

## BA-WM II - BGM - Betriebliches Gesundheitsmanagement - Grundlagen

### BA-WM II - BGM - Company Health Management - Basics

<b>Allgemeine Informationen</b>	
<b>Modulkürzel oder Nummer</b>	BA-WM II - BGM
<b>Eindeutige Bezeichnung</b>	
<b>Modulverantwortlich(e)</b>	Prof. Dr. Klaus, Hans (hans.klaus@haw-kiel.de)
<b>Lehrperson(en)</b>	Prof. Dr. Klaus, Hans (hans.klaus@haw-kiel.de) Zimmer, Miriam (miriam.zimmer@haw-kiel.de)
<b>Wird angeboten zum</b>	Sommersemester 2023
<b>Moduldauer</b>	1 Fachsemester
<b>Angebotsfrequenz</b>	Unregelmäßig
<b>Lehrsprache</b>	Deutsch
<b>Empfohlen für internationale Studierende</b>	Ja
<b>Ist als Wahlmodul auch für andere Studiengänge freigegeben (ggf. Interdisziplinäres Modulangebot - IDL)</b>	Ja

<b>Studiengänge und Art des Moduls (gemäß Prüfungsordnung)</b>
Studiengang: B.A. - BWL - Betriebswirtschaftslehre (letzte Aufnahme SoSe 2024) Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 2, 3, 4
Studiengang: B.A. - BWL - Betriebswirtschaftslehre (Regelstudienzeit 6 Semester) Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 2, 3, 4
Studiengang: B.Sc. - WINF - Wirtschaftsinformatik (6 Sem.) Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 4, 5
Studiengang: B.Sc. - WINF 7 Sem. - Wirtschaftsinformatik (7 Sem.) Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 4, 5

<b>Kompetenzen / Lernergebnisse</b>
<i>Kompetenzbereiche: Wissen und Verstehen; Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen; Kommunikation und Kooperation; Wissenschaftliches Selbstverständnis/Professionalität.</i>
Absolvent*innen <ul style="list-style-type: none"> <li>- kennen und verstehen die Bezüge des BGM zu den übergreifenden Konzepten Public Health und One Health.</li> <li>- kennen die aktuellen Theorien und Konzepte zum BGM und besitzen ein vertieftes Verständnis dieser Ansätze.</li> <li>- kennen und verstehen die Perspektiven der Pathogenese und der Salutogenese sowie das regulative Prinzip der Personorientierung und die jeweils darauf aufbauenden Gestaltungs- und Steuerungsansätze im BGM.</li> </ul>

<p><b>Absolvent*innen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- können Fragestellungen zur Gestaltung und Entwicklung von BGM-Ansätzen unter Verwendung wissenschaftlicher Methoden bearbeiten.</li> <li>- können im „Real Case“ einer Organisation unter Anwendung angegebener fachwissenschaftlicher Methoden und der Grundregeln wissenschaftlichen Arbeitens eine wirkungsorientierte BGM-Konzeption ausarbeiten und Vorschläge für Implementierung und Weiterentwicklung machen.</li> <li>- sind in der Lage, fachwissenschaftliche Anwendungsvorschläge zum BGM zu entwickeln und können begründete Anpassungen von Standardmethoden und "Good-Practices" vorschlagen.</li> </ul>
<p><b>Absolvent*innen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sind in der Lage, offen auf andere Menschen innerhalb und außerhalb ihres Team zuzugehen und mit diesen zusammenzuarbeiten (Empathie; Feedback; Rollendistanz).</li> <li>- können verschiedene Rollen im Team übernehmen.</li> <li>- können in Vorträgen und Präsentationen ihre Arbeitsergebnisse vorstellen und erläutern.</li> <li>- können zum BGM Diskussionen mit Fachleuten und Laien führen.</li> </ul>
<p><b>Absolvent*innen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- können unter Begleitung offene Aufgabenstellungen bearbeiten.</li> <li>- können neues Wissen zum Fachgegenstand des Moduls recherchieren und sich dieses gemäß der Kompetenzstufung „Reproduktion – Reorganisation – Transfer – Problemlösefähigkeit“ aneignen.</li> <li>- können ihren Lernprozess reflektieren und Folgerungen für ihr Handeln ziehen.</li> </ul>

<b>Angaben zum Inhalt</b>	
<b>Lehrinhalte</b>	<p>Das Modul thematisiert die Gestaltung des BGM in Organisationen (erwerbswirtschaftliche Unternehmen, Einrichtungen des Non-Profit-Sektors oder der Öffentlichen Hand). Unter gesteuertem Rückgriff auf verschiedene Bereiche der Managementlehre werden wichtige Kompetenzen zur Bewältigung praktischer Herausforderungen aufbereitet.</p> <p>Das Modul schließt damit an ein drängendes Problem der Unternehmensführungspraxis an.</p> <p>Dabei geht es unter anderem um folgende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Was führt dazu, dass Menschen sich in der Arbeit und darüber hinaus gesund (oder auch krank) erleben?</li> <li>- Wie zeigen sich bzw. äußern sich Wohlergehen und Missempfinden?</li> <li>- Worin besteht die betriebswirtschaftliche Bedeutung?</li> <li>- Was können Betriebe und vor allem deren Führungskräfte in verschiedenen Managementfunktionen tun?</li> </ul> <p>Grobgliederung:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Krankheit – Gesundheit: Die Bedeutung des Modells der bio-psycho-sozialen Gesundheit der WHO / ICF</li> <li>2. Von Behandlung von Erkrankungen über deren Vermeidung hin zur Förderung von Wohlergehen (Kurieren – Prävention – Salutogenese)</li> <li>3. Betriebswirtschaftliche Bedeutung von Absentismus und Präsentismus</li> <li>4. Handlungsfelder, Maßnahmen und Aktivitäten sowie Akteur*innen des BGM – Überblick und Anwendung</li> <li>5. Herausforderungen bei Implementierung von BGM: Struktur, Kultur, Führung und Personalmanagement (insbesondere Personalentwicklung) als Voraussetzungen</li> <li>6. Kommunikation im BGM</li> </ol> <p>#who #individuelles-konstrukt #biophysisch-psychisch-soziale-gesundheit #wohlergehen #pathogenese #salutogenese #praesentismus #bgm #gesundheitswissenschaft #public-health #one-health #kommunikation bem #prävention #gesundheitsförderung</p>

<b>Literatur</b>	<p>1. Geundlagenlektüre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jancik, J. M., Betriebliches Gesundheitsmanagement. Produktivität fördern, Mitarbeiter binden, Kosten senken, Wiesbaden 2002.</li> <li>- Heckhausen, J., Heckhausen, H. (Hrsg.), Motivation und Handeln. 4. Auflage, Berlin-Heidelberg 2010.</li> <li>- Klaus, H., Unternehmenspolitik. Unternehmensführung im strategischen Kontext, Norderstedt 2007.</li> <li>- Klaus, H., Der ganze Mensch: Herausforderungen für die Personalarbeit. In: Schneider, H. J., Klaus, H. (Hrsg.), Mensch und Arbeit. Handbuch für Studium und Praxis, 11., überarbeitete u. erweiterte Auflage, Düsseldorf 2008</li> <li>- Klaus, H., Menschliche Arbeit zwischen Unternehmensstruktur und -kultur. In: Schneider, H. J., Klaus, H. (Hrsg.), Mensch und Arbeit. Handbuch für Studium und Praxis, 11., überarbeitete u. erweiterte Auflage, Düsseldorf 2008</li> <li>- Klaus, H., Mitarbeiterführung. Eine unbequeme Orientierung jenseits von Mythen und Moden in der Diskussion um das „richtige“ Führungsverhalten. In: ZWF 9/2009</li> <li>- Klaus, H., Schneider, H. J. (Hrsg.), Personalperspektiven. Human Resource Management und Führung im ständigen Wandel. 12. Auflage, Wiesbaden 2016.</li> <li>- Razum, O., Kolip, P. (Hrsg.) Handbuch Gesundheitswissenschaften. 7. Auflage, Weinheim – Basel 2020.</li> <li>- Uhle, Th., Treier, M., Betriebliches Gesundheitsmanagement, 4. Aufl., Wiesbaden 2019.</li> <li>- Watzlawick, P., Anleitung zum Unglücklichsein, 15. Aufl., München 2009.</li> <li>- Weinreich, I., Weigl, Ch., Unternehmensratgeber betriebliches Gesundheitsschutzmanagement: Grundlagen - Methoden - personelle Kompetenzen, 2011.</li> <li>- Woolfolk, A., Pädagogische Psychologie. 10. Auflage – bearbeitet und übersetzt von Prof. Dr. Ute Schönplflug. Pearson. München u. a. 2008.</li> </ul> <p>2. Präsentationen.</p> <p>3. Weitere Quellenhinweise erfolgen im Laufe der Veranstaltung.</p>
------------------	---

<b>Lehrformen der Lehrveranstaltungen</b>	
<b>Lehrform</b>	<b>SWS</b>
Lehrvortrag	2
Seminar	2

<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>BA-WM II - BGM - Bericht</b>	Prüfungsform: Bericht Gewichtung: 100% wird angerechnet gem. § 11 Absatz 2 PVO: Nein Benotet: Ja

<b>Sonstiges</b>	
<b>Empfohlene Voraussetzungen</b>	Erfolgreiches Absolvieren des Moduls Soft Skills
<b>Sonstiges</b>	Wir arbeiten überwiegend in Gruppen am realen Fall. Sie bringen sich in Ihrer Anwesenheit als Lernressource für andere Teilnehmer*innen in Diskussion, Feedback, Fachberatung und kollegiale Beratung ein, und Sie profitieren davon, dass andere sich Ihnen als Lernressourcen zur Verfügung stellen. So konstituiert sich ein selbstverständliches Commitment zur regelmäßigen aktiven Teilnahme