

1. Akkreditierungsentscheidung und Änderungsaufgaben

Auf der Basis des Berichts der Gutachterinnen und Gutachter und der Beratungen der Akkreditierungskommission in der 29. Sitzung vom 19./20.11.2007 spricht die Akkreditierungskommission folgende Entscheidung aus:

1. Der weiterbildende Masterstudiengang „Human Resources Management“ mit dem Abschluss „Master of Human Resources Management“ wird unter Berücksichtigung der einschlägigen Beschlüsse des Akkreditierungsrats **mit Auflagen akkreditiert**.

Die Auflagen beziehen sich auf im Verfahren festgestellte Mängel hinsichtlich der Erfüllung von Qualitätsanforderungen unwesentlicher Art im Sinne des Beschlusses des Akkreditierungsrats „Entscheidungen der Akkreditierungsagenturen: Arten und Wirkungen“ i.d.F. vom 22.06.2006.

2. Die Auflagen sind umzusetzen. Die **Umsetzung der Auflagen** ist schriftlich zu dokumentieren und AQAS spätestens bis zum **31.12.2008** anzuzeigen.
3. Die Akkreditierung wird für eine Dauer von fünf Jahren (unter Berücksichtigung des vollen zuletzt betroffenen Studienjahres) ausgesprochen und ist gültig bis zum **30.09.2013**.

Sollte der Studiengang zu einem späteren Zeitpunkt anlaufen, kann die Akkreditierung auf Antrag der Hochschule entsprechend verlängert werden.

Die Akkreditierung wird unwirksam, wenn der akkreditierte Studiengang nicht innerhalb von zwei Jahren nach dem Wirksamwerden der Akkreditierungsentscheidung eröffnet wird. In Fällen von konsekutiven BA/MA-Studiengängen, die in einem Verfahren aufgrund desselben Antrags der Hochschule akkreditiert werden, gilt die Eröffnung des Bachelorstudiengangs auch als Eröffnung des konsekutiven Masterstudiengangs im Sinne des oben genannten Beschlusses.

Auflagen:

1. Die genauen Zugangsvoraussetzungen sowie die Auswahlkriterien und der Auswahlmodus bei Bewerberüberhang müssen in einer entsprechenden Ordnung dokumentiert werden.
2. Das Modulhandbuch muss unter den folgenden Aspekten überarbeitet werden:
 - Die Bezeichnungen einzelner Module müssen den Inhalten angepasst werden (insbesondere bei den Modulen 5, 7, 8 und 10).
 - Die Inhalts- und Lernzielbeschreibungen müssen konkreter gefasst werden (insbesondere bei den Modulen 1, 2, 5 und 11).
 - Die Beschreibungen der Inhalte, der Arbeitsformen, der Voraussetzung zur Vergabe von Leistungspunkten („Simulation“) und Aspekte der Internationalität müssen präzisiert und an die tatsächliche Praxis angepasst werden.
 - Beim Modul „Recruiting“ (Modul 6) müssen die zu erwerbenden Kompetenzen präzisiert dargestellt werden (Abgrenzung von den Anforderungen der DIN-Norm).

Empfehlungen:

1. Für die Zulassung sollten mindestens zwei Jahre Berufserfahrung sowie englische Sprachkenntnisse vorausgesetzt werden.
2. Die Aufnahmekapazität sollte auf maximal 30 Studierende pro Kohorte begrenzt werden.
3. Die zum Einsatz kommenden Qualitätssicherungsverfahren sollten genauer dokumentiert werden.
4. Die eingesetzte E-Learning-Plattform („Blackboard“) sollte als integraler Bestandteil des Konzepts flächendeckend in allen Modulen und von allen Lehrenden eingesetzt werden.
5. Die einzelnen Modulbeschreibungen sollten um ein Literaturverzeichnis ergänzt werden.

2. Profil und Ziele des Studiengangs

Die Ruhr- Universität Bochum beantragt die Akkreditierung eines weiterbildenden Masterstudiengangs „Human Resources Management“. Der Studiengang soll ab dem Wintersemester 2007/08 angeboten werden. Die Organisation und Abwicklung erfolgt über die Akademie der Ruhr-Universität, verantwortlich für die Qualität der Lehre ist die Fakultät für Psychologie.

Der eher anwendungsorientierte Studiengang richtet sich an Personen, die schon ein abgeschlossenes Bachelorstudium haben und mindestens ein Jahr, besser jedoch zwei oder mehr Jahre in Unternehmen oder Verwaltungen im Personalwesen mit dem Schwerpunkt „qualitative Personalarbeit“ tätig sind.

Der Studiengang „Human Resources Management“ entspricht einem Vollzeitäquivalent von zwei Semestern, erstreckt sich jedoch organisatorisch über drei Semester zuzüglich der Bearbeitungszeit für die Masterarbeit.

Die Konzeption des Studiengangs geht davon aus, dass Mitarbeiter im Bereich der Personalarbeit in Unternehmen zu einem hohen Prozentsatz Vorbildungen haben, die nicht gezielt auf eine solche Tätigkeit ausgerichtet sind. Auf sie kommen zunehmend Herausforderungen wie Umstrukturierungen, Restrukturierung, Change Management, Flexibilisierungen und „lebenslanges Lernen“ zu sowie strategische Fragestellungen, Organisationsentwicklung und Unternehmensstrukturen, Visionen und Leitbilder. Mitarbeiter in der Personalarbeit haben eine wichtige Position im Unternehmen, da sie Experten für den Menschen sein und aus dieser Position heraus die die Unternehmensführung in unterschiedlichen Fragestellungen beraten sollen. Um diese Rolle ausfüllen zu können, benötigen sie Wissen über Funktionen, Strategien und Prozesse in Unternehmen sowie über Möglichkeiten der Organisations- und Personalentwicklung und auch ein Repertoire an persönlichen Kompetenzen, die im weiterbildenden Master-Studiengang „Human Resources Management“ vermittelt, vertieft und ausgebaut werden sollen.

Im Rahmen des berufsbegleitenden Studiums sollen die Teilnehmer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten erwerben, die sie mit den komplexen Anforderungen des modernen HR-

Managements im nationalen und internationalen Kontext vertraut machen. Das Angebot richtet sich an alle Personen, die sich auf leitende Positionen im Bereich Personalwesen vorbereiten möchten oder eine solche Position vor kurzem übernommen haben. Angestrebt werden eine Ausbildung auf wissenschaftlich hohem Niveau und zugleich eine enge Verzahnung mit der beruflichen Praxis.

Der wachsende Bedarf an qualifiziertem Personal im Bereich des HRMs zeichnet sich in Unternehmen und öffentlichen Institutionen deutlich ab und schafft neue Aufgaben für die Weiterbildung. Die Studiengangsidee eines berufsbegleitenden Weiterbildungsmasters zum Thema HRM wird vor diesem Hintergrund insgesamt als sehr interessant und zukunftsfähig bewertet. Profil und Ziele des Studiengangs sind erkenntlich und unter fachlichen Gesichtspunkten nachvollziehbar, jedoch noch zu wenig kundenorientiert formuliert. Vor dem Hintergrund, dass das Weiterbildungsangebot im Bereich HRM auf dem Markt mittlerweile sehr umfangreich ist, wäre für eine erfolgreiche Positionierung des Studiengangs im Bildungsmarkt die Generierung eines Alleinstellungsmerkmals und die Abgrenzung des vorgelegten Konzepts zu bestehenden Bildungsangeboten hilfreich.

Der Studiengang ist als weiterbildender Studiengang konzipiert. Die Anwendungsorientierung des Studiengangs ist klar erkennbar und nachvollziehbar begründet.

Wie bei der Begehung deutlich wurde, wird eine Internationalisierung insofern angestrebt, als interkulturelle Aspekte im Curriculum Berücksichtigung finden (z.B. in Form des skizzierten Themas „Management von interkulturellen Teams“). Diese Aspekte sollten in den Modulbeschreibungen explizit ausgewiesen werden. Zudem empfehlen die Gutachter, englische Sprachkenntnisse bei der Zulassung zum Studium zu verlangen, damit vorausgesetzt werden kann, dass die Studierenden mit englischer Literatur arbeiten und gegebenenfalls auch an englischsprachigen Veranstaltungen teilnehmen können.

Die in der Prüfungsordnung formulierten Zugangsvoraussetzungen sind relativ offen gehalten. Der Studiengang spricht damit eine sehr heterogene Zielgruppe an. Den Gutachtern war zum Teil nicht ganz plausibel, wie diese Heterogenität gleichmäßig von allen Modulen profitieren kann und empfiehlt, gegebenenfalls Teilmodule anzuerkennen bzw. bestimmte Module als Wahlmöglichkeiten vorzusehen. Alternativ oder zusätzlich könnte bei der Auswahl der Studierenden auf etwas homogenere Eingangsvoraussetzungen geachtet werden. Da insbesondere noch nicht festgeschrieben ist, wie und nach welchen Kriterien bei einem Bewerberüberhang die Auswahl erfolgt, muss eine entsprechende Ordnung erstellt und vorgelegt werden. Diese sollte auch auf den Internet-Seiten der Akademie der Ruhr-Universität veröffentlicht werden.

3. Qualität des Curriculums

Zulassungsvoraussetzung für den weiterbildenden Masterstudiengang ist ein abgeschlossenes Bachelorstudium oder ein vergleichbarer Hochschulabschluss aus einem Studiengang mit mindestens 6 Semestern Regelstudienzeit, sowie eine mindestens einjährige Berufserfahrung im Bereich Human Resources Management. Empfohlen wird aber eine zwei- oder mehrjährige Erfahrung, sofern keine Vorbildung im Bereich Wirtschaftswissenschaften, Schwerpunkt Personal, Arbeitsrecht oder ähnliches vorliegt.

Das Studium ist in 15 Module gegliedert, deren Präsenzphasen alle in Kompaktform angeboten werden. Der Studiengang soll auf die praktischen Erfahrungen der Studierenden aufbauen und deren vorhandene theoretische und praktische Kompetenzen im Bereich „Personalentwicklung“, „Organisationsentwicklung“ und „persönliche Skills“ erweitern und vertiefen. Eine Praxisphase entfällt, da davon ausgegangen werden kann, dass die Studierenden bereits genügend praktische Erfahrungen aus ihrem Beruf mitbringen. Die Mindestteilnehmerzahl des Studiengangs beträgt 20 Personen, die maximale Zahl 50 Personen.

Das Curriculum ist inhaltlich und didaktisch nachvollziehbar aufgebaut. Es umfasst die Vermittlung von Fach- und fachübergreifendem Wissen sowie methodischen, systematischen und kommunikativen Kompetenzen und ist zielführend im Hinblick auf die angestrebten Bildungsziele. Das Modul „Persönliche Soft Skills“ zur Vermittlung der überfachlichen Kompetenzen stellt eine sehr hilfreiche Komponente im Studiengangsportfolio dar.

Allerdings wird aus dem Modulhandbuch in der vorliegenden Form teilweise nicht deutlich, an welcher Stelle in welcher Form bestimmte Inhalte vermittelt werden. Hier erscheint eine Präzisierung, aus der die tatsächliche Praxis stärker ersichtlich wird, erforderlich. Die bei der Begehung gelieferten Erläuterungen wurden von der Gutachtergruppe als sehr hilfreich empfunden und sollten in die Modulbeschreibungen aufgenommen werden. Genauer dargestellt werden sollten zudem Aspekte der Internationalisierung (siehe oben) und die Modalitäten bei den Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten. Erläuterungsbedürftig erscheint etwa die Angabe „Simulationen“.

Zudem müssen die Modulbezeichnungen zum Teil an die Inhalte des jeweiligen Moduls angepasst werden, da einige Modulbezeichnungen in der vorliegenden Form unpräzise bzw. missverständlich wirken. So impliziert etwa die Bezeichnung „Work-Life-Balance“ eine thematische Engführung, die – wie bei der Begehung deutlich wurde – so nicht vorgesehen ist.

Schließlich fällt auf, dass die Module sehr kleinteilig konzipiert sind, was daraus resultiert, dass die Modulstruktur die Blockstruktur abbildet, in der der weiterbildende Studiengang organisiert ist. Angeregt wird eine stärkere Bündelung von Modulen, um den systematischen Aufbau des Curriculums sichtbar und die Zusammenhänge für die Studierenden nachvollziehbar zu machen.

4. Studierbarkeit des Studiengangs

Da sich der Studiengang an Berufstätige richtet, sind alle Präsenzphasen in Kompaktform organisiert. Vorgesehen ist, dass die Studierenden 60 CP in drei Semestern zuzüglich der Bearbeitungszeit für die Masterarbeit erwerben. Dabei wird davon ausgegangen, dass Studierende, die sich in einem Angestelltenverhältnis befinden, zu einem erheblichen Teil durch ihren Arbeitgeber von anderen Aufgaben entlastet werden. Selbständige müssen damit rechnen, dass sie ihren Kunden in reduziertem Zeitumfang zur Verfügung stehen. Für Anfertigung der Masterarbeit sind 3 Monate in Vollzeit vorgesehen, die jedoch gestreckt werden können.

Zur Orientierung der Teilnehmer wird vor Anmeldung zum Studiengang mindestens eine Informationsveranstaltung stattfinden, in der den Interessenten ein Überblick über den Studiengang und die Besonderheiten dabei geboten werden. Darüber hinaus wird am ersten Tag nach der Einschreibung noch einmal eine Übersicht über die einzelnen Module geboten. Die Betreuung der Teilnehmer während des Studiums erfolgt durch die Akademie der Ruhr-Universität und durch den entsprechenden Prüfungsausschuss. Eine fachliche Beratung findet durch die Lehrenden der einzelnen Module statt. Für spezielle Informationen kann auch auf die allgemeine Studienberatung der Universität zurückgegriffen werden.

Der reibungslose Ablauf soll durch die Gliederung der einzelnen Module in Blöcke gewährleistet werden. Dadurch ist auch die Überschneidungsfreiheit der einzelnen Module gesichert. Der Studiengang erfordert jedoch einen hohen zeitlichen Aufwand aufgrund der Doppelbelastung der Studierenden durch Beruf und Studium. Prüfungen finden je nach Modul am Ende des jeweiligen Moduls oder am Anfang des nächsten Moduls statt. Nicht bestandene Prüfungen können ggf. vor oder während des nächsten Moduls wiederholt werden.

Die Studierbarkeit des Studiengangs ist ohne Einschränkungen gegeben. Die Studien- und Prüfungsorganisation orientiert sich an den Erfordernissen eines berufsbegleitenden Weiterbildungsstudiengangs. Eine Pluralität von Prüfungsformen ist gewährleistet.

Die Servicequalität wurde von Studierenden als sehr gut geschildert. Die Angebote zur Betreuung und Beratung wurden positiv hervorgehoben; die Betreuer erkennen auch von sich aus Beratungsbedarf und gehen individuell auf die Studierenden ein. Durch die elektronische Internet-Plattform „Blackboard“ werden die Studierenden insbesondere in den Selbstlernphasen sinnvoll unterstützt. Sie sollte daher als integraler Bestandteil des Konzepts flächendeckend und von allen Lehrenden eingesetzt werden.

Kritisch erscheint, dass pro Durchlauf bis zu 50 Studierende in das Studienprogramm aufgenommen werden sollen. Vorgesehen ist, dass die Theorievermittlung in Vorlesungsform für alle Studierenden gemeinsam erfolgt und für Übungen und andere interaktive Unterrichtsformen eine Aufteilung in Gruppen bzw. Kleingruppen erfolgt, die von Trainern und Tutoren betreut werden. Die Gutachter äußern hier Bedenken, da zum Beispiel bei einer Aufteilung in zu große Gruppen (mit mehr als 10 Studierenden) die Teilnahme aller nicht mehr gewährleistet ist bzw. bei einer Aufteilung in zu viele kleine Gruppen (z.B. mit 5-6 Studierenden) eine Präsentation aller Gruppen im Plenum schwierig erscheint. Nach Austausch mit den Studierenden scheint eine maximale Größe von 30 Studierenden pro Kohorte empfehlenswert.

5. Personelle und sächliche Ressourcen

Der Studiengang wird finanziert über die Beiträge der Teilnehmer. Die Mindestteilnehmerzahl pro Kohorte beträgt 20 Studierende, maximal können 50 Studierende aufgenommen werden. Die Durchführung der Module des weiterbildenden Master-Studiengangs „Human Resources Management“ wird nicht aus den Deputaten der beteiligten Fakultäten erbracht und wirkt sich daher nicht auf den Umfang der regulären Lehrangebote aus. Die Lehre erfolgt im Rahmen

von Nebentätigkeit der Professoren und Mitarbeiter, die von der Akademie der Ruhr-Universität finanziell honoriert wird.

Für die Leitung der Module sind 5 Lehrende (davon 4 Professor/inn/en) vorgesehen, die langjährige Erfahrung in der Forschung und Lehre auf dem Gebiet des HR-Managements mitbringen. Zudem werden geeignete und interessierte wissenschaftliche Mitarbeiter der beteiligten Lehrstühle eingebunden. Darüber hinaus werden für Teile von Veranstaltungen, die der Steigerung der persönlichen Verhaltenskompetenz dienen, professionelle Trainer eingesetzt, die eine akademische Ausbildung und einschlägige Praxiserfahrung haben.

Den Studierenden stehen während der Präsenzphasen entsprechende Unterrichtsräume (auch für Kleingruppenarbeiten etc. zur Verfügung, die je nach Bedarf von der Ruhr-Universität Bochum bereitgestellt werden. Ebenso sehen Fachliteratur und Zeitschriften gemäß der Benutzungsordnungen der Universitätsbibliotheken zur Verfügung. Außerdem steht für den Studiengang die elektronische Plattform „Blackboard“ zur Verfügung, auf die die Studierenden von externen Internetanschlüssen aus zugreifen können (siehe oben).

Die notwendigen Ressourcen zur Durchführung des Studiengangs sind damit vorhanden.

Hervorzuheben ist, dass hinter dem Masterprogramm ein sehr motiviertes Studiengangsteam steht, das für die Konzeption und die Lehre verantwortlich ist.

Für die Durchführung der Präsenzveranstaltungen stehen Räumlichkeiten zur Verfügung, die den besonderen Anforderungen eines Weiterbildungsstudiengangs angemessen sind.

6. Berufsorientierung

Entsprechend der Zielsetzung eines weiterbildenden Studiengangs „Human Resources Management“ soll dieser für die Positionen mit höherwertigen Anforderungen in diesem Bereich qualifizieren.

In das Konzept sind Erfahrungen aus der bisher bei der Deutschen Angestellten Akademie angebotenen Ausbildung zum „Personalentwickler“ eingeflossen sowie aus den Vorarbeiten zum Bachelorstudiengang „Wirtschaftspsychologie“ und zum Masterstudiengang „Organisationsentwicklung“, die an der Bochumer Fakultät angeboten werden.

Fachliche Inhalte sollen innerhalb der Module in einer Verbindung aus Theorie und praktischer Anwendung vermittelt werden. Der Weiterentwicklung von kommunikativen Kompetenzen soll insbesondere in den Modulen „persönliche skills“, „Einzelberatung“, „Personalentwicklung“ und „Teamentwicklung“ gefördert werden. Dazu werden Techniken aus Verhaltenstrainings angewandt.

Die Arbeitsmarktorientierung erscheint gegeben, da sich der Weiterbildungsstudiengang im Wesentlichen an einen Personenkreis richtet, der bereits Erfahrungen in der „qualitativen Personalarbeit“ mitbringt und in diesem Bereich eine weitere Karriere plant. Darüber hinaus baut der Studiengang auch auf langjährige Erfahrungen aus einem ähnlichen, als Zertifikatsstudiengang konzipierten Weiterbildungsangebot zum Personalentwickler auf.

Die angebotenen Module wurden aber auch vor dem Hintergrund der Kompetenzen der Lehrenden und wohl weniger von der Nachfrageseite her konzipiert. Ein Abgleich mit

Vertretern der Wirtschaft ist nach Aussage der Hochschule nicht erfolgt. Daher konnte die Fragestellung, in welchen Branchen oder Unternehmensgrößen Arbeitsplätze für die Absolventinnen bzw. Absolventen gesehen werden, nicht konkretisiert werden. Unterstellt wurde vor Ort, dass sich ein Bedarf wohl in der Regel aber nur für Unternehmensgrößen mit mehr als ca. 450 Mitarbeitern ergeben wird. Hier zeigt sich, auch für die Werbephase, noch Handlungsbedarf. So könnten durch eine intensive Kontaktaufnahme und einen Dialog mit z.B. mit Wirtschaftsverbänden der Region und „Ziel-Unternehmen“ der Bedarf und die Inhalte stärker abgestimmt werden. Dies käme dann sicherlich auch der Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Studiengangs zu Gute.

Nach den Vorgaben des Bologna-Prozesses sollen neben der Vermittlung von fachlichen Kompetenzen gerade die überfachlichen Kompetenzen stärker vermittelt werden. Dies ist, auch aufgrund der Fachorientierung, hier grundsätzlich sehr gut gegeben. Die interdisziplinäre und untereinander abgestimmte Vermittlung wurde vor Ort stark bejaht, zeigt sich aber noch nicht in den vorgelegten Unterlagen. Die zunehmende Notwendigkeit in Unternehmen, auch fremdsprachlich zu kommunizieren, wird in diesem Studiengang allerdings nicht gefördert.

Das „Diploma Supplement (DS)“ und der „Transcript of Records“ werden in einer deutschen Übersetzung erstellt, dies kommt insbesondere nur am nationalen Markt agierenden mittelständischen Unternehmen entgegen. Das DS sollte allerdings auch eine Beschreibung der Fähigkeiten enthalten, die ein/e Absolvent/in erworben hat. Dem Punkt „Notenstatistik“ kann zudem nicht entnommen werden, ob die Studierenden auch eine ECTS-Note erhalten, die Aufschluss über ihr relatives Abschneiden gibt.

7. Qualitätssicherung

An der Akademie der Ruhr-Universität gibt es seit 1999 eine Qualitätssicherung. Sie erfolgt in Form von Lehrveranstaltungsbeurteilungen durch die Studierenden in den Präsenzphasen. Zudem wird ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch der Dozenten sichergestellt. Geplant ist darüber hinaus eine Befragung der Absolventen etwa 6 Monate nach dem Anschluss. Die Organisation der Durchführung der Qualitätssicherungsmaßnahmen obliegt der Akademie, für inhaltliche Aspekte ist der Prüfungsausschuss der Fakultät für Psychologie zuständig.

Wie bei der Begehung erläutert wurde, liegt der Rücklauf bei den Lehrveranstaltungsbeurteilungen über 90%. Aus den Ergebnissen werden Konsequenzen bis hin zum Auswechseln von Dozenten gezogen. Darüber hinaus werden noch verschiedene andere Methoden praktiziert, um von den Studierenden systematisch Rückmeldungen zu erhalten.

Auf Hochschulebene existiert eine Evaluationsordnung, die folgende Qualitätssicherungsinstrumente vorsieht: 1. Eine externe Evaluation der Fakultäten im Hinblick auf Forschung und Lehre; 2. studentische Veranstaltungskritik für alle Lehrveranstaltungen; 3 Lehrberichte der Fakultäten.

Damit sind auf Hochschul- und auf Studiengangsebene geeignete Instrumente zur Qualitätssicherung vorgesehen. Die mündlich erläuterten Maßnahmen sollten jedoch in ihrer Gesamtheit dokumentiert und auch auf Lehrbeauftragte ausgedehnt werden.