

Syllabus

Beschreibung des Gesamtmoduls

Titel des Moduls:	Personalführung und -entwicklung in der Sozialen Arbeit
Studienjahr:	1.
Semester:	2.
Prüfungskodex:	53102
Wissenschaftlich – Disziplinärer Bereich:	M-PSI/06
Studiengang:	Master in Innovation in Forschung und Praxis der Sozialen Arbeit
Dozent des Moduls:	Heinrich Keupp
Modular:	Nein
Dozenten der restlichen Module:	/
Kreditpunkte:	6
Gesamtanzahl Vorlesungsstunden:	30
Gesamtanzahl Sprechstunden:	18
Sprechzeiten	nach Vereinbarung
Anwesenheitspflicht:	laut Regelung
Unterrichtssprache:	Deutsch
Propädeutische Fächer:	keine
Kursbeschreibung:	<p>Wir wissen, dass die Tätigkeit in den Handlungsfeldern Sozialer Arbeit eine gute Grundlage in der eigenen Motivation der Professionellen haben muss. Die helfenden Berufe zeichnen sich durch ein besonderes Maß an intrinsischer Motivation aus. Gleichzeitig ist das aber auch eine besondere Gefährdungslage: Kaum eine andere Berufsgruppe hat so hohe Erschöpfungs- und Burnoutraten. Es gehört also zwingend zu einer guten Personalführung und –entwicklung in der Sozialen Arbeit Arbeitsbedingungen zu schaffen, die bei dem MitarbeiterInnen die Freude an der eigenen Arbeit fördert und Überforderungssituationen zu vermeiden.</p> <p>In dieser Lehrveranstaltung soll dieses zentrale Thema im Mittelpunkt stehen: Welche speziellen Belastungen bringt die Soziale Arbeit den MitarbeiterInnen und welche Aufgaben ergeben sich für die Leitungsebene, um Belastungen zu minimieren und gute und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dabei wird zunächst aufgezeigt, dass das Leben und Arbeiten unter Bedingungen des globalen Kapitalismus für alle Menschen erhöhte Anforderungen mit sich bringen: Beschleunigung, Zeitdruck, Konkurrenz, Leistungsdruck nehmen überall zu und sie sind zu einem hohen Anteil für die weltweit steigenden Burnout- und Depressionsraten verantwortlich. Auf diesem Hintergrund soll dann das Handlungsfeld der Sozialen Arbeit speziell unter die Lupe genommen werden.</p> <p>In der Burnoutforschung, die sich schwerpunktmäßig auf helfende Berufe bezogen hat, wird sinnvollerweise unter-</p>

	<p>schieden, auf welchen Ebene Belastungen entstehen und verhindert werden können:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die individuelle Ebene konzentriert sich auf die jeweiligen Motive, die Menschen in einen helfenden Beruf geführt haben. • Auf der institutionellen Ebene sind die durch die jeweiligen Träger sozialer Einrichtungen geschaffenen Arbeits- und Kontextbedingungen relevant. • Die gesellschaftliche Ebene thematisiert die Aufgaben, die eine Gesellschaft der Sozialen Arbeit zuweist und welche Ressourcen sie dafür zur Verfügung stellt. <p>Wenn man bei dieser Ebenenunterteilung bleibt, wird man auch unterschiedliche Möglichkeiten der Prävention differenzieren können: Was können die Personen in den helfenden Berufen für sich selbst tun? Wie kann die Institution gestaltet werden? Welche Instrumente der Belastungsverminderung gibt es? Und</p>
Spezifische Bildungsziele:	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion eigener HelferInnenmotive; • Spezielle Herausforderungen der Handlungsfelder sozialer Arbeit; • Vermittlung der fachlichen Grundlagen der beufsbezogenen Belastungsforschung; • Prävention und Gesundheitsförderung in der sozialen Arbeitswelt; • Entwicklung selbst gewählter Projekte guter Arbeit im sozialen Dienstleistungssektor.
Auflistung der behandelten Themen:	<ul style="list-style-type: none"> • Burnout und Depression – Abgrenzung • HelferInnenmotivation • Konzept "hilflose Helfer" • Grundlagen der Burnoutforschung • Team-Burnout • Burnout-Prävention • Grundlagen der Gesundheitsförderung • Personalführung und Burnout-Prävention
Unterrichtsform:	Mischung von Vermittlung wichtiger Wissensgrundlagen in Form von Vorlesungseinheiten, Lektüre und Diskussion wichtiger Basistexte, eigenständige Projektentwicklung in kleinen Teams. Teile der Veranstaltung werden über e-learning angeboten
Erwartete Lernergebnisse:	<ul style="list-style-type: none"> - Wissen zu Burnout, Burnout-Prävention und Gesundheitsförderung - Anwendung des Wissens auf den eigenen Praxiskontext - Förderung der Kommunikation im eigenen Handlungskontext, um Veränderungen zu ermöglichen - Lernen findet vor allem durch systematische Analysen vertrauter Alltagsroutinen aus veränderten fachlichen Perspektiven
Prüfungsform:	<ul style="list-style-type: none"> - Für die geplanten Projektarbeiten werden in der Mitte der Veranstaltung Projektskizzen vorgelegt, zu denen es eine Peer-Evaluation und eine Rückmeldung des Dozenten gibt. - Die Projekte werden in Powerpointform präsentiert und in einer schriftlichen Form vorgelegt.
Bewertungskriterien und Kriterien für die Notenermittlung:	<p>Die Gesamtbewertung ergibt sich aus diesen Teilschritten.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schon die ersten Projektskizzen werden beurteilt und zur Rückmeldung an die Studentinnen; - Die ausgearbeiteten Projektideen werden in einer

	<p>PowerPoint Präsentation vorgestellt und ergeben einen zweiten Bewertungsschritt, der wiederum auch mit einer differenzierten Rückmeldung verbunden ist.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Als Abschluss wird eine schriftliche Ausarbeitung von 15 – 20 Seiten vorgelegt, die benotet wird und in Verknüpfung mit den beiden ersten Schritten zu einer Endnote aggregiert. - Vor dem Termin der Noteneintragung bei Cockpit erhalten die Teilnehmerinnen eine schriftliche Rückmeldung und damit ist die Chance verbunden, die mögliche Kritik zu berücksichtigen und die Ausarbeitungen nachzubessern und eventuell erst den zweiten Prüfungstermin zu nutzen.
<p>Pflichtliteratur:</p>	<p>Bröckling, U. (2007). Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt. Bundesarbeitsgemeinschaft der Kinderschutz-Zentren (Hrsg.) (2012). Wenn Hilfe zur Last wird. Köln Burisch, M. (2010). Das Burnout-Syndrom. Berlin-Heidelberg: Springer. Ehrenberg, A. (2004). Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt: Campus. Enzmann, D. & Kleiber, D. (1989). Helfer-Leiden. Stress und Burnout in psychosozialen Berufen. Heidelberg: Asanger. Enzmann, D. (1996). Gestresst, erschöpft, ausgebrannt. Einflüsse von Arbeitssituation, Empathie, Coping auf Burnout-Prozesse. München: Profil. Faust, V. (2011). Burnout: erschöpft, verbittert, ausgebrannt. Hörbuch. Stuttgart: S. Hirzel. Fengler, J. (20128). Helfen macht müde. Zur Analyse und Bewältigung von Burnout und beruflicher Deformation. Stuttgart: Klett-Cotta. Fengler, J. (2013a). Burnout im Arbeitsleben. Das Salamander-Modell. Stuttgart: Klett-Cotta. Fengler, J. (2013b). Das kleine Buch gegen Burnout. Die besten Strategien gegen Stress und Erschöpfung. Ostfildern: Patmos Verlag. Fengler, J. & Sanz, A. (2011). Ausgebrannte Teams: Burnout-Prävention und Salutogenese. Stuttgart: Klett-Cotta. Han, Byung-Chul (2010). Müdigkeitsgesellschaft. Berlin: Matthes & Seitz. Keupp, H. (2012). Das spätmoderne Subjekt – Von der Glückssuche erschöpft? In: C. auf der Horst (Hrsg.): Paradoxien des Glücks. Düsseldorf: dup, S. 137 - 162. Keupp, H. (2012). Wenn der Alltag zur Last wird. Gesundheitliche Risiken bei erschöpfender Arbeit. In: Bundesarbeitsgemeinschaft der Kinderschutz-Zentren (Hrsg.): Wenn Hilfe zur Last wird. Köln, S. 11 – 24. Keupp, H. & Dill, H. (Hrsg.) (2010). Erschöpfende Arbeit. Schmidbauer, W. (1977). Die hilflosen Helfer. Reinbek: Rowohlt. Schmidbauer, W. (1983). Helfen als Beruf. Die Ware Nächstenliebe. Reinbek: Rowohlt. Schmidbauer, W. (2002). Helfersyndrom und Burnoutgefahr. München: Urban & Fischer.</p>
<p>Weiterführende Literatur</p>	<p>/</p>