

## 10130 - Personalbezogene Steuerung

## 10130 - Human Resources Management

---

<b>Allgemeine Informationen</b>	
<b>Modulkürzel oder Nummer</b>	10130
<b>Eindeutige Bezeichnung</b>	PersBezSteue-01-MA-M
<b>Modulverantwortlich</b>	Carstens, Maiken (maiken.carstens@haw-kiel.de) Prof. Dr. Hormann, Kathrin (kathrin.hormann@haw-kiel.de)
<b>Lehrperson(en)</b>	Carstens, Maiken (maiken.carstens@haw-kiel.de) Prof. Dr. Hormann, Kathrin (kathrin.hormann@haw-kiel.de)
<b>Wird angeboten zum</b>	Wintersemester 2025/26
<b>Moduldauer</b>	1 Fachsemester
<b>Angebotsfrequenz</b>	Regelmäßig
<b>Angebotsturnus</b>	In der Regel im Wintersemester
<b>Lehrsprache</b>	Deutsch
<b>Empfohlen für internationale Studierende</b>	Nein
<b>Ist als Wahlmodul auch für andere Studiengänge freigegeben (ggf. Interdisziplinäres Modulangebot - IDL)</b>	Nein

<b>Studiengänge und Art des Moduls (gemäß Prüfungsordnung)</b>
Studiengang: M.A. - MALI - Leitung und Innovation in Sozialer Arbeit und Kindheitspädagogik Modulart: Pflichtmodul Fachsemester: 3

<b>Kompetenzen / Lernergebnisse</b>
<i>Kompetenzbereiche: Wissen und Verstehen; Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen; Kommunikation und Kooperation; Wissenschaftliches Selbstverständnis/Professionalität.</i>

### Übung 1

Die Studierenden vervollständigen bestehendes Wissen über die unterschiedlichen Teildisziplinen, Ziele und Aufgaben der Personalarbeit und können diese auf die Interdependenzen der Sozialwirtschaft sowie gesellschaftliche Transformationsprozesse transferieren.

Sie analysieren aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen und leiten relevante Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung ab.

Sie identifizieren aktuelle Herausforderungen in der Steuerung personalrelevanter Prozesse, unter Begründung wissenschaftstheoretischer und datenbasierter Erkenntnisse.

Sie entwickeln strategische Maßnahmen im Rahmen problemzentrierten Lernens.

### Übung 2

Die Studierenden kennen relevante Theorien/Modelle/ Konzepte der Teamarbeit.

Sie können Anlässe und Ziele von Maßnahmen zum Teambuilding, Teamentwicklung und Changeprozessen benennen, differenzieren und im Rahmen von Angebotskonzeptionen operationalisieren.

Die Studierenden können Anlässe für Teamkonflikte identifizieren und kommunikative Kompetenzen zur Lösung im Rahmen des problemzentrierten Lernens einsetzen.

## Angaben zum Inhalt

<b>Lehrinhalte</b>	<p>Ein erfolgreiches Personalmanagement bildet die Grundlage für das Angebot und die Durchführung sowie die Qualität sozialer Dienstleistungen. Zunehmend hat sich ein Bewusstsein in den Organisationen der Sozialen Arbeit und der Kindheitspädagogik entwickelt, dass das Personal die wichtigste und zugleich sensibelste Einflussgröße ist (vgl. Maelicke, 2003, S. 497). Diese veränderte Haltung findet sich wieder in Personalentwicklungs-, Diversity- und Recruiting-Konzepten und umfangreiche Maßnahmen im Rahmen strategischer Unternehmensplanung.</p> <p>Dieser Erfolgsfaktor „Personal“ wird beeinflusst durch Herausforderungen wie z.B. dem Fachkräftemangel, Managing Diversity, intergenerative Teams und unterschiedlicher Lebensphasen, der gesundheitlichen Konstitution von Mitarbeitenden, die Forderung nach angemessener Bezahlung oder steigenden Anforderungen durch öffentliche Kostenträger sowie interne Vorgaben der Träger.</p> <p>Sozialwirtschaftliche Organisationen bauen „....zunehmend .... straff hierarchischen Organisationsprinzipien ab und dynamisch-flexiblen Teamstrukturen zu. Das intelligente Funktionieren von Arbeitsgruppen und Teams rückt somit in den Mittelpunkt der Entwicklung eines professionellen Selbstverständnisses von moderner Personalführung (vgl. Niermeyer, 2020, S. 14).</p> <p>Die Veranstaltung ermöglicht Studierenden, ein umfassendes Verständnis für die Rahmenbedingungen, die Aufgaben und methodischen Handlungsansätze zu erarbeiten. Dabei werden sowohl relevante Theorien und Konzepte berücksichtigt sowie ein konkreter Bezug zum Praxisalltag hergestellt.</p> <p>Lehrveranstaltungen:</p> <p>Personalmanagement (Ü 2 SWS)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intergeneratives Personalmanagement im Kontext diverser Lebensphasen</li> <li>• Personalmarketing im Spannungsfeld des Fachkräftemangels</li> <li>• Personalentwicklung als Instrument zur Mitarbeitenden-Bindung und zur Fachkräftesicherung</li> <li>• Personalführung im Kontext von Gesundheitsförderung</li> </ul> <p>Teamarbeit und Teamkonflikte (Ü 2 SWS):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Merkmale, Grundannahmen moderne Arbeitswelten in sozialen Organisationen</li> <li>• Teamleitung als berufliche Herausforderung</li> <li>• Teambuilding in Zeiten fluider Organisationen in der VUCA Welt</li> <li>• Teamentwicklung als Instrument der Resilienzstärkung</li> <li>• Changeprozesse im Team begleiten</li> <li>• Teamkonflikte moderieren</li> </ul>
--------------------	--

<b>Literatur</b>	<p>Christa, Harald (2019): Personalmarketing. Eine Einführung für sozialwirtschaftliche Organisationen. Wiesbaden: Springer Gabler</p> <p>Huber, Monika (2019) : Resilienz im Team. Ideen und Anwendungskonzepte für Teamentwicklung. Wiesbaden: Springer Gabler.</p> <p>Huf, Stefan: (2020): Personalmanagement. Wiesbaden: Springer Gabler</p> <p>Lencioni, Patrick (2014): Die 5 Dysfunktionen eines Teams. Weinheim: Wiley-VCH Verlag</p> <p>Nicolai, C. (2021): Personalmanagement. 7. überarb. Auflage. UVK Verlag</p> <p>Obermeyer, Klaus/Pühl, Harald (2015): Teamcoaching und Teamsupervision. Praxis der Teamentwicklung in Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck &amp; Ruprecht</p> <p>Ribbeck, Jochen (2020): Personalmanagement in Sozialunternehmen. Theoretische und methodische Grundlagen; Blaue Reihe Sozialmanagement. 1. Aufl. Regensburg: Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH &amp; Co. KG.</p> <p>Roedenbeck Schäfer, Maja (2020): Recruiting to go für Sozial- und Pflegeeinrichtungen. 2. Auflage. Regensburg. Walhalla und Praetoria.</p> <p>Unger, Frank et al. (2022): Personalführung in Organisationen der Sozialwirtschaft. Wiesbaden: Springer Gabler</p> <p>Wöhrle et al. (2019): Personalmanagement – Personalentwicklung. Baden-Baden: Nomos</p>
------------------	---

<b>Lehrveranstaltungen</b>	
<b>Pflicht-Lehrveranstaltung(en)</b>	
Für dieses Modul sind sämtliche in der folgenden Auflistung angegebenen Lehrveranstaltungen zu belegen.	
<a href="#">101302 - Personalmanagement - Seite: 7</a>	
<a href="#">101303 - Teamarbeit und Teamkonflikte - Seite: 5</a>	

<b>Arbeitsaufwand</b>	
<b>Anzahl der SWS</b>	4 SWS
<b>Leistungspunkte</b>	5,00 Leistungspunkte
<b>Präsenzzeit</b>	48 Stunden
<b>Selbststudium</b>	102 Stunden

<b>Modulprüfungsleistung</b>	
<b>Voraussetzung für die Teilnahme an der Prüfung gemäß PO</b>	Keine
<b>10130 - Portfolioprfung</b>	<p>Prüfungsform: Portfolioprfung</p> <p>Gewichtung: 100%</p> <p>wird angerechnet gem. § 11 Absatz 2 PVO: Nein</p> <p>Benotet: Ja</p> <p>Anmerkung: zweiteilig: 1. Konzeption zu einer aktuellen Herausforderung der Personalarbeit</p> <p>2. Planung eines 1-Tages-Workshop zu einem Thema der Teamarbeit. Die Aufgabenstellung wird in der ersten Veranstaltung mit den Studierenden partizipativ konkretisiert.</p>

## Lehrveranstaltung: Teamarbeit und Teamkonflikte

Allgemeine Informationen	
<b>Veranstaltungsname</b>	Teamarbeit und Teamkonflikte Teamwork and team conflicts
<b>Veranstaltungskürzel</b>	101303
<b>Lehrperson(en)</b>	Prof. Dr. Hormann, Kathrin (kathrin.hormann@haw-kiel.de) Carstens, Maiken (maiken.carstens@haw-kiel.de)
<b>Angebotsfrequenz</b>	Regelmäßig
<b>Angebotsturnus</b>	In der Regel im Wintersemester
<b>Lehrsprache</b>	Deutsch

Kompetenzen / Lernergebnisse
<i>Kompetenzbereiche: Wissen und Verstehen; Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen; Kommunikation und Kooperation; Wissenschaftliches Selbstverständnis/Professionalität.</i>
Die Studierenden kennen relevante Theorien/Modelle/ Konzepte der Teamarbeit. Sie können Anlässe und Ziele von Maßnahmen zum Teambuilding, Teamentwicklung und Changeprozessen benennen, differenzieren und im Rahmen von Angebotskonzeptionen operationalisieren. Die Studierenden können Anlässe für Teamkonflikte identifizieren und kommunikative Kompetenzen zur Lösung im Rahmen des problemzentrierten Lernens einsetzen.

Angaben zum Inhalt	
<b>Lehrinhalte</b>	<p>Sozialwirtschaftliche Organisationen bauen „....zunehmend .... straff hierarchischen Organisationsprinzipien ab und dynamisch-flexiblen Teamstrukturen zu. Das intelligente Funktionieren von Arbeitsgruppen und Teams rückt somit in den Mittelpunkt der Entwicklung eines professionellen Selbstverständnisses von moderner Personalführung (vgl. Niermeyer, 2020, S. 14).</p> <p>Die Veranstaltung ermöglicht Studierenden, ein umfassendes Verständnis für die Rahmenbedingungen, die Aufgaben und methodischen Handlungsansätze zu erarbeiten. Dabei werden sowohl relevante Theorien und Konzepte berücksichtigt sowie ein konkreter Bezug zum Praxisalltag hergestellt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Merkmale, Grundannahmen moderne Arbeitswelten in sozialen Organisationen</li> <li>• Teamleitung als berufliche Herausforderung</li> <li>• Teambuilding in Zeiten fluider Organisationen in der VUCA Welt</li> <li>• Teamentwicklung als Instrument der Resilienzstärkung</li> <li>• Changeprozesse im Team begleiten</li> <li>• Teamkonflikte moderieren</li> </ul>

<b>Literatur</b>	<p>Bachmair, Dominik; Metz, Stephanie; Zacher, Daniel (2022): Empowerment für Teams. Agil und selbstorganisiert - wie Teams noch erfolgreicher werden. 1. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.</p> <p>Eilers, Andreas (2021): Crashkurs Selbstorganisation in agilen Teams. Lösungen für eine wertschätzende Zusammenarbeit. 1. Auflage. Freiburg: Haufe Group (Haufe Fachbuch)</p> <p>Huber, Monika (2019): Resilienz im Team. Ideen und Anwendungskonzepte für Teamentwicklung. Wiesbaden: Springer Gabler.</p> <p>Lencioni, Patrick (2014): Die 5 Dysfunktionen eines Teams. Weinheim: Wiley-VCH Verlag</p> <p>Obermeyer, Klaus/Pühl, Harald (2015): Teamcoaching und Teamsupervision. Praxis der Teamentwicklung in Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck &amp; Ruprecht</p> <p>Reinke-Dieker, Heiner (2022): Willkommen! Angst. Heimliche Ängste konstruktiv im Arbeitsleben nutzen. Wiesbaden: Springer Gabler.</p> <p>Stahl, Eberhard (2017): Dynamik in Gruppen. Handbuch der Gruppenleitung : mit einem Geleitwort von Friedemann Schulz von Thun : mit E-Book inside. 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Weinheim: Beltz.</p> <p>Weimann-Sandig, Nina (2022): Multiprofessionelle Teamarbeit in Sozialen Dienstleistungsberufen. Interdisziplinäre Debatten Zum Konzept der Multiprofessionalität - Chancen, Risiken, Herausforderungen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.</p>
------------------	--

<b>Lehrform der Lehrveranstaltung</b>	
<b>Lehrform</b>	<b>SWS</b>
Übung	2

<b>Prüfungen</b>	
<b>Unbenotete Lehrveranstaltung</b>	
	Nein

## Lehrveranstaltung: Personalmanagement

Allgemeine Informationen	
<b>Veranstaltungsname</b>	Personalmanagement Human Resources Management
<b>Veranstaltungskürzel</b>	101302
<b>Lehrperson(en)</b>	Carstens, Maiken (maiken.carstens@haw-kiel.de)
<b>Angebotsfrequenz</b>	Regelmäßig
<b>Angebotsturnus</b>	In der Regel im Wintersemester
<b>Lehrsprache</b>	Deutsch

Kompetenzen / Lernergebnisse
<p><i>Kompetenzbereiche: Wissen und Verstehen; Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen; Kommunikation und Kooperation; Wissenschaftliches Selbstverständnis/Professionalität.</i></p> <p>Die Studierenden vervollständigen bestehendes Wissen über die unterschiedlichen Teildisziplinen, Ziele und Aufgaben der Personalarbeit und können diese auf die Interdependenzen der Sozialwirtschaft sowie gesellschaftliche Transformationsprozesse transferieren.</p> <p>Sie analysieren aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen und leiten relevante Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung ab.</p> <p>Sie identifizieren aktuelle Herausforderungen in der Steuerung personalrelevanter Prozesse, unter Begründung wissenschaftstheoretischer und datenbasierter Erkenntnisse.</p> <p>Sie entwickeln strategische Maßnahmen im Rahmen problemzentrierten Lernens.</p>

Angaben zum Inhalt	
<b>Lehrinhalte</b>	<p>Ein erfolgreiches Personalmanagement bildet die Grundlage für das Angebot und die Durchführung sowie die Qualität sozialer Dienstleistungen. Zunehmend hat sich ein Bewusstsein in den Organisationen der Sozialen Arbeit und der Kindheitspädagogik entwickelt, dass das Personal die wichtigste und zugleich sensibelste Einflussgröße ist (vgl. Maelicke, 2003, S. 497). Diese veränderte Haltung findet sich wieder in Personalentwicklungs-, Diversity- und Recruiting-Konzepten und umfangreiche Maßnahmen im Rahmen strategischer Unternehmensplanung.</p> <p>Dieser Erfolgsfaktor „Personal“ wird beeinflusst durch Herausforderungen wie z.B. dem Fachkräftemangel, Managing Diversity, intergenerative Teams und unterschiedlicher Lebensphasen, der gesundheitlichen Konstitution von Mitarbeitenden, die Forderung nach angemessener Bezahlung oder steigenden Anforderungen durch öffentliche Kostenträger sowie interne Vorgaben der Träger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intergeneratives Personalmanagement im Kontext diverser Lebensphasen</li> <li>• Personalmarketing im Spannungsfeld des Fachkräftemangels</li> <li>• Personalentwicklung als Instrument zur Mitarbeitenden-Bindung und zur Fachkräftesicherung</li> <li>• Personalführung im Kontext von Gesundheitsförderung</li> </ul>

<b>Literatur</b>	Christa, Harald (2019): Personalmarketing. Eine Einführung für sozialwirtschaftliche Organisationen. Wiesbaden: Springer Gabler Huf, Stefan: (2020): Personalmanagement. Wiesbaden: Springer Gabler Nicolai, C. (2021): Personalmanagement. 7. überarb. Auflage. UVK Verlag Roedenbeck Schäfer, Maja (2020): Recruiting to go für Sozial- und Pflegeeinrichtungen. 2. Auflage. Regensburg. Walhalla und Praetoria. Unger, Frank et al. (2022): Personalführung in Organisationen der Sozialwirtschaft. Wiesbaden: Springer Gabler Wöhrle et al. (2019): Personalmanagement – Personalentwicklung. Baden-Baden: Nomos
------------------	---

<b>Lehrform der Lehrveranstaltung</b>	
---------------------------------------	--

<b>Lehrform</b>	<b>SWS</b>
Übung	2

<b>Prüfungen</b>	
------------------	--

<b>Unbenotete Lehrveranstaltung</b>	Nein
-------------------------------------	------