

## Modulbeschreibung

| Bezeichnung des Moduls                         | <b>Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)</b>  |
|--|---|
| Ziele des Moduls und zu erwerbende Kompetenzen | <p>Dieses Modul thematisiert die Grundlagen praxisnaher Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) sowie eines darüberhinausgehenden ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).</p> <p>Die BGF orientiert sich an wissenschaftlichen Modellen – insbesondere aus der Psychologie und den Gesundheitswissenschaften. Hier liegt der Schwerpunkt unter anderem auf den Themen gesundheitsorientierte Führung, präventives Stress- und Konfliktmanagement sowie dem Umgang mit negativer psychischer Beanspruchung (auch der eigenen). Die Studierenden setzen sich zudem mit Faktoren auseinander, welche die Entstehung und Aufrechterhaltung von Gesundheit entweder gefährden (Belastungsfaktoren bzw. „Stressoren“) oder fördern (Ressourcen).</p> <p>Anhand praktischer Fallbeispiele beschäftigen sich die Studierenden auch mit den Anforderungen an ein BGM und lernen, dass das bewusste Leben eines BGM im täglichen Geschäft einer Organisation eine zentrale Herausforderung darstellt. Die Studierenden sind dazu befähigt, komplexe Sachverhalte und Problemstellungen des BGM zu analysieren und Lösungsvorschläge auszuarbeiten sowie (theoretisch) auszuführen.</p> <p>Somit richtet sich dieses Modul nicht nur an Geschäftsführung und Gesundheitsverantwortliche, sondern beispielsweise auch an Beschäftigte des Personalwesens und der Organisationsentwicklung, Führungskräfte jeglicher Art, Betriebsräte sowie Berater und Coaches.</p> <p>Die Studierenden ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>... erlernen grundlegende gesundheitswissenschaftliche Modelle und Begrifflichkeiten.</li> <li>... erfahren, was im Körper passiert, wenn wir gestresst sind.</li> <li>... lernen bekannte Stressoren und Ressourcen kennen.</li> <li>... setzen sich mit den Handlungsfeldern gesundheitsorientierter Führung auseinander.</li> <li>... kennen die Ursachen, Stufen und Lösungsansätze von betrieblichen Konflikten.</li> <li>... lernen die Schlüsselrolle von Führungskräften kennen.</li> <li>... erlernen grundlegende Gesprächstypen und -Techniken.</li> </ul> |

|                    |   |
|--------------------|---|
|                    | <p>... werden mit den gesetzlichen Grundlagen betrieblicher Eingliederung (BEM) konfrontiert.</p> <p>... können die Säulen des BGM differenzieren.</p> <p>... lernen die Argumente für BGM kennen und können diese nach außen hin vertreten.</p> <p>... kennen die organisationalen Abläufe und Verfahrensweisen des BGM.</p> <p>... erfahren etwas über die Steuerung und Wirtschaftlichkeitsmessung von BGM-Prozessen.</p>  |
| Inhalte des Moduls | <p><u>Teil I: Gesundheitswissenschaftliche Grundlagen, Stressforschung</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Der Gesundheitsbegriff der WHO</li> <li>2. Das Modell der Salutogenese</li> <li>3. Arbeitswissenschaftliche Modelle</li> <li>4. Die menschlichen (Grund-)Bedürfnisse</li> <li>5. Rechtliche Rahmenbedingungen und Vorteile Betrieblicher Gesundheitsförderung</li> <li>6. Die Definition von Stress</li> <li>7. Die körperlichen Grundlagen</li> <li>8. Organisationale und persönliche Ressourcen</li> <li>9. Das transaktionale Stressmodell von Lazarus</li> <li>10. Maßnahmen und Ebenen der Stressbewältigung</li> </ol> <p><u>Teil II: Gesundheitsorientierte Führung</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>11. Der kulturelle Rahmen gesundheitsorientierter Führung</li> <li>12. Die Unternehmenskultur</li> <li>13. Das innere Leitbild</li> <li>14. Gesundheitsorientierte Selbstführung</li> <li>15. Gesundheitsförderliche Führung von Mitarbeitenden</li> <li>16. Die Rolle von Führungskräften (I)</li> <li>17. Die Ressource Wertschätzung</li> <li>18. Die Ressource soziale Unterstützung</li> <li>19. Die Bedeutung der Motivation</li> <li>20. Gesunde Arbeitsgestaltung</li> </ol> <p><u>Teil III: Konfliktmanagement und Umgang mit Überbeanspruchung</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>21. Die Definition von Konflikten</li> <li>22. Konflikteskalation</li> <li>23. Die Ursachen und Arten von Konflikten</li> <li>24. Konfliktlösung</li> <li>25. Das Thema Mobbing</li> <li>26. Psychoedukation</li> </ol> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>27. Die Rolle von Führungskräften (II)</p> <p>28. Das regelmäßige Gespräch mit Mitarbeitenden</p> <p>29. Das Rückkehrgespräch</p> <p>30. Die betriebliche Eingliederung (BEM)</p> <p><u>Teil IV: Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement</u></p> <p>31. Die Säulen des BGM</p> <p>32. Argumente für BGM</p> <p>33. Die Anforderungen an BGM (Qualitätsmanagement)</p> <p>34. Die Rolle der Unternehmensleitung</p> <p>35. Die Steuerungs-/Lenkungsgruppe</p> <p>36. Status-Quo-Analysen</p> <p>37. Maßnahmenableitung</p> <p>38. Maßnahmenevaluation</p> <p>39. Kennzahlen und Wirtschaftlichkeitsmessung</p> <p>40. Integration des BGM in Managementsysteme</p> |
| Art des Moduls                                       | Pflicht-/Wahlmodul  |
| Modul-/Unterrichtssprache                            | Deutsch   |
| Leistungspunkte (ECTS-Credits)                       | 6 (à 25 Stunden Arbeitsaufwand)   |
| Workload   | 150 Stunden:<br>- Selbstlernphase: 125 Stunden<br>- Präsenzphase: 25 Stunden  |
| Lehr- und Lernformen                                 | - Selbstlernphase: Online-Lernskript, Live-Tutorien<br>- Präsenzphase: Projektarbeit/Gruppenarbeit (Storyline-Methode)  |
| Niveau EQR-Level                                     | 7   |
| Modulverantwortlicher                                | Herr Univ.-Prof. Dr. med. habil. Horst Christoph Broding  |
| Dozierende   | Zugelassene Dozierende (Nachweis: wissenschaftliche, pädagogische und fachliche Eignung): Dr. Kevin Claaßen, Ingo Buckert, Dominique Rodil Dos Anjos, Jan Kettschau, Sammy Wrede  |
| Form der Modulabschlussprüfung                       | Schriftliche Prüfung: Klausur (60 Minuten)  |
| Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten | - Teilnahme am Präsenzseminar<br>- Bestehen der Modulprüfung  |
| Zugangsvoraussetzungen                               | Zu dem Modul zugelassen werden:<br>- Personen, die über die (Fach-)Hochschulreife verfügen, oder<br>- Personen, die über eine Zugangsberechtigung gemäß § 2 und/oder § 3 und/oder § 4 der Verordnung über den Hochschulzugang für in der beruflichen Bildung Qualifizierte (Berufsbildungshochschulzugangsverordnung NRW) verfügen, oder  |

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
|                                       | - Personen, die über vergleichbare im Ausland erworbene Abschlüsse verfügen.  |
| Lehr- und Lernmaterialien (Literatur) | <p><u>Literatur:</u><br/><i>Struhs-Wehr, Karin</i>: Betriebliches Gesundheitsmanagement und Führung – Gesundheitsorientierte Führung als Erfolgsfaktor im BGM, 2017.</p> <p><u>Weiterführende Literatur:</u><br/><i>Kloimüller, Irene/Czeskleba, Renate/Decker, Albert u.a.</i>: BGM – Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen – Lösungen, Beispiele, Handlungsanleitungen, hrsg. von Mario A. Pfannstiel und Harald Mehlich, 2018.</p> |