/Inklusion ausgewählter Betroffenengruppen: (z.B. von Menschen mit Beeinträchtigung; alter Menschen im demographischen Wandel; illegaler Migranten im Gesundheitssystem) Ansätze sozialer Inklusion aus der Managementperspektive: Soziale und gesundheitliche Dienstleistungen, wirkungsorientierte Steuerung, gemeinde(psychiatrische) Orientierung, Stadtteilmanagement, Teilnahme an einem Planspiel zur Suchtprävention in Kooperation mit der Suchtberatungsstelle Salzgitter Salto Exkursion zu CSR Projekten eines KH in Berlin (Babywiege und Desert Flower Center am KH Waldfride), Exkursion zu einem Integrationshotels in Berlin (Hotel Grenzfall), Mitglied des Embrace Verbandes Freiwilligenengagement Caring Economics Corporate Social Responsibility im wirtschaftspolitischen Diskurs und im Vergleich unterschiedlicher sozialer Sicherungssysteme CSR in Profit und Non-Profit Organisationen (internationale Beispiele und in Deutschland) 					
Teilnahmevoraussetzungen					
Keine					
Prüfungsformen					
Hausarbeit					
Voraussetzungen für die Vergabe von Credits					
Regelmäßige Teilnahme an den Lehrveranstaltungen sowie Recherche, Lesenachweise, Mitarbeit an Gruppenaufgaben					
Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen					
Keine					

Stellenwert der Note für die Endnote

5/120

Modulbeauftragte/r

Silvia Hedenigg

Literatur

- Dörner, K. (2001). Jeder Mensch will notwendig sein. In: Dörner, K. (Hrsg.) *Ende der Veranstaltung*. (S. 261-270). Neumünster: Die Brücke Neumünster.
- Eisler, R. (2008). *The Real Wealth of Nations – Creating a Caring Economics*. San Francisco:Berret-Koehler Publishers.
- Geiger, G. & Lengsfeld, M. (2015). *Inklusion - ein Menschenrecht: Was hat sich getan, was kann man tun*. Berlin: Budrich.
- Halfar, B. (2010). (Hrsg.). *Wirkungsorientiertes NPO-Controlling: Leitlinien zur Zielfindung, Planung und Steuerung in gemeinnützigen Organisationen*. Berlin, München: Haufe.
- Hiß, S. (2009). *Corporate Social Responsibility - Innovation oder Tradition*. Verfügbar unter URL : http://www.zfwu.de/fileadmin/pdf/3_2009/zfwu_10_3_09_Hiss.pdf,
- Midtun, A. (2013). Public Policies for Corporate Social Responsibility in Advanced Welfare States. In A. Midtun, *CSR & Beyond: A Nordic Perspective*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Mildenerger, U., Khare, A., Thiede, C. (2007). Corporate Social Responsibility – Theoriekonzepte und Praxisansätze. In: Himpel, F., Kaluza, B., Wittmann, J. (Hrsg.) *Spektrum des Produktions- und Innovationsmanagements*. (S. 107-126). Wiesbaden: Gabler.
- Mühle, U. (2010). *The Politics of Corporate Social Responsibility – The Rise of a Global Business Norm*. Frankfurt am Main: Campus Verlag
- Niehoff, U. (2012). Care Ethics oder Ethik der Achtsamkeit – kann sie helfen gegen die drohende Vereinsamung behindert Menschen? In: Hinz, A., Körner, I., Niehoff, U. (Hrsg.) *Von der Integration zur Inklusion*. (S. 104-124). Marburg: Lebenshilfe Verlag.
- Poluta, A. (2014). *Wirkungsorientierte Transformation der Jugendhilfe: Ein neuer Modus der Professionalisierung Sozialer Arbeit?* Wiesbaden: Springer VS.
- Schneider, A., Schmidpeter, R. (Hrsg.). (2015). *Corporate Social Responsibility: Verantwortungsvolle Unternehmensführung in Theorie und Praxis*. Wiesbaden: Springer.
- Schmola, G. (2015). Corporate Social Responsibility (CSR) im Krankenhaus. In: *Das Krankenhaus. Das Krankenhaus Online*. 107 (11).
- Stichweh, R. (2009). Leitgesichtspunkte einer Soziologie der Inklusion und Exklusion. In: Stichweh, R. & Windolf, P. (Hrsg.). *Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit*. Wiesbaden: Springer VS.
- Wansing, G. (2005). *Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusion und Exklusion*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wunder, M. (2010). Inklusion – Nur ein neues Wort oder ein anderes Konzept? In: Wittig-Koppe, H., Bremer, F., Hansen, H. (Hrsg.) *Teilhabe in Zeiten verschärfter Ausgrenzung. Kritische Beiträge zur Inklusionsdebatte*. Neumünster: Die Brücke

Praktikum					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MSG1P11P	300 h	10	5. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium (inkl. Prüfungsvorb.)
1) Vorbereitungskolloquium (Kolloquium, Praktikum)				0,5 SWS/7 h	286 h
2) Reflexionskolloquium (Kolloquium)				0,5 SWS/7 h	
Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
Die Studierenden					
<ul style="list-style-type: none"> haben die Fähigkeit zur Organisation von Arbeitsabläufen einer Führungskraft, sind kompetent im Umgang mit den betriebswirtschaftlichen Grundlagen von sozial- bzw. gesundheitsbezogenen Einrichtungen. haben kommunikative Kompetenzen, um Konflikte zu moderieren und zu klären und beginnen, eigene Konfliktfähigkeit zu entfalten und ihre Belastbarkeit einzuschätzen. verfügen über Instrumente des Personalmanagements wie z.B. das Führen von strukturierten Mitarbeiterjahresgesprächen nebst Zielvereinbarungen. setzen ihre Kenntnisse in den Methoden und Prozessen des Qualitätsmanagements um und erweitern ihre Erfahrungen mit allen Aspekten des Implementierungsprozesses. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> Die Studierenden absolvieren ein mindestens vierwöchiges Praktikum (160 Std.) in einem Arbeitsfeld des Sozial- oder Gesundheitswesens, im Besonderen in der Leitungsebene einer Einrichtung. In teilnehmender Beobachtung erleben die Studierenden Leitungsprozesse und Führungshandeln und werden von qualifizierten Kräften angeleitet, dabei zu assistieren. Es können während des Praktikums auch empirische Daten erhoben und als Grundlage für die Masterarbeit verwendet werden. Auf Wunsch werden die Ergebnisse der Einrichtung zur Verfügung gestellt. Nach erfolgreichem Abschluss des Praktikums und der Abgabe eines Praktikumsberichts erfolgt eine Auswertung in Form eines Kolloquiums. 					
Teilnahmevoraussetzungen					
Keine					
Prüfungsformen					
Schriftlicher Praktikumsbericht					
Voraussetzungen für die Vergabe von Credits					
Regelmäßige Teilnahme an den Lehrveranstaltungen; Nachweis des abgeleisteten Praktikums, Beurteilung und Abgabe des Praktikumsberichts					
Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen					
Keine					
Stellenwert der Note für die Endnote					
10/120					
Modulbeauftragte/r					
Friedegard Föltz					

Masterarbeit					
Modulnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
MSG3P12	600 h	20	5. und 6. Sem.	Jährlich	1 Semester
Lehrveranstaltungen und Lehrformen				Kontaktzeit	Selbststudium
1) Master-Arbeit, Forschungskolloquium (Kolloquium) 2) Master-Arbeit, Anfertigung der Masterarbeit				1 SWS/15h	45 h 540 h
Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
Die Studierenden					
<ul style="list-style-type: none"> • weisen nach, dass sie selbständig theoriegeleitet und sachkundig ein Thema der Sozialen Arbeit bzw. der Gesundheitswissenschaften bearbeiten können. • können Themenwahl, Methodologie und wissenschaftstheoretische Verortung verteidigen und nach den Regeln des wissenschaftlichen Diskurses präsentieren • verfügen dazu über die nötige Kommunikationskompetenz und Feedbackkultur • zeigen, dass sie in der Lage sind, Literatur zu suchen, zu verstehen und kritisch zu verarbeiten bzw. quantitative oder qualitative Forschungen durchzuführen und zu verschriftlichen. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Themen(findung)-/präzisierung • Formulierung einer klaren Fragestellung • Auseinandersetzung mit relevanten Theoriekontexten • Effektive Literaturrecherche • Logische Strukturierung/ Gliederung • Methodisch adäquate Bearbeitung der Fragestellung (Qualitativ/quantitativ) • Verfassen der Arbeit: nach den Richtlinien für Wissenschaftliches Arbeiten • Zeitmanagement • Verteidigung der Arbeit, Diskussion- und Feedbackkultur 					
Teilnahmevoraussetzungen					
Keine					
Prüfungsformen					
Erfolgreich bestandene Masterthese					
Voraussetzungen für die Vergabe von Credits					
Regelmäßige Teilnahme an den Lehrveranstaltungen, erfolgreiches Exposé, Referat /Beteiligung an den wissenschaftlichen Diskussionen im Kolloquium					
Verwendung des Moduls in anderen Studiengängen					
Keine					
Stellenwert der Note für die Endnote					
20/120					
Modulbeauftragte/r					
Silvia Hedenigg					
Literatur					
<ul style="list-style-type: none"> • Bramberger, A., Forster, E. (2008). <i>Wissenschaftlich schreiben. Kritisch – reflexiv – handlungsorientiert.</i> (2. Aufl.). Münster: LIT. • Eco, U. (2010). <i>Wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt.</i> (13. Aufl.). Heidelberg: UTB. • Esselborn-Krumbiegel, H. (2017). <i>Von der Idee zum Text: Eine Anleitung zum wissenschaftlichen Schreiben.</i> Paderborn: Ferdinand Schöningh. • Stickel- Wolf, C., Wolf, J. (2016). <i>Wissenschaftliches Arbeiten und Lerntechniken. Erfolgreich studieren – gewusst wie!</i> (8. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler. 					

Studienverlaufsplan M. A. Sozial- und Gesundheitsmanagement | Theol. Hochschule Friedensau

Credits	1. Semester	2. Semester	3. Semester	4. Semester	5. Semester		6. Semester
5	MSG3P7 Gesundheitsförderung und Versorgungsmanagement	MSG5P8 Personalmanagement	MSG5P9 Finanzmanagement	MSG1P9 Management im Sozialwesen	MSG1P11A Caring Economics		MSG3P12 Masterarbeit
5	MSG5P7 Sozial- und betriebs- wirtschaftliche Rahmenbedingungen	MSG3P11A Organisationsentwicklung	MSG8P10 Steuerung von Veränderungsprozessen	MSG5P10 Systemwissen und Existenzgründung	MSG1P11P Praktikum SGM		
5		MSG3P4 Empowerment, Selbst- hilfebewegung und bürgerschaftliches Engagement					
5	MSG4P7 Spezielle Rechtsfragen	MSG3P8 Management im Gesundheitswesen	MSG3P9A Personale und soziale Leitungskompetenz	MX2P10 Methoden empirischer Sozialforschung	MX3WP10A* Statistische Analyse quantitativer Daten	MX3WP10B* Qualitative Methoden empirischer Sozialforschung	
SWS	8	8	8	8	7		1

*Wahlpflichtmodule