

**Akkreditierung des Masterstudiengangs „Partizipative Arbeitsgestaltung,
Personalentwicklung und Organisationsberatung (PAOb)“**

Der Studiengang wird unter dem Vorbehalt der Erfüllung folgender Auflagen bis zum 30.09.2027 akkreditiert:

Es sind genehmigte Ordnungsmittel einzureichen.

Die Auflagen sind bis zum 30.09.2020 zu erfüllen.

Die fachlichen Empfehlungen der Gutachtenden werden vom Fachbereich im Rahmen der Weiterentwicklung des Studiengangs geprüft und ggf. umgesetzt und sind Bestandteil des jährlichen Qualitätsberichts und ggf. der QM-Gespräche mit dem Konrektor für Lehre und Studium.

Abstimmungsergebnis: einstimmig

Zusammenfassende Stellungnahme zum Studiengang „Partizipative Arbeitsgestaltung, Personalentwicklung und Organisationsberatung (PAOb)“

erstellt durch: Referat Lehre und Studium (13-5)

Studiengangsverantwortliche

Prof. Dr. Andreas Klee/ Dr. Simone Hocke

Studieninhalte

Der weiterbildende Masterstudiengang: „Partizipative Arbeitsgestaltung, Personalentwicklung und Organisationsberatung“ (PAOb) ist ein berufsbegleitender Studiengang im Umfang von 120 ECTS. Im Sinne der Studierbarkeit für Berufstätige findet der Studiengang mit reduzierten ECTS-Punkten pro Semester statt und streckt sich daher über acht Semester. Veranstalter des Studiengangs ist das Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen in Kooperation mit der Akademie für Weiterbildung und der Arbeitnehmerkammer Bremen. Träger des Studiengangs ist der Fachbereich 08: Sozialwissenschaften. Zielgruppe sind betriebliche Interessenvertreter*innen. Der Masterstudiengang knüpft an die Aufgaben- und Forschungsschwerpunkte des Zentrums für Arbeit und Politik (zap) an. Das zap verfügt über langjährige Expertise im Bereich Betriebsratsforschung und führt bereits seit 18 Jahren Bildungs- und Beratungsangebote für betriebliche Interessenvertreter*innen durch. Diese Angebote werden mit dem Studiengang unter Bologna Perspektive erweitert, modernisiert sowie regional und überregional umfassend verankert. Darüber hinaus verfügt das zap über langjährige Erfahrungen in der Erwachsenenbildung und in der wissenschaftlichen Weiterbildung sowie über eine fundierte wissenschaftliche Expertise im Bereich Lebenslanges Lernen und Bildungsbiografien.

Hintergrund des Studienangebots sind einerseits der Wandel der Betriebs- und Personalratsarbeit, wachsende Komplexität und damit steigende Kompetenzanforderungen an betriebliche Interessenvertreter*innen. Dies erfordert eine Professionalisierung der Interessenvertretungsarbeit, auch im Bereich der Nutzung von wissenschaftlichen Erkenntnissen. Wissenschaftliche Weiterbildung ist auf die Entwicklung einer wissenschaftlich reflektierten Handlungsfähigkeit gerichtet. Dies bedeutet auch eine Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung und damit beteiligungsorientierter Prozesse im Betrieb.

Andererseits haben gesellschaftliche Entwicklungstendenzen wie u.a. die Flexibilisierung und Individualisierung von Berufsbiographien und der demografische Wandel Auswirkungen auf Betriebs- und Personalräte. Betriebsratsarbeit wird zunehmend zur begrenzten berufsbiografischen Phase und die Nachwuchsfrage zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung wird relevanter. Insofern besteht auf individueller, betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene der Bedarf von beruflichen Anschlussperspektiven nach der aktiven Interessenvertretungsarbeit (Hocke/Neuhof 2018), um die Attraktivität des ehrenamtlichen Engagements zu erhöhen. Die möglichen Karrierewege von Betriebsräten und die entsprechenden Handlungsfelder sind Ausgangspunkt für die Kompetenzziele des Studiengangs. Dadurch werden den betrieblichen Interessenvertreter*innen eine berufliche Weiterentwicklung und ein akademischer Abschluss zur Sicherung der Employability ermöglicht.

In der oben genannten Betriebsräte Befragung wurden auch Qualifizierungsbedarfe der Betriebsräte abgefragt. Zu den wichtigsten Themen der Betriebsräte gehören die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Personalentwicklung. Diese Themen bilden wesentliche inhaltliche Bezugspunkte des Studiengangs.

Struktur

1. Studienabschnitt „Arbeitsbezogene Beratung“: Hier erfolgt die Vermittlung von Beratungstheorien und einer forschungsorientierten Beratungshaltung. Diese Grundlagen werden für die personen- und teambezogene Beratung weiter vertieft und mit Techniken der Gesprächsführung in konkreten Beratungssituationen angewendet. Dieser Studienabschnitt bildet die wissenschaftliche und anwendungspraktische Grundlegung für eine professionelle Beratungshaltung und professionelles Beratungshandeln in individuellen und kollektiven Beratungssettings.
2. Studienabschnitt „Partizipative Personal- und Organisationsentwicklung“: Hier erfolgt die Erweiterung auf die organisationale Ebene. Es werden Organisationstheorien, Management- und Führungsansätze, Instrumente der Personalarbeit sowie des Veränderungsmanagements vermittelt. Diese Erkenntnisse werden auf die partizipative Gestaltung von Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen angewendet und in einem Praxistransfer-Projekt auf den eigenen organisationalen Kontext übertragen.
3. Studienabschnitt „Arbeit-/Technikgestaltung und Beteiligung“: Hier rückt der Gegenstand Arbeit und deren beteiligungsorientierte Gestaltung in den Mittelpunkt. Vermittelt werden demokratietheoretische Ansätze, Beteiligungsverfahren und -methoden, wissenschaftliche Erkenntnisse zur Arbeitsgestaltung und zum Wandel der Arbeit. Einen Schwerpunkt bildet dabei Digitalisierung. Diese Inhalte werden für eine politisch-strategische Gestaltung genutzt und in einem Praxistransfer-Projekt auf aktuelle Problemstellungen im eigenen Betrieb übertragen.
4. Wahlpflichtbereich „General Studies und Profilbildung“: Hier können die Studierenden ihre Kompetenzen nach individuellen Bedarfen und entsprechend der angestrebten beruflichen/betriebsrätlichen Perspektive selbstbestimmt erweitern. Dies umfasst fachübergreifende Inhalte und Schlüsselqualifikationen sowie Spezialisierung im Bereich der betrieblichen Interessenvertretung (General Studies).
5. Masterarbeit: Hier planen und erarbeiten die Studierenden selbstständig in einem begrenzten Zeitrahmen eine umfangreichere wissenschaftliche oder anwendungsbezogene Forschungsarbeit und durchlaufen alle Schritte eines Forschungsprozesses

Gutachterinnen und Gutachter

Name (Titel)	Universität/ Unternehmen
Prof. Christoph Strünck	Universität Siegen
Prof. Beate Zimpelmann	Hochschule Bremen
Michael Hünig	Bremer Straßenbahn AG
Eva Ahlene	Expertin für wissenschaftliche Weiterbildung und Qualifizierung von Arbeitnehmervertretungen
Dina Sündermann	Studentin berufsbegleitender MA-Studiengang „Arbeitswissenschaften“ (Universität Hannover) und Betriebsrätin bei Merlin Entertainments

Zusammenfassende Stellungnahme der Gutachtenden

Der Studiengang „Partizipative Arbeitsgestaltung, Personalentwicklung und Organisationsberatung“ ist ein weiterbildender Masterstudiengang, der berufsbegleitend konzipiert ist. Der Masterstudiengang richtet sich an betriebliche Interessensvertretungen wie beispielsweise Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, BR-/PR-Referenten*innen, Schwerbehindertenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte. Die Gutachter*innen bewerten den Studiengang insgesamt sehr positiv. Die Konzeption des Studiengangs ist durchdacht und das Vorhaben arbeitsbiografisch und gesellschaftlich relevant. Die beschriebenen Qualitätsziele und das Kompetenzprofil enthalten alle wichtigen Aspekte für die Professionalisierung der heutigen Aufgaben in der betrieblichen Interessensvertretung sowie für die Ermöglichung einer beruflichen Anschlussperspektive. Die tiefgehenden und fundierten Antworten und Ausführungen der Beteiligten verstärken diesen Eindruck.

Die Struktur des Studiengangs folgt einem logischen Aufbau. Die überfachlichen Kompetenzen, Reflexions- und Beratungskompetenz, sind als „Roter Faden“, der sich durch das gesamte Studium zieht (Module 1, 2, 3, 6 und 9), erkennbar. Für die Außendarstellung und für Studierende kann dieser jedoch noch stärker hervorgehoben und die Einbettung in das Gesamtcurriculum verdeutlicht werden.

Der Studiengang ist sachgemäß und inhaltlich sinnvoll modularisiert und anhand von Modulbeschreibungen dargestellt. Die Prüfungsformen und das Methodenspektrum (d. h. Vermittlung und Anwendung wissenschaftliche Methoden) könnten jedoch detaillierter beschrieben werden.

In dem Gespräch mit den Studierenden aus dem Zertifikatsstudiengang „Arbeitsbezogene Beratung“ wurde deutlich, dass die Öffnung für neue Zielgruppen gelungen ist. Die Studierbarkeit wurde von den Studierenden bestätigt, wenngleich betont wurde, dass die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie eine Herausforderung darstellt. Zudem seien die Anforderungen insbesondere für Studierende ohne akademische Vorbildung hoch, jedoch für einen Masterstudiengang angemessen. Im Gespräch wurde deutlich, dass hinsichtlich der Zugangsvoraussetzungen zu beachten ist, dass die berufliche Freistellung über gesetzliche Bestimmungen meist nicht für die gesamte Studiendauer (8 Semester) gewährleistet werden kann, da sich Studienzeitraum, Zeitpunkt der Betriebsratswahlen und Amtszeit nicht (oder in den seltensten Fällen) komplett überschneiden. Die Möglichkeit sich zunächst auf ein Zertifikatsstudium/ einen Themenschwerpunkt festzulegen, erscheint vor diesem Hintergrund sinnvoll. Die Gutachter*innen begrüßen die Öffnung für neue Zielgruppen und die Möglichkeit des Studiums nach dem Baukastenprinzip. Jedoch

müsse ein „Weiterstudieren“, also ein direkter Übergang in das anschließende Zertifikatsstudium unbedingt gewährleistet sein.

In Bezug auf die Struktur (Masterstudiengang bestehend aus drei, auch einzeln zu absolvierenden Zertifikatsstudiengängen) weisen die Gutachter*innen darauf hin, dass der Turnus des Masters bzw. der einzelnen Zertifikatsstudiengänge gut durchdacht werden müsse, sodass ein Studium in Regelstudienzeit für Studierende möglich und die personellen Ressourcen für die Durchführung nachhaltig gesichert sind.

Inhaltlich und thematisch teilen die Gutachter*innen die Idee, dass das Zertifikat/der Schwerpunkt „Arbeitsbezogene Beratung“ strukturell als erstes absolviert werden sollte. Ein Einstieg mit einem der anderen beiden Zertifikate/Themenschwerpunkte ist zumindest hinsichtlich der „Einführung ins wissenschaftliche Arbeiten“ insbesondere für Studierende ohne akademischen Hintergrund nur schwer möglich. Für diese Variante sollte bspw. ein Zusatzmodul „Wissenschaftliches Arbeiten“ geschaffen werden.

Hinsichtlich der personellen Ressourcen des Studiengangs beurteilen die Gutachter*innen die Durchführung als „machbar“. Voraussetzung ist allerdings, dass die beteiligten Personen auch tatsächlich im Studiengang eingesetzt werden. Es wird betont, dass die Modulverantwortlichen unbedingt ihren Aufgaben gerecht werden müssen. Die geplante Stelle (0,5), die bei voller Auslastung des Studiengangs zusätzlich eingerichtet werden soll, sollte hauptsächlich und vorrangig dem Studiengang zufallen. Es wird nachdrücklich betont, dass hinsichtlich der Nachhaltigkeit des Studiengangs eine bessere personelle Ausstattung wünschenswert und insbesondere für die Umsetzung der Parallelstrukturen (Masterstudiengang und Zertifikatsstudiengänge) dringend erforderlich ist. Die parallele Durchführung von zwei Themenschwerpunkten sei aus Sicht der Gutachter*innen bei der derzeitigen personellen Ausstattung eine Herausforderung.

Um den Studiengang bestmöglich auszulasten, wird von den Gutachter*innen eine Erweiterung der Zielgruppe angeregt. Der Studiengang sei auch für Arbeitnehmer*innen interessant, deren Funktion als Interessensvertreter*innen bereits zurückliegt und die den (Rollen-)Wechsel in andere Positionen, wie bspw. als Führungskraft oder in den Personalbereich, schon vollzogen haben. Hierfür müssten die Zugangsvoraussetzungen und die Zielgruppenansprache angepasst werden, sodass diese Zielgruppe ebenfalls angesprochen und deren Teilnahme ermöglicht wird.

Besonders hervorgehoben wird das Engagement von Dr. Simone Hocke, die den Studiengang maßgeblich konzipiert und geplant hat. Die Gutachter*innen wünschen viel Erfolg bei der Einrichtung des Masterstudiengangs und sind gespannt, wie dieser angenommen wird.

Empfehlungen

- Die Kernidee des Masters sollte in der Außendarstellung (Studiengangswebseite, Informationsmaterialien) detaillierter dargestellt und möglicherweise visualisiert werden.
 - Verknüpfung der drei Themenschwerpunkte im Zusammenspiel mit den Qualifikationszielen und dem Kompetenzprofil
 - Beratungs- und Reflexionskompetenz als „Roter Faden“
- Der Turnus des Masters und der dazugehörigen Zertifikatsstudiengänge sollte gut durchdacht werden, sodass das Angebot personell zu bewältigen ist. Da die Gutachter*innen vermuten, dass der Zertifikatsstudiengang „Arbeitsbezogene Beratung“ gut angenommen werden wird, daher sei es empfehlenswert diesen Themenschwerpunkt jährlich zu starten. Die anderen beiden Zertifikatsstudiengänge/Themenschwerpunkte sollten jedoch alle zwei Jahre im Wechsel oder noch seltener starten.
- Das Zulassungsverfahren müsste so angepasst werden, dass ein Masterabschluss in Regelstudienzeit über beide Wege (1. direkte Immatrikulation in den Masterstudiengang und 2. Studium der drei Zertifikatsstudiengänge und anschließende Anerkennung und Immatrikulation in den Master) möglich ist.

- Die Zielgruppe des Studiengangs sollte ausgeweitet werden.
Zugangsvoraussetzungen sollten dahingehend angepasst werden, dass eine Teilnahme auch für Arbeitnehmer*innen, deren Funktion als Interessensvertreter*innen bereits zurückliegt und die den Wechsel in andere Positionen, wie bspw. als Führungskraft oder in den Personalbereich, schon vollzogen haben, ermöglicht wird.
- Die Aufgabenwahrnehmung der Modulverantwortlichen sollte sichergestellt werden.
- Der Titel des Masterstudiengangs sollte eingängiger formuliert werden.
Dabei könnte die Einführung eines erläuternden Untertitels hilfreich sein.
- Empfohlen wurde, aus den gesammelten Erfahrungen zur Vorbereitung auf die wissenschaftliche Arbeit (entweder im Rahmen des Moduls 1 oder als separates Wahlpflichtmodul) FAQs zu entwickeln, welche den Studierenden im Vorfeld des (zweiten) Studiengangs zur Verfügung gestellt werden können.
- Zur Verstärkung des inhaltlichen Praxistransfers für diese besonderen Zielgruppen wurde empfohlen, neben den Praxistransfermodulen, ggf. auch betriebliche Praktiker als „Gastdozenten“ zu den Modulen einzuladen, um eine stärkere Identifikation der Zielgruppe mit der betrieblichen Praxis zu ermöglichen.

Zusammenfassende Stellungnahme zur Einhaltung der externen Vorgaben (Akkreditierungsrat, KMK) durch das Ref. 13:

Die Rahmenvorgaben von KMK und Akkreditierungsrat in Anlehnung an die European Standards and Guidelines werden eingehalten. Das Verfahren wurde entsprechend der Vorgaben der Universität Bremen zur Durchführung von Programmevaluationen durchgeführt. Es ist genügend Lehrkapazität vorhanden.