

# Modulhandbuch Gesundheit und Diversity in der Arbeit

Hochschule für Gesundheit  
University of Applied Sciences

[www.hs-gesundheit.de](http://www.hs-gesundheit.de)

Masterstudiengang (M.A.)

## Gliederung

	Seite
1. Einleitender Hinweis	3
2. Gesellschaftlicher Bedarf	4
3. Bildungsziele	6
4. Kompetenzbereiche	7
5. Studieninhalte	9
6. Studienverlauf und Studienverlaufspläne	10
7. Regelstudien- und Prüfungsplan	13
8. Übersicht Kontakt-, Selbstlern- und Praxiszeiten	21
9. Wertigkeit der jeweiligen Module an der Abschlussnote	22
10. Modulbeschreibungen	
GunDA 01    Mensch und Gesundheit in der Arbeit	23
GunDA 02    Betriebliche Prozesse und Gesundheit	26
GunDA 03    Vielfalt in der Arbeit als Chance	29
GunDA 04    Forschungsmodul Gesundheit und Diversity in der Arbeit	33
GunDA 05    Moderation und Kommunikation	36
GunDA 06    Arbeit und Organisation in der Gesellschaft	39
GunDA 07    Mitarbeiterführung und -förderung	42
GunDA 08    Teilhabe im Arbeitsleben	45
GunDA 09    Wahlforschungsmodul	49
GunDA 10    Teammanagement und Beratung	52
GunDA 11    Recht in Arbeit und Gesellschaft	55
GunDA 12    Vertiefungsmodul Management	58
GunDA 13    Anwendungsbezogenes Forschungsprojekt	61
GunDA 14    Master-Arbeit	64

## 1. Einleitender Hinweis

1. Das Modulhandbuch wird von der Studiengangskoordination oder sonstigen Verantwortlichen des Studiengangs erstellt. Es enthält u.a. Auszüge der Fachspezifischen Bestimmungen des Studiengangs „Gesundheit und Diversity in der Arbeit“ (Teil II der Prüfungsordnung). Diese Bereiche sind im Modulhandbuch grau unterlegt und können nur durch Erlass einer neuen Prüfungsordnung geändert werden. Im Zweifel gelten die Angaben in der jeweils geltenden amtlich bekanntgemachten Version der Fachspezifischen Bestimmungen. Studierenden wird daher geraten, sich neben dem Modulhandbuch mit den Regelungen der geltenden Rahmenprüfungsordnung sowie den geltenden Fachspezifischen Bestimmungen vertraut zu machen. Diese Hochschulsatzungen sind auf den Internetseiten der Hochschule im Bereich „Amtliche Bekanntmachungen“ einsehbar.

2. Es wird darauf hingewiesen, dass kurzfristige Änderungen der im Modulhandbuch genannten Prüfungsform und Dauer jeweils für ein Semester vorgenommen werden können, wenn der Prüfungsausschuss dies dem Prüfungsamt spätestens vier Wochen vor Beginn des Semesters, in dem die Prüfung stattfinden soll, in Textform anzeigt (vgl. § 3 Abs. 2 Fachspezifische Bestimmungen). Studierende werden gebeten, die entsprechenden Prüfungsaushänge zu beachten. Dort werden evtl. kurzfristig geänderte Prüfungsformen angezeigt.

## 2. Gesellschaftlicher Bedarf

Die aktuelle demografische Entwicklung geht einher mit einer zunehmenden Diversifizierung von Beschäftigtenpopulationen, die sich u.a. in unterschiedlichen Gesundheitsvoraussetzungen und –bedarfen von Arbeitenden manifestiert. Umrahmt werden die beschriebenen Veränderungen im Sektor Arbeit von einer rapiden technischen Veränderungsdynamik. Zu den vordringlichsten Themen zählt dabei die Digitalisierung und in Verbindung damit ein massiver Wandel der Arbeitsweisen, Anforderungen, Belastungen und Bewältigungsanforderungen auf Seiten der Beschäftigten. Diese Veränderungen machen es notwendig, Organisationen und Abläufe so zu gestalten, dass produktive Arbeit in diversen Belegschaften möglich ist, dass Gesundheit erhalten und gefördert wird und gleichzeitig die Potenziale aller Beschäftigten – auch bei chronischer Krankheit, Behinderung oder familiären Beanspruchungen eingebracht und entwickelt werden können. Zentral ist in diesem Zusammenhang, dass Unterschiede als Ressourcen wahrgenommen und genutzt werden. Dabei erzeugt die zunehmende Vielfalt innerhalb der Betriebe eine Nachfrage nach Koordination, um unterschiedlich gelagerte Interessen und Verantwortlichkeiten untereinander und mit den betrieblichen Anforderungen in Übereinstimmung zu bringen. Neben spezifischen inhaltlichen Strategien des Gesundheitsmanagements trägt bereits die konfliktregulierende Funktion entsprechender Koordinationsaktivitäten zur Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung der Beschäftigten bei.

Ziel von GunDA ist es, Absolvent\*innen dazu zu befähigen, bedarfsorientierte, zukunftsweisende und integrative Konzepte der Steuerung des betrieblichen Umgangs mit den Themen Gesundheit und Diversity zu konzipieren, zu implementieren und zu evaluieren und dabei aktuelle gesellschaftliche betriebliche und technische Innovationen einzubeziehen. Die Absolvent\*innen von GunDA verbinden die Themen Gesundheit und Diversity mit Anforderungen der Arbeitsgestaltung und versetzen betriebliche Entscheidungsträger\*innen in die Lage, hierfür geeignete Voraussetzungen zu schaffen. Die Absolvent\*innen von GunDA werden als innerbetriebliche oder außerbetriebliche Berater\*innen, Entscheidungsträger\*innen und Koordinator\*innen tätig. Sie arbeiten eng mit allen betrieblichen Ebenen, insbesondere dem obersten Management ebenso wie mit den für die einzelnen Bereiche zuständigen Fachleuten zusammen, tragen zu deren Abstimmung und Vernetzung bei und handeln dabei in eigener fachlicher Verantwortung.

Die aktuellen Herausforderungen einer diversifizierten Arbeitswelt lassen sich nicht allein mit Information und Aufklärung oder mit moralischen Appellen an die Beteiligten bewältigen, sondern erfordern evidenzbasierte, gut geplante, professionell gesteuerte langfristige Konzepte, die auf die jeweiligen betrieblichen Besonderheiten abgestimmt sind. Ziel des Studiengangs ist es daher, betriebliche Akteur\*innen im Schnittstellenbereich ‚Arbeit – Gesundheit – Diversity‘ mit dem Ziel zu qualifizieren, dazu beizutragen, betriebliche Strukturen und Prozesse zu implementieren, die sich darauf richten, dass

- Beschäftigte trotz unterschiedlicher Voraussetzungen bis ins höhere Erwerbsalter physisch und psychisch gesund, arbeitsfähig und motiviert bleiben;
- Mitarbeitende nach längerer Krankheit gut reintegriert werden und trotz chronischer Erkrankungen oder Behinderung weiterhin einer nutzenstiftenden Tätigkeit nachgehen können;

- neue Beschäftigtengruppen als Mitarbeitende erschlossen werden (z.B. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, Menschen mit chronischer Krankheit und Behinderung, Eltern während der Familienphase, Personen im Rentenalter);
- Verantwortliche, Entscheidungsträger\*innen und Teams diese Vielfalt als Chance sehen und die in ihr enthaltenen Potenziale erleben, nutzen und fördern, indem mögliche Interessenskonflikte frühzeitig bedarfs- und gesundheitsverträglich bearbeitet werden;
- sozial und gesundheitlich benachteiligte Beschäftigungsgruppen besonders gefördert und unterstützt werden;
- einmal gefundene Lösungen für die Sicherstellung der Gesundheit von Beschäftigten vor dem Hintergrund neuer Anforderungen der Arbeitswelt evaluiert und an geänderte Bedarfslagen und Entwicklungen angepasst werden;
- die interagierenden Entwicklungslinien einer diversen Arbeitsgesellschaft mit den veränderten technologischen und organisationalen Gegebenheiten in Beziehung gesetzt und innovative und gesundheitsorientierte Gestaltungsoptionen entwickelt werden;
- die systemrelevanten Rahmenbedingungen auf gesetzlicher und struktureller Ebene in Sinne der skizzierten Anforderungen optimiert werden.

Für die integrative Bearbeitung dieser Themen existieren außerhalb des Masterstudiengangs GunDA derzeit weder Konzepte, noch gibt es Fachleute, die sich schnittstellenübergreifend mit der Gestaltung der notwendigen Veränderungsprozesse auseinandersetzen können.

### 3. Bildungsziele

Das Studium vermittelt vertiefte Fachkenntnisse, Handlungskompetenzen und Fähigkeiten zur selbstständigen Tätigkeit in Forschung und Praxis an der Schnittstelle von Gesundheit und Diversity in der Arbeit. Die Studierenden erhalten einen Abschluss als „Master of Arts Gesundheit und Diversity in der Arbeit“ (GunDA), wenn sie ein Wissens-, Verstehens-, Kompetenz- und Reflexionsniveau nachweisen, das dem der Deutschen und Europäischen Qualifikationsabschlüsse für Stufe 7 (Master-Abschlüsse) entspricht. Die im Studiengang GunDA erworbenen Kompetenzen befähigen die Absolvent\*innen, in ihren Forschungs- und Praxisfeldern selbstständig kreative Ideen zu entwickeln. Sie können das studienfachrelevante Wissen, Verstehen und die darin erworbenen Problemlösungskompetenzen in neuen oder unvertrauten Zusammenhängen innerhalb multidisziplinärer Kontexte anwenden. Der Studiengang vermittelt die Fähigkeit, das vorhandene Wissen zu integrieren, mit Komplexität umzugehen und trotz unvollständiger oder begrenzter Informationen fachlich adäquate Einschätzungen zu formulieren. Die Absolvent\*innen sind in der Lage, bei Entscheidungen ihr Wissen und Verstehen anzuwenden und dabei ihren sozialen und ethischen Verantwortlichkeiten nachzukommen. Sie können die ihren Entscheidungen zugrunde liegenden Prämissen und Schlussfolgerungen sowohl Expert\*innen als auch Lai\*innen gegenüber eindeutig kommunizieren, und sie verfügen über Lernstrategien, die es ihnen ermöglichen, ihre Studien größtenteils selbstbestimmt und autonom fortzusetzen.

Zu diesem Zweck vermittelt der Studiengang neben Kenntnissen in den Bereichen der Gesundheitsförderung und Organisationsentwicklung auch die für ein wissenschaftlich basiertes Herangehen erforderlichen Methodenkenntnisse in den einschlägigen Anwendungsbereichen, leitet deren Transfer an und fördert die selbstständige Reflexion und die kommunikative Vermittlung der zugrunde liegenden Überlegungen.

Die Studierenden werden insbesondere in die Lage versetzt, nach wissenschaftlichen Methoden selbstständig zu arbeiten und in den vielfältigen und wechselnden Aufgaben der auf Anwendung, Forschung oder Lehre bezogenen Handlungsfelder tätig zu werden. Dabei werden sie in die Lage versetzt, Forschungs- und Gestaltungsaufgaben im Rahmen eines gesundheitsfördernden und diversitätsensiblen Managements von Organisationen wissenschaftlich fundiert zu konzipieren, zu kommunizieren, zu realisieren und zu evaluieren.

Das Kompetenzprofil der Studierenden ist geprägt durch Kenntnisse und Fähigkeiten in den einschlägigen disziplinären fachwissenschaftlichen Schwerpunkten der Medizin, Psychologie, Soziologie, Rechtswissenschaft, aber auch dem Management- und dem Diversitywissen sowie den Selbst- und Sozialkompetenzen. Einen besonderen Kompetenzschwerpunkt bilden die Forschungskompetenzen, die kontinuierlich aufgebaut und vertieft werden und gegen Ende des Studiums in die Durchführung eines eigenständigen anwendungsbezogenen Forschungsprojekts und in die Master-Arbeit münden.

Die Absolvent\*innen von GunDA nehmen in Forschung und Praxis anspruchsvolle Fach- und Führungsaufgaben wahr. Sie arbeiten als Fach- und Führungskräfte insbesondere in Einrichtungen der Politik, Forschung, Verwaltung, Wirtschaft, dem Sozial- Gesundheits- und Gemeinwesen. Die Absolvent\*innen werden auf der Basis wissenschaftlich begründeten Handelns und vor dem Hintergrund divergierender Interessenlagen tätig. Sie sind in der Lage, eigenständig Forschungsprojekte durchzuführen.

## 4. Kompetenzbereiche

Die Kompetenzen der Absolvent\*innen orientieren sich am Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) am 22. März 2011.

### Wissen

Die Absolvent\*innen verfügen über umfassendes, detailliertes und spezialisiertes Wissen auf dem neuesten Erkenntnisstand im Bereich Gesundheit und Diversity in der Arbeit sowie über erweitertes Wissen in angrenzenden Fachdisziplinen. Vor diesem Hintergrund beweisen sie Einfallsreichtum im Entwickeln oder Anwenden von Ideen, insbesondere hinsichtlich

- der Rahmenbedingungen von Gesundheit und Diversity in Organisationen insbesondere in Bezug auf politische rechtliche, soziologische, ethische, ökonomische und personelle Einflüsse;
- Konzepten, Strategien und Maßnahmen eines diversitygerechten gesundheitsfördernden Change-Managements in Organisationen;
- differenzierter Verfahren der Bedarfsermittlung zur Verbesserung der Gesundheit diverser Belegschaften sowie der der Verankerung diversitygerechter und gesundheitsfördernder Ziele;
- Verfahren zur systematischen und kritischen Bewertung von wissenschaftlichen Ergebnissen;
- Verfahren zur systematischen Bewertung von Interventionen zugunsten der Gesundheit von diversen Zielgruppen und Organisationsangehörigen.

### Fertigkeiten

Die Absolvent\*innen verfügen über spezialisierte fachliche Fertigkeiten zur Lösung konzeptioneller und strategischer Probleme im Schnittstellenbereich Gesundheit und Diversity in der Arbeit. Auf dieser Basis sind die Absolvent\*innen in der Lage, auch bei unvollständiger Information fundierte Entscheidungen zu treffen und Alternativen abzuwägen. Sie sind fähig, neue Ideen oder Verfahren zu entwickeln, anzuwenden und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Beurteilungsmaßstäbe zu bewerten. Sie können ihr Wissen und Verstehen in neuen und unvertrauten Zusammenhängen innerhalb breiter Kontexte anwenden. Insbesondere können sie

- qualitative und quantitative Forschungsmethoden anwenden und auf Fragestellungen im Feld einer diversitygerechten gesundheitsfördernden Gestaltung von Arbeitskontexten übertragen;
- geeignete Interventionsstrategien für identifizierte Problemlagen einer diversitygerechten und gesundheitsfördernden Arbeitsgestaltung anwenden, wissenschaftlich fundiert begründen und problemadäquat weiterentwickeln;
- ihre methodischen Kompetenzen auf konkrete Problemstellungen der Praxis übertragen und unter Beteiligung von Fachleuten und Betroffenen weiterentwickeln;
- die Auswirkungen gesellschaftlicher Veränderungen auf die vielfältigen gesundheitlichen Belange unterschiedlicher Beschäftigtengruppen antizipieren und geeignete Lösungsansätze entwickeln;
- selbstständig Evaluationskonzepte entwickeln und realisieren und vorhandenes Wissen über Wirkung und Leistungsfähigkeit von Interventionen auf andere Kontexte übertragen.

### Sozialkompetenzen

Die Absolvent\*innen können Gruppen, Teams und Organisationen im Hinblick auf die komplexen

Herausforderungen des Umgangs mit Gesundheit und Diversity in der Arbeit verantwortlich leiten, deren Arbeitsergebnisse vertreten und die fachliche Entwicklung anderer gezielt fördern. Insbesondere sind die Absolvent\*innen von GunDA in der Lage, bereichsspezifische und -übergreifende Diskussionen zu führen, Schlussfolgerungen, Wissen und zugrunde liegende Prinzipien klar und eindeutig gegenüber Expert\*innen und Lai\*innen zu vermitteln. Ihre spezifische Kommunikationskompetenz liegt darin, angesichts der divergierenden Interessenlagen von Betroffenenengruppen, unterschiedlichen Fachleuten und Entscheidungsträger\*innen

- vermittelnd und moderierend zu wirken, die verschiedenen Sichtweisen auf Basis durchdachter Konzepte und Strategien konstruktiv einzubinden und insbesondere Artikulationschwache zu integrieren;
- auf Basis empirisch fundierter Sachverhalte gegenüber Organisationsangehörigen aller Hierarchieebenen und gegenüber externen Akteur\*innen die Prozessschritte und Interventionsbedarfe zu kommunizieren;
- Problemlösungsstrategien zu implementieren, adäquat zu vertreten und zu vermitteln;
- die Notwendigkeit von Strategien und Interventionen zugunsten von Gesundheit und Diversity in der Arbeit mündlich und schriftlich zu kommunizieren;
- den Wissenstand zur Evidenz von Maßnahmen und deren Entwicklungsbedarf adäquat zu vertreten und zu vermitteln.

### **Selbstständigkeit**

Die Absolvent\*innen sind in der Lage, für neue anwendungs- bzw. forschungsorientierte Aufgaben Ziele unter Berücksichtigung möglicher gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und kultureller Auswirkungen zu definieren, geeignete Mittel einzusetzen und hierfür Wissen eigenständig zu erschließen. Insbesondere können die Absolvent\*innen trotz unvollständiger Informationen Einschätzungen formulieren, die soziale und ethische Verantwortung berücksichtigen. Ferner verfügen sie über geeignete Lernstrategien, die sie befähigen, sich selbstbestimmt weiteres Wissen und weitere Kompetenzen zu entwickeln. Sie haben Strategien entwickelt um

- ihr Wissen systematisch und problemadäquat weiterzuentwickeln;
- trotz begrenzter Informationen Schlussfolgerungen über neue Bedarfslagen im Bereich von Gesundheit und Diversity in der Arbeit zu ziehen;
- die Auswirkungen vorhandener Konzepte und Maßnahmen für eine diversitygerechte Gesundheitsförderung von Organisationsmitgliedern und arbeitsbezogenen Gesundheitsdeterminanten kritisch zu analysieren und Schlussfolgerungen für das weitere Vorgehen abzuleiten;
- vorhandenes Wissen auf zu erwartende Entwicklungen anwenden und vorausschauende Entscheidungen zu treffen und umzusetzen;
- die Effizienz und Effektivität von Interventionen zu interpretieren, kritisch zu bewerten und Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung zu treffen.



## 5. Studieninhalte

Die zu vermittelnden Studieninhalte lassen sich den fünf inhaltlichen Feldern Grundlagenwissen, Managementwissen, Diversitywissen, Forschungskompetenzen und Sozial- und Selbstkompetenzen zuordnen. Diese fünf Bereiche bilden kontinuierliche Stränge, die semesterbezogen unter jeweils einem anderen Fokus aufgegriffen werden.

*1. Anwendungsbezogenes Grundlagenwissen:* Hier werden notwendige Grundkenntnisse aus den einschlägigen Disziplinen wie Arbeits- und Sozialrecht, Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin, Arbeits- und Organisationspsychologie, Organisations- und Industriesoziologie, Ergonomie und Ethik gelehrt, wobei bereits hier Aspekte der Diversity sowie der Gestaltung von Kommunikationsprozessen Berücksichtigung finden.

*2. Anwendungsbezogene Managementkompetenzen:* In diesem Schwerpunkt werden für die Gestaltung gesundheits- und diversitygerechter Betriebsprozesse notwendige Planungs- und Steuerungskompetenzen vermittelt, insbesondere Projektmanagement im Fokus von Arbeit, Diversity und Gesundheit, Gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung und Change Management, Personalmanagement, Personalentwicklung und Didaktik, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Suchtprävention und Qualitätsmanagement.

*3. Anwendungsbezogenes Diversity-Wissen:* Dieses Kompetenzfeld enthält die anwendungsbezogene Wissensvermittlung zu Themen, deren Kenntnis für die Auseinandersetzung mit diversen Belegschaften von zentraler Bedeutung ist. Inhalte betreffen z.B. die Aspekte Kultur, Religion, Milieu, Migration, Arbeit und Gender, Menschen mit Behinderung und Arbeit, alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung oder Life Balance und lebensphasengerechtes Arbeiten sowie deren Bezüge zu Fragen einer gesundheitsadäquaten Arbeitsgestaltung.

*4. Forschungskompetenzen:* Ein Anliegen des Studiengangs ist es, den Teilnehmer\*innen kritisches Denken zu vermitteln, ihre Fähigkeit zu differenzierter Wahrnehmung von Problemstellungen zu schärfen und sie bei der präzisen Erhebung, Analyse, Bewertung und Vermittlung relevanter Informationen anzuleiten. Zu diesem Zweck wird auf die Vermittlung von Forschungskompetenzen besonderer Wert gelegt. Neben der erweiterten, auf dem Bachelor-Niveau aufbauenden Auseinandersetzung mit Forschungsmethoden, sieht das didaktische Konzept zugleich themenbezogene Wahl- und Vertiefungseinheiten vor, in denen die Forschungskompetenzen auf konkrete Anwendungsfelder im Kontext einer gesundheits- und diversitysensiblen Arbeitsgestaltung übertragen werden.

*5. Sozial- und Selbstkompetenzen:* Ein zentraler Kompetenzschwerpunkt im Studiengang GunDA liegt darin, das in den vorgenannten Kompetenzdimensionen erworbene Wissen kritisch zu reflektieren und kommunikativ weitergeben zu können. Der Studiengang transportiert in diesem Schwerpunkt Kompetenzen in den Bereichen Beratung, Moderation, Präsentation, Konfliktmanagement, Teamführung und der Information und Medienkommunikation – jeweils mit Bezug auf das Anwendungsfeld einer gesundheits- und diversitysensiblen Arbeitsgestaltung.

Die hier beschriebenen, fünf Kompetenzdimensionen bilden kontinuierliche Stränge, die sich durch das Studium ziehen und damit einen konsistenten Lernprozess sicherstellen. Die folgenden Studienverlaufspläne geben u.a. einen Überblick über diese inhaltlichen Schwerpunkte und die zeitliche Positionierung der jeweiligen Module.

## 6. Studienverlauf und Studienverlaufspläne

„Gesundheit und Diversity in der Arbeit“ wird sowohl im Vollzeit- als auch im Teilzeitformat angeboten.

Diese Entscheidung basiert auf den Ergebnissen einer im Sommer 2016 durchgeführten Studierendenbefragung. Letztere hat gezeigt, dass der Master-Studiengang ‚Gesundheit und Diversity in der Arbeit‘ bei den Studierenden der hsg auf inhaltliches Interesse stößt, dass die bevorzugten Studiengangsformate jedoch je nach Bedürfnisstruktur der Studierenden sehr verschieden sind.

So manifestierte sich die Favorisierung eines berufsbegleitenden Studiengangs eher bei Teilnehmer\*innen mit höherem Beschäftigungsumfang, bei älteren Geburtsjahrgängen und mit einer Zugehörigkeit zu den Studiengängen ‚Gesundheit und Sozialraum‘ und ‚Pflege‘. Ein Vollzeitmaster wurde dagegen vermehrt von jüngeren, nicht oder nur geringfügig beschäftigten Studierenden mit Zugehörigkeit zum Studiengang ‚Gesundheit und Diversity‘ favorisiert (vgl. Marktanalyse zum Studiengang GunDA).

Der Gesamtworkload im Studiengang beträgt 3.600 Zeitstunden. Diese untergliedern sich in 780 Stunden Kontakt-, 440 Stunden Praxis- und 2.380 Stunden Selbstlernzeit. Im Vollzeitstudiengang findet die Kontaktzeit in vollem Umfang in Form von Präsenzveranstaltungen statt. Im Teilzeitstudiengang findet die Kontaktzeit jeweils zu 50% (390 Stunden) in Form von Präsenzveranstaltungen und in Form von e-Learning statt.

### Studienverlaufsplan (Vollzeit)

Sem.	Grundlagenwissen	Managementwissen	Diversitywissen	Forschungskompetenzen	Selbst- und Sozialkompetenzen	Zahl der Prüfungen
1	1. Mensch und Gesundheit in der Arbeit [2V.1S.1Ü]	2. Betriebliche Prozesse und Gesundheit [2S.2Ü]	3. Vielfalt in der Arbeit als Chance [4S]	4. Forschungsmodul Gesundheit und Diversity in der Arbeit [2S.2Ü]	5. Moderation und Kommunikation [2S.2Ü]	5
2	6. Arbeit und Organisation in der Gesellschaft [2V.2S]	7. Mitarbeiterführung und -förderung [2S.2Ü]	8. Teilhabe im Arbeitsleben [4S]	9. Wahlforschungsmodul [4Ü]	10. Teammanagement und Beratung [2S.2Ü]	5
3	11. Recht in Arbeit und Gesellschaft [2V.1S.1Ü]	12. Vertiefungsmodul Management [1S.1Ü]	13. Anwendungsbezogenes Forschungsprojekt [3Ü]			3
4	14. Master-Arbeit [3Ü]					1

14

### ECTS-Übersicht (Vollzeit)

Sem.	Grundlagenwissen	Managementwissen	Diversitywissen	Forschungskompetenzen	Selbst- und Sozialkompetenzen	ECTS
1	6	6	6	6	6	30
2	6	6	6	6	6	30
3	6	6	18			30
4	30					30

120

### Studienverlaufsplan (Teilzeit)

Semester	Grundlagenwissen	Managementwissen	Diversitywissen	Forschungskompetenzen	Selbst- und Sozialkompetenzen	Zahl der Prüfungen
1	1. Mensch und Gesundheit in der Arbeit [2V.1S.1Ü]		3. Vielfalt in der Arbeit als Chance [4S]		5. Moderation und Kommunikation [2S.2Ü]	3
2		2. Betriebliche Prozesse und Gesundheit [2S.2Ü]		4. Forschungsmodul Gesundheit und Diversity in der Arbeit [2S.2Ü]	10 Teammanagement und Beratung [2S.2Ü]	3
3		7. Mitarbeiterführung und -förderung [2S.2Ü]	8. Teilhabe im Arbeitsleben [4S]	9. Wahlforschungsmodul [4Ü]		3
4	6. Arbeit und Organisation in der Gesellschaft [2V.2S]	12. Vertiefungsmodul Management [1S.1Ü]		13. Anwendungsbezogenes Forschungsprojekt [3Ü]		2
5	11. Recht in Arbeit und Gesellschaft [2V.1S.1Ü]					2
6	14. Master-Arbeit [3Ü]					1
						<b>14</b>

### ECTS (Teilzeit)

Semester	Grundlagenwissen	Managementwissen	Diversitywissen	Forschungskompetenzen	Selbst- und Sozialkompetenzen	ECTS
1	6		6		6	18
2		6		6	6	18
3		6	6	6		18
4	6	6		6+		18
5	6			12	6+	24
6					24	24
						<b>120</b>







GunDA	Pflichtmodule	Art	1. Semester			2. Semester			3. Semester			4. Semester			Summe	
			SWS	PL	C	SWS	PL	C	SWS	PL	C	SWS	PL	C	SWS	C
10.	Teammanagement und Beratung	2S+2Ü				4	H	6							4	6
10a	Beratung und Konfliktmediation	1S+1Ü				2										
10b	Teammanagement	1S+1Ü				2										
11.	Recht in Arbeit und Gesellschaft	2V+1S+1Ü							4	K	6				4	6
11a	Arbeits- und Sozialrecht	1V+1Ü							2							
11b	Arbeitsschutzrecht	1V+1S							2							
12.	Vertiefungsmodul Management	1S+1Ü							2	H	6				2	6
13.	Anwendungsbezogenes Forschungsprojekt	3Ü							3	M	18				3	18
14.	Master-Arbeit	3Ü										3	H/M	30	3	30
					30			30			30			30		120





GunDA	Pflichtmodule	Art	1. Semester			2. Semester			3. Semester			Summe	
			SWS	PL	C	SWS	PL	C	SWS	PL	C	SWS	C
<b>2.</b>	<b>Betriebliche Prozesse und Gesundheit</b>	<b>2S+2Ü</b>				<b>4</b>	<b>K</b>	<b>6</b>				<b>4</b>	<b>6</b>
2a	Betriebswirtschaft und Management	1S+1Ü				2							
2b	Gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung, BGM	1S+1Ü				2							
<b>4.</b>	<b>Forschungsmodul Gesundheit und Diversity in der Arbeit</b>	<b>2S+2Ü</b>				<b>4</b>	<b>H</b>	<b>6</b>				<b>4</b>	<b>6</b>
4a	Quantitative Forschungsmethoden	1S+1Ü				2							
4b	Qualitative Forschungsmethoden	1S+1Ü				2							
<b>10.</b>	<b>Teammanagement und Beratung</b>	<b>2S+2Ü</b>				<b>4</b>	<b>H</b>	<b>6</b>				<b>4</b>	<b>6</b>
10a	Beratung und Konfliktmediation	1S+1Ü				2							
10b	Teammanagement	1S+1Ü				2							

GunDA	Pflichtmodule	Art	1. Semester			2. Semester			3. Semester			Summe	
			SWS	PL	C	SWS	PL	C	SWS	PL	C	SWS	C
<b>7.</b>	<b>Mitarbeiterführung und -förderung</b>	<b>2S+2Ü</b>							<b>4</b>	<b>K</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
7a	Personalentwicklung und Führung	1S+1Ü							2				
7b	BEM und Betriebliche Suchtprävention	1S+1Ü							2				
<b>8.</b>	<b>Teilhabe im Arbeitsleben</b>	<b>4S</b>							<b>4</b>	<b>M</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
8a	Behinderung und Inklusion	2S							2				
8b	Erfahrungen nutzen und Balance fördern	2S							2				
<b>9.</b>	<b>Wahlforschungsmodul</b>	<b>4Ü</b>							<b>4</b>	<b>H</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
9a	Von der Idee zur Datenerhebung	2Ü							2				
9b	Von der Auswertung zum Bericht	2Ü							2				

GunDA	Pflichtmodule	Art	4. Semester			5. Semester			6. Semester			Summe	
			SWS	PL	C	SWS	PL	C	SWS	PL	C	SWS	C
6.	Arbeit und Organisation in der Gesellschaft	2V+2S	4	K	6							4	6
6a	Industriesoziologie	1V+1S	2										
6b	Organisationssoziologie	1V+1S	2										
12.	Vertiefungsmodul Management	1S+1Ü	2	H	6							2	6
13.	Anwendungsbezogenes Forschungsprojekt	3Ü	1		6	2	M	12				3	18
11.	Recht in Arbeit und Gesellschaft	2V+1S+1Ü				4	K	6				4	6
11a	Arbeits- und Sozialrecht	1V+1Ü				2							
11b	Arbeitsschutzrecht	1V+1S				2							
14.	Master-Arbeit	3Ü				1		6	2	H/M	24	3	30
Summe ECTS 1.-3.Semester					18			18		18			
Summe ECTS 4.-6. Semester					18			24		24			120

## 8. Übersicht Kontakt-, Selbstlern- und Praxiszeiten

**Kontaktzeiten:** Lehreinheiten, die in Form von Präsenzveranstaltungen stattfinden + Lehreinheiten, die in Form von e-Learning stattfinden und die als anrechenbare Lehre gelten

**Selbstlernzeiten:** autonom von den Studierenden gestaltete Studienzeiten

**Praxiszeiten:** Praktika bzw. Forschungsprojekte bei einem Praxispartner

Modul	ECTS	Kontaktzeiten (in h)			Selbstlernzeiten (in h)	Praxiszeiten (in h)	Workload insg. (1 ECTS = 30 h)
		Präsenzzeiten	e-Learning	insg.			
<b>GunDA 01</b> Mensch und Gesundheit in der Arbeit	6 ECTS (2V, 1S, 1Ü)	VZ: 60 TZ: 30	VZ: 0 TZ: 30	60	120	0	180
<b>GunDA 02</b> Betriebliche Prozesse und Gesundheit	6 ECTS (2S, 2Ü)	VZ: 60 TZ: 30	VZ: 0 TZ: 30	60	120	0	180
<b>GunDA 03</b> Vielfalt in der Arbeit als Chance	6 ECTS (4S)	VZ: 60 TZ: 30	VZ: 0 TZ: 30	60	120	0	180
<b>GunDA 04</b> Forschungsmodul Gesundheit und Diversity in der Arbeit	6 ECTS (2S, 2Ü)	VZ: 60 TZ: 30	VZ: 0 TZ: 30	60	120	0	180
<b>GunDA 05</b> Moderation und Kommunikation	6 ECTS (2S, 2Ü)	VZ: 60 TZ: 30	VZ: 0 TZ: 30	60	120	0	180
<b>GunDA 06</b> Arbeit und Organisation in der Gesellschaft	6 ECTS (2V, 2S)	VZ: 60 TZ: 30	VZ: 0 TZ: 30	60	120	0	180
<b>GunDA 07</b> Mitarbeiterführung und -förderung	6 ECTS (2S, 2Ü)	VZ: 60 TZ: 30	VZ: 0 TZ: 30	60	120	0	180
<b>GunDA 08</b> Teilhabe im Arbeitsleben	6 ECTS (4S)	VZ: 60 TZ: 30	VZ: 0 TZ: 30	60	120	0	180
<b>GunDA 09</b> Wahlforschungsmodul	6 ECTS (4Ü)	VZ: 60 TZ: 30	VZ: 0 TZ: 30	60	120	0	180
<b>GunDA 10</b> Teammanagenet und Beratung	6 ECTS (2S, 2Ü)	VZ: 60 TZ: 30	VZ: 0 TZ: 30	60	120	0	180
<b>GunDA 11</b> Recht in Arbeit und Gesellschaft	6 ECTS (2V, 1S, 1Ü)	VZ: 60 TZ: 30	VZ: 0 TZ: 30	60	120	0	180
<b>GunDA 12</b> Vertiefungsmodul Management	6 ECTS (1S, 1Ü)	VZ: 30 TZ: 15	VZ: 0 TZ: 15	30	150	0	180
<b>GunDA 13</b> Anwendungsbezogenes Forschungsprojekt	18 ECTS (3Ü)	VZ: 45 TZ: 22,5	VZ: 0 TZ: 22,5	45	55	440	540
<b>GunDA 14</b> Master-Thesis	30 ECTS (3Ü)	VZ: 45 TZ: 22,5	VZ: 0 TZ: 22,5	45	855	0	900
<b>insg.</b>	120 ECTS (6V, 23S, 23Ü)	VZ: 780 TZ: 390	VZ: 0 TZ: 390	780	2380	440	3600
<b>anteilig</b>		VZ: 21,70% TZ: 10,85%	VZ: 0% TZ: 10,85%	21,70%	66,00%	12,30%	100%

## 9. Wertigkeit der jeweiligen Module an der Abschlussnote

Nr.	Pflichtmodule	SWS	ECTS	Gewichtung für die Endnote in %
<b>GunDA 01</b>	Mensch und Gesundheit in der Arbeit	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6%</b>
<b>GunDA 02</b>	Betriebliche Prozesse und Gesundheit	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6%</b>
<b>GunDA 03</b>	Vielfalt in der Arbeit als Chance	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6%</b>
<b>GunDA 04</b>	Forschungsmodul Gesundheit und Diversity in der Arbeit	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6%</b>
<b>GunDA 05</b>	Moderation und Kommunikation	<b>4</b>	<b>6</b>	---
<b>GunDA 06</b>	Arbeit und Organisation in der Gesellschaft	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6%</b>
<b>GunDA 07</b>	Mitarbeiterführung und -förderung	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6%</b>
<b>GunDA 08</b>	Teilhabe im Arbeitsleben	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6%</b>
<b>GunDA 09</b>	Wahlforschungsmodul	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6%</b>
<b>GunDA 10</b>	Teammanagement und Beratung	<b>4</b>	<b>6</b>	---
<b>GunDA 11</b>	Recht in Arbeit und Gesellschaft	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6%</b>
<b>GunDA 12</b>	Wahl-Vertiefungsmodul Management	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>6%</b>
<b>GunDA 13</b>	Anwendungsbezogenes Forschungsprojekt	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>15%</b>
<b>GunDA 14</b>	Master-Arbeit	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>25%</b>
	<b>Summe</b>	<b>52</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

<b>Modul:</b> GunDA 01		<b>Titel:</b> Mensch und Gesundheit in der Arbeit	
<b>Modulverantwortungen:</b> Professur für Public Health (Schwerpunkt: Versorgungsforschung/ Versorgungsgestaltung)  Professur für Behinderung und Inklusion			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr VZ:</b> WiSe <b>Studienhalbjahr TZ:</b> WiSe	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul	
<b>Leistungspunkte (ECTS):</b> 6	<b>Arbeitsbelastung:</b> 180 h	<b>davon Kontaktzeit:</b> 60 h <b>VZ:</b> 60 h Präsenzzeit <b>TZ:</b> 30 h Präsenzzeit + 30 h e-Learning	
		<b>davon Praxiszeit:</b> 0 h	
		<b>davon Selbststudium:</b> 120 h	
<b>Dauer, Häufigkeit:</b> 1 Semester, jährlich		<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Voraussetzung für die Teilnahme an der Lehrveranstaltung:</b> keine <b>Zugangsvoraussetzung für die Modulprüfung:</b> keine <b>Sonstige Voraussetzungen:</b> keine			
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<b>Wissen:</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>• besitzen vertieftes Wissen zu den Aufgaben und der Rolle der Arbeitsmedizin sowie zu Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen.</li> <li>• verfügen über umfassende Kenntnisse zu Aspekten der Arbeitsergonomie in verschiedenen Arbeitskontexten</li> <li>• verfügen über spezialisierte Kenntnisse zur psychologischen Bedeutung der Arbeit für Individuen, Gruppen und Organisationen sowie zu ihrer Auswirkung auf die Gesundheit.</li> <li>• besitzen umfassendes Wissen über arbeits- und organisationspsychologische Analyse- und Interventionsmethoden in verschiedenen Arbeitskontexten.</li> </ul>		
	<b>Fertigkeiten:</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>• können die Rolle der Arbeitsmedizin im Kontext von Gesundheit und Diversity einordnen und die Potenziale der Zusammenarbeit mit der Arbeitsmedizin nutzbar machen.</li> <li>• sind in der Lage, Arbeitsplätze im Hinblick auf die ergonomischen Bedingungen hin zu bewerten und Verbesserungsansätze zu formulieren.</li> <li>• können Erkenntnisse der Arbeits- und Organisationspsychologie auf die mit den Themenfeldern Gesundheit und Diversity verbundenen Herausforderungen übertragen und anwenden.</li> <li>• sind in der Lage, die Arbeitstätigkeit unter Berücksichtigung von arbeitspsychologischen Ansätzen zu analysieren sowie Gestaltungs- und Optimierungsansätze zu entwickeln.</li> </ul>		

	<p><b>Sozialkompetenz:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sind in der Lage, sich mit den inner- und außerbetrieblichen Vertreter*innen der Arbeitsmedizin sowie der Arbeits- und Organisationspsychologie abzustimmen und gemeinsame Konzepte zugunsten von Gesundheit und Diversity zu entwickeln.</li> <li>• können Anforderungen an eine ergonomische und arbeitspsychologische Gestaltung von Arbeitsplätzen formulieren, begründen und gegenüber Betroffenen und Entscheidungsträgern argumentativ vertreten.</li> <li>• sind in der Lage mit Beschäftigten und Führungskräften aus verschiedenen Arbeitskontexten die Analyse und Veränderung von Arbeit unter Berücksichtigung von arbeits- und organisationspsychologischen Aspekten konstruktiv und ergebnisorientiert abzustimmen.</li> <li>• können ihr Gesprächsverhalten an die Bedürfnisse der Gesprächspartner*innen diversitysensitiv adaptieren.</li> </ul> <p><b>Selbstständigkeit:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sind in der Lage, unterschiedliche professionelle Standpunkte im Kontext von Gesundheit und Diversity am Arbeitsplatz nachzuvollziehen und daraus eine eigenständige fachlich begründete Position zu entwickeln.</li> <li>• sind in der Lage, sich mit den ergonomischen Arbeitsanforderungen in einer sich wandelnden Arbeitswelt auseinanderzusetzen.</li> <li>• sind in der Lage, sich in Bezug auf ergonomische und arbeitspsychologische Gestaltung von Arbeit eigenständig weiterzubilden.</li> <li>• sind in der Lage, sich mit individuellen, gruppalen und organisationalen Anforderungen in einer sich transformierenden Gesellschaft und den daraus resultierenden neuen Arbeits- und Organisationsformen auseinanderzusetzen und Bedarfe zu erkennen.</li> <li>• sind in der Lage die für ihr Handeln notwendigen Kenntnisse der Arbeits- und Organisationspsychologie in Bezug auf individuelle oder gruppenspezifische Anforderungen, Bedarfe und Ressourcen zu erschließen, weiter zu entwickeln und anzuwenden.</li> <li>• sind in der Lage eigene fachlichen Grenzen zu benennen und Betroffene an geeignete Stellen zu verweisen.</li> </ul>
<p><b>Inhalte des Moduls:</b></p>	<p><b>GunDA 01a: Arbeitsmedizin und Ergonomie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen der Arbeitsmedizin</li> <li>• Auftrag und Rolle von Arbeitsmediziner*innen im Betrieb</li> <li>• Grundlagenwissen zu Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen</li> <li>• Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung</li> <li>• Belastungs- Beanspruchungskonzept</li> </ul> <p><b>GunDA 01b: Arbeits- und Organisationspsychologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen und Theorien der Arbeits- und Organisations-</li> </ul>



	<p>psychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse, Bewertung, Gestaltung und Wirkung von Arbeit</li> <li>• Arbeitstätigkeit im Kontext von Gesundheit und Diversity</li> <li>• Arbeits- und organisationspsychologische Determinanten von Gesundheit</li> <li>• Berufliche Förderung, Organisations- und Personalentwicklung</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltungen:</b>	2 SWS Vorlesung, , 1 SWS Seminar, 1 SWS Übung
<b>Lernformen:</b>	Diskussion, Präsentationen, Gruppenarbeit, Fallbeispiele
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Credits:</b> (Modulprüfung, Umfang, Dauer der Prüfung)	<p>Die Modulprüfung besteht in einer Klausur, bei der die Studierenden unterschiedliche Theorien und Befunde der Arbeitsmedizin, der Ergonomie und der Arbeits- und Organisationspsychologie ohne Hilfsmittel abrufen und erinnern sollen. Darüber hinaus sollten Sie in der Lage sein, diese Theorien und Befunde auf Fragestellungen aus der Praxis anzuwenden sowie neue forschungs- und anwendungsorientierte Aufgaben zu beschreiben, entsprechende Ziele zu definieren und konkrete Lösungsansätze unter Reflexion ihrer möglichen Auswirkungen ableiten zu können.</p> <p>Dauer: 90 Minuten</p>
<b>Verwendbarkeit des Moduls:</b>	Gesundheitswissenschaftliche Studiengänge mit Schwerpunkt Arbeit und Gesundheit
<b>(Grundlagen)-Literatur:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angerer, P., Glaser, J., Gündel, H., Henningsen, P., Lahmann, C., Letzel, S., &amp; Nowak, D. (2014). Psychische und psychosomatische Gesundheit in der Arbeit: Wissenschaft, Erfahrungen und Lösungen aus Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und Psychosomatischer Medizin. Heidelberg: ecomed Medizin.</li> <li>• Baur, X. (2013). Arbeitsmedizin. Heidelberg: Springer.</li> <li>• Lange, W. &amp; Windel, A. (2011). Kleine ergonomische Datensammlung. Köln: TÜV Media.</li> <li>• Nerdinger, F. W., Blickle, G., &amp; Schaper, N. (2014). Arbeits- und Organisationspsychologie (3. Aufl.). Heidelberg: Springer.</li> <li>• Rieger, M, Hildenbrand, S., Nesseler, T., Letzel, S. &amp; Nowak, D. (Hrsg.). (2016). Prävention und Gesundheitsförderung an der Schnittstelle zwischen kurativer Medizin und Arbeitsmedizin: ein Kompendium für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Landsberg am Lech: ecomed Medizin.</li> </ul>

<b>Modul:</b> GunDA 02		<b>Titel:</b> Betriebliche Prozesse und Gesundheit	
<b>Modulverantwortungen:</b> i.V. Professur für Gesundheitsdidaktik Professur für Kommunikation und Intervention im Kontext von Gesundheit und Arbeit			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr VZ:</b> WiSe <b>Studienhalbjahr TZ:</b> SoSe	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul	
<b>Leistungspunkte (ECTS):</b> 6	<b>Arbeitsbelastung:</b> 180 h	<b>davon Kontaktzeit:</b> 60 h <b>VZ:</b> 60 h Präsenzzeit <b>TZ:</b> 30 h Präsenzzeit + 30 h e-Learning	
		<b>davon Praxiszeit:</b> 0 h	
		<b>davon Selbststudium:</b> 120 h	
<b>Dauer, Häufigkeit:</b> 1 Semester, jährlich		<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Voraussetzung für die Teilnahme an der Lehrveranstaltung:</b> keine <b>Zugangsvoraussetzung für die Modulprüfung:</b> keine <b>Sonstige Voraussetzungen:</b> keine			
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<b>Wissen:</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>• besitzen vertieftes interdisziplinäres Wissen zu betrieblichen Prozessen und Strukturen.</li> <li>• können sozialwissenschaftliche Ansätze sowie betriebswirtschaftliche Modelle und Methoden einer diversitysensiblen, gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung differenzieren.</li> <li>• verfügen über umfassendes Wissen zu theoretischen Ansätzen, Strukturen und Prozessen der Entwicklung einer diversitysensiblen, gesundheitsfördernden Organisation sowie über deren Chancen und Grenzen.</li> </ul>		
	<b>Fertigkeiten:</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>• können trotz begrenzter Information betriebliche Bedarfslagen vor dem Hintergrund organisationaler Prozesse und Strukturen im Hinblick auf Gesundheitspotenziale und –risiken selbstständig analysieren</li> <li>• können betriebliche Prozesse und Strukturen im Hinblick auf Gesundheit und Diversitysensibilität mit Hilfe geeigneter Konzepte, Modelle und Methoden bewerten.</li> <li>• können auf Basis reflektierter Analysen selbständig Strategien zur gesundheitsfördernden und diversitysensiblen Organisationsentwicklung entwickeln, implementieren, koordinieren und evaluieren.</li> </ul>		

	<p><b>Sozialkompetenz:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sind in der Lage, Konzepte und Ansätze einer diversitysensiblen und gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung mit allen beteiligten Akteuren zu diskutieren und abzustimmen.</li> <li>• können Arbeitsergebnisse hinsichtlich der Entwicklung eines Unternehmens zu einer diversitysensiblen, gesundheitsfördernden Organisation gegenüber Experten und Laien argumentativ vertreten.</li> <li>• können Diskussionen zur gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung sowie den zugrunde liegenden betrieblichen Zusammenhängen mit Experten und Entscheidungsträgern führen.</li> <li>• sind in der Lage, bei ihren Entscheidungen ethische Aspekte einer diversitysensiblen und gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung zu berücksichtigen.</li> </ul>
	<p><b>Selbstständigkeit:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• haben Strategien entwickelt, ihr Wissen und ihre Anwendungskompetenzen eigenständig kritisch zu reflektieren.</li> <li>• können sich fehlendes Wissen über Prozesse, Strukturen, Methoden und Maßnahmen eigenständig erschließen.</li> <li>• sind in der Lage, sich selbstständig an neue Entwicklungen anzupassen und sich hinsichtlich aktueller Bedarfe und Lösungen im Bereich einer diversitysensiblen, gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung selbstverantwortlich zu informieren und weiterzubilden.</li> </ul>
<p><b>Inhalte des Moduls:</b></p>	<p><b>GunDA 02a: Betriebswirtschaft und Management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategisches Management</li> <li>• Controlling</li> <li>• Organisationsgestaltung</li> <li>• Changemanagement</li> <li>• Projektmanagement</li> <li>• Qualitätsmanagement und Evaluation</li> </ul> <p><b>GunDA 02b: Gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung, BGM</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Theorien und Konzepte gesundheitsfördernder Organisationsentwicklung</li> <li>• Bedeutung und Methoden der Partizipation von Beschäftigten</li> <li>• Prozesse und Strukturen einer diversitysensiblen, gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung</li> <li>• Analyse und Intervention</li> <li>• Potenziale und Grenzen der Veränderung</li> </ul>
<p><b>Art der Lehrveranstaltungen:</b></p>	<p>2 SWS Seminar, 2 SWS Übung</p>
<p><b>Lernformen:</b></p>	<p>Diskussion, Präsentationen, Gruppenarbeit, Fallbeispiele</p>
<p><b>Voraussetzungen für die</b></p>	<p>Die Modulprüfung besteht aus einer Klausur, in der die Studieren-</p>

<b>Vergabe von Credits:</b> (Modulprüfung, Umfang, Dauer der Prüfung)	<p>den unterschiedliche Theorien und Konzepte aus Betriebswirtschaft und Management, sowie der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung abrufen, erinnern und in eigenen Worten darstellen sollen. Darüber hinaus sollten sie in der Lage sein, diese Theorien und Konzepte auf konkrete Fallbeispiele aus der Praxis anzuwenden sowie damit verbundene forschungs- und anwendungsorientierte Aufgaben zu beschreiben, Ziele zu definieren und konkrete Lösungsansätze und Vorgehensweisen unter Reflexion Ihrer möglichen Auswirkungen zu definieren.</p> <p>Dauer: 90 Minuten</p>
<b>Verwendbarkeit des Moduls:</b>	Gesundheitswissenschaftliche Studiengänge mit Schwerpunkt Arbeit und Gesundheit
<b>(Grundlagen)-Literatur:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bergmann, R. &amp; Garrecht, M. (2008). Organisation und Projektmanagement, Springer-Verlag.</li> <li>• Bornewasser, M., Kriegesmann, B. &amp; Zülch, J. (Hrsg.) (2014). Dienstleistungen im Gesundheitssektor. Produktivität, Arbeit und Management. Berlin, Springer.</li> <li>• Faller, G. (Hrsg.) (2016). Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Bern: Hogrefe.</li> <li>• Froböse, I.; Wellmann, H.; Weber, A. (Hrsg.) (2012). Betriebliche Gesundheitsförderung : Möglichkeiten der betriebswirtschaftlichen Bewertung. Wiesbaden, Universum-Verlag.</li> <li>• Grossmann, R.; Bauer, G. &amp; Scala, K. (2015). Einführung in die systemische Organisationsentwicklung. Heidelberg: Carl Auer Verlag.</li> <li>• Haubrock, M. &amp; Schär, W. (2009). Betriebswirtschaft und Management in der Gesundheitswirtschaft, 5. Vollst. Überarb. Und erw. Aufl., Bern, Huber.</li> <li>• Reisinger, S., et al. (2013). Strategisches Management: Grundlagen für Studium und Praxis, Pearson.</li> <li>• Robbins, S. P. C., Mary; Fischer, Ingo (2014). Management: Grundlagen der Unternehmensführung. Hallbergmoos, Pearson Deutschland.</li> <li>• Vogel M. (Ed.), (2014). Organisation außer Ordnung. Göttingen: V &amp; R.</li> </ul>

<b>Modul:</b> GunDA 03		<b>Titel:</b> Vielfalt in der Arbeit als Chance	
<b>Modulverantwortungen:</b> Professur für Gesundheit und Diversity			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr VZ:</b> WiSe <b>Studienhalbjahr TZ:</b> WiSe	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul	
<b>Leistungspunkte (ECTS):</b> 6	<b>Arbeitsbelastung:</b> 180 h	<b>davon Kontaktzeit:</b> 60 h <b>VZ:</b> 60 h Präsenzzeit <b>TZ:</b> 30 h Präsenzzeit + 30 h e-Learning	
		<b>davon Praxiszeit:</b> 0 h	
		<b>davon Selbststudium:</b> 120 h	
<b>Dauer, Häufigkeit:</b> 1 Semester, jährlich		<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Voraussetzung für die Teilnahme an der Lehrveranstaltung:</b> keine <b>Zugangsvoraussetzung für die Modulprüfung:</b> keine <b>Sonstige Voraussetzungen:</b> keine			
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<p><b>Wissen:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verstehen die Zusammenhänge zwischen gesundheitlicher Chancengleichheit und struktureller Ungleichheit in der Arbeit (und im Leben) und verfügen über umfassendes Wissen zur Prekarisierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen und den damit einhergehenden gesundheitlichen und gesamtgesellschaftsumfassenden Auswirkungen auf Arbeitnehmer*innen.</li> <li>• haben tiefgreifende Kenntnisse über den Themenkomplex Gesundheit im Kontext von Arbeit und über die besondere Vulnerabilität bestimmter marginalisierter Gruppen in Beschäftigungsverhältnissen.</li> <li>• kennen die vielfältigen Konzepte für die betriebliche und gesellschaftliche Inklusion vulnerabler Bevölkerungsgruppen aus der Diversity Management (DiM) und der Antidiskriminierungsperspektive.</li> <li>• sind vertraut mit rechtlichen Rahmenbedingungen und Regelwerken zur gesunden betrieblichen Inklusion marginalisierter Bevölkerungsgruppen.</li> <li>• verfügen über ein Verständnis von ethnographischen Konzepten und Theorien</li> </ul>		
	<p><b>Fertigkeiten:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sind in der Lage, aus kulturell vielfältigen Arbeitskontexten Bezüge zu Theoriekonzepten von Diversity in der Arbeit herzustellen und daraus Handlungswissen für den professionellen Umgang mit den jeweiligen Arbeitnehmer*innen abzuleiten.</li> <li>• können für unterschiedliche betriebliche Voraussetzungen entsprechende diversitysensible Konzepte entwickeln und implementieren.</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wenden erworbene transkulturelle Kompetenzen erfolgreich im betrieblichen Diversity Management an.</li> <li>• Können ethnografische Methoden gezielt auswählen und anwenden.</li> </ul> <p><b>Sozialkompetenz:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• können Identitätszuschreibungen in allen sozialen Ausformungen von Arbeit vor dem Hintergrund der eigenen kulturellen Sozialisation reflektieren und folglich identitätsbezogene und gruppenbildende Konstruktionsprozesse biographisch reflektieren.</li> <li>• sind in der Lage, ihr Wissen über individuelle und kollektive Konstruktionen von (Gruppen)Identität auf den arbeitsrelevanten Kontext anzuwenden, vulnerable Mitarbeiter*innen gezielt zu fördern und dysfunktionale Arbeitsstrukturen zu erkennen.</li> <li>• können eigene Handlungsziele mit den Werten und Einstellungen einer Gruppe verknüpfen.</li> </ul> <p><b>Selbstständigkeit:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sind selbstständig in der Lage, multidiversen Gruppen Wege aufzuzeigen, wie Voraussetzungen für einen gleichberechtigten Zugang zu gesundheitlichen Ressourcen am Arbeitsplatz verbessert werden können.</li> <li>• verfügen über Handlungswissen zum Erhalt und zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von marginalisierten Arbeitnehmer*innen und können ihr Wissen auf entsprechende Zielgruppen anwenden.</li> <li>• sind in der Lage unterschiedliche Formen betrieblicher Diversity Paradigmen zu erkennen und zu bewerten.</li> </ul>
<p><b>Inhalte des Moduls:</b></p>	<p><b>GunDA 03a: Diversitykompetenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenhänge zwischen gesellschaftlicher Vielfalt und struktureller Ungleichheit am Arbeitsplatz erkennen und biografisch reflektiert behandeln</li> <li>• Betriebliche Konzepte im Umgang mit kultureller Vielfalt anwenden: Interkulturelle Öffnung, Transkulturelle Kompetenz und Vielfaltsmanagement als zentraler Bestandteil des Personalmanagements</li> <li>• Soziale Vielfalt in der Arbeitswelt: Geschlecht und sexuelle Orientierung, Ethnie, Alter, Behinderung, Religion und Lebensstil</li> <li>• Advocacy für Diversity und Gesundheit in der Arbeit im Kontext rechtlicher Grundlagen und auf der Basis von Solidarität (AGG, UN Behindertenkonvention etc.)</li> </ul> <p><b>GunDA 03b: Kultur und Milieu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in theoretische Diskurse aus den Themenbereichen Gesundheit und Arbeit im Kontext von Globalisierung, Kultur und Milieu</li> <li>• Sensibilisierung für strukturelle Barrieren und Exklusionsdynamiken im Zugang zum Arbeitsmarkt</li> <li>• Die Wirkung unterschiedlicher Diversity Management</li> </ul>

	<p>Paradigmen für strukturelle Veränderungen in Betrieben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der mehrdimensionale Milieubegriff im Kontext von Globalisierung: Dynamik von Strukturen, Ordnungsbildungen und Vergesellschaftungsprozessen</li> <li>• Soziale Lage und/oder Werteorientierung sowie Handlungsorientierungen von Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz.</li> <li>• Soziale Ungleichheit im Arbeitskontext (Leiharbeit, Prekarisierung von Arbeit und Leben/integrale Ökonomie).</li> <li>• Empirische Methoden zur Erforschung von Spezifika sozialer Milieus im Themenbereich Arbeit und Gesundheit.</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltungen:</b>	4 SWS Seminar
<b>Lernformen:</b>	Frontalunterricht, freie Projektgruppen, angeleitete empirische Forschung
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Credits:</b> (Modulprüfung, Umfang, Dauer der Prüfung)	<p>Die Modulprüfung besteht aus einer <b>Hausarbeit</b>, die die Studierenden zu unterschiedlichen Themen aus dem Bereich Vielfalt in der Arbeit als Chance verfassen. Die Hausarbeit baut auf einer schriftlichen Studienleistung in Form einer ‚ethnografischen Kurzstudie‘ auf. Dabei zeigen die Studierenden, dass sie über ein umfassendes Wissen über Theorien und Begriffe aus den beiden Teilbereichen „Diversitykompetenz“ und „Kultur und Milieu“ in Arbeitskontexten mit multidiversen Bevölkerungsgruppen verfügen. Die Studierenden sollten in der Lage sein, diese Theorien und Begriffe über die ethnografische Kurzstudie in die betriebliche Praxis zu übertragen. Diese sollte anwendungsorientiert sein, entsprechende Ziele definieren und konkrete Lösungsansätze für einen gleichberechtigten und ressourcenorientierten Umgang mit multidiversen Arbeitnehmer*innen beinhalten.</p> <p><b>Bearbeitungszeitraum: 6 Wochen</b></p>
<b>Verwendbarkeit des Moduls:</b>	Gesundheitswissenschaftliche Studiengänge mit Schwerpunkt Arbeit und Gesundheit
<b>(Grundlagen)-Literatur:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Domenig, D. (2007). Transkulturelle Kompetenz : Lehrbuch für Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufe; (2., vollst. Überarb. und erw. Aufl. ed.). Bern: Huber.</li> <li>• Doppler, K.; Lauterburg, C. (2014). Change-Management. Den Unternehmenswandel gestalten. Frankfurt am Main: Campus.</li> <li>• Marchart, O. (2013). Facetten der Prekarisierungsgesellschaft: Prekäre Verhältnisse. Berlin: de Gruyter.</li> <li>• Nohl, A.-M., Schittenhelm, K., Schmidtke, O. &amp; Weiß, A. (Hrsg.) (2014). Work in Transition. Cultural Capital and Highly Skilled Migrants' Passages into the Labour Market. Toronto: Toronto University Press.</li> <li>• Genkova, P., Ringeisen, T. &amp; Leong, F.T.L. (Hrsg). (2013). Handbuch Stress und Kultur: interkulturelle und kulturvergleichende Perspektiven. Berlin: Springer.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Genkova, P. &amp; Ringeisen, T. (Hrsg.) Handbuch Diversity Kompetenz. Gegenstandsbereiche der Diversity Kompetenz. Berlin: Springer.</li></ul>
--	--



<b>Modul:</b> GunDA 04		<b>Titel:</b> Forschungsmodul Gesundheit und Diversity in der Arbeit	
<b>Modulverantwortungen:</b> i.V. Professur für Behinderung und Inklusion i.V. Professur für Sozialraum und Gesundheit			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr VZ:</b> WiSe <b>Studienhalbjahr TZ:</b> SoSe	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul	
<b>Leistungspunkte (ECTS):</b> 6	<b>Arbeitsbelastung:</b> 180 h	<b>davon Kontaktzeit:</b> 60 h <b>VZ:</b> 60 h Präsenzzeit <b>TZ:</b> 30 h Präsenzzeit + 30 h e-Learning	
		<b>davon Praxiszeit:</b> 0 h	
		<b>davon Selbststudium:</b> 120 h	
<b>Dauer, Häufigkeit:</b> 1 Semester, jährlich		<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Voraussetzung für die Teilnahme an der Lehrveranstaltung:</b> keine <b>Zugangsvoraussetzung für die Modulprüfung:</b> keine <b>Sonstige Voraussetzungen:</b> keine			
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<b>Wissen:</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>• besitzen umfassendes Wissen über – für spezifische Fragestellungen geeignete – qualitative und statistische Analyseverfahren in den Gesundheits- und Sozialwissenschaften.</li> <li>• verfügen über vertieftes Wissen zur Struktur und den wesentlichen Inhalten und einer wissenschaftlichen Arbeit.</li> <li>• verfügen über erweitertes und kritisches Wissen zu Forschungstheorien.</li> <li>• haben umfassendes Wissen hinsichtlich der Gütekriterien qualitativer und quantitativer Forschungsverfahren.</li> <li>• kennen die Vor- und Nachteile von quantitativen und qualitativen Forschungsdesigns und verfügen über erweiterte Kenntnisse zu deren Verbindung (Mixed-Methods).</li> </ul>		
	<b>Fertigkeiten:</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>• sind in der Lage, angesichts begrenzter Informationen eine Forschungsfrage zu entwickeln, ein adäquates Forschungsdesign daraus abzuleiten und Hypothesen bzw. Detailfragestellungen zu formulieren.</li> <li>• können geeignete Verfahren der deskriptiven und schließenden Statistik mit Hilfe Statistikprogrammen sicher anwenden, die Ergebnisse darstellen und angemessen interpretieren.</li> <li>• verfügen über vertiefte Kompetenzen, um geeignete Vorgehensweisen der qualitativen Forschung einschließlich Datenerhebung, -dokumentation und -interpretation anzuwenden und zu begründen.</li> <li>• sind sicher bei der Darstellung von Forschungsfragen, -verfahren und -erkenntnissen, sowie bei der Anwendung der Regeln wissenschaftlichen Arbeitens.</li> </ul>		

	<p><b>Sozialkompetenz:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sind in der Lage, ihre Fragestellungen, Vorgehensweisen und Forschungsergebnisse gegenüber Experten und Laien zu präsentieren, zu begründen und argumentativ zu vertreten.</li> <li>• können eine begründete, eigene Meinung zu einem Forschungsthema entwickeln, argumentativ darlegen und verteidigen.</li> <li>• sind in der Lage, kritische Fragen zu den Forschungsergebnissen anderer Forschender zu stellen.</li> <li>• können die ethische Relevanz von Forschungsdaten beurteilen und Schlussfolgerungen für das eigene Forschungshandeln daraus ableiten.</li> </ul> <p><b>Selbstständigkeit:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sind selbstständig in der Lage, Forschungsbedarfe der Praxis zu erkennen und daraus Forschungsfragen abzuleiten.</li> <li>• können aus den erlernten Methoden die geeigneten Mittel und Methoden zur Beantwortung der Forschungsfrage selbstständig auswählen.</li> <li>• sind in der Lage, selbstständig entsprechende Forschungsverfahren anzuwenden und eine wissenschaftliche Arbeit schriftlich zu verfassen.</li> <li>• können Forschungsfragen der Sozial- und Gesundheitswissenschaften sowie eigene Ergebnisse selbstständig in den wissenschaftlichen Kontext einordnen.</li> </ul>
<p><b>Inhalte des Moduls:</b></p>	<p><b>GunDA 04a: Quantitative Forschungsmethoden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulierung von Arbeitshypothesen für quantitative Analysen</li> <li>• Wiederholung Grundlagen der quantitativen Forschung: Mittelwert, Varianz, Normalverteilung, Median, Boxplots, Konfidenzintervalle, Aufstellen von Hypothesen, einseitige und zweiseitige Fragestellungen, parametrische und nicht-parametrische Tests, Datentransformation, Umgang mit empirischen Daten.</li> <li>• T-Test, Anova, Korrelation, Regression, Multiple Regression, Faktoren- und Clusteranalyse.</li> <li>• Induktive und deduktive Forschung, Falsifikation, Verifikation.</li> <li>• Dokumentation und Präsentation von Ergebnissen quantitativer Analysen.</li> </ul> <p><b>GunDA 04b: Qualitative Forschungsmethoden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung einer qualitativen Fragestellung</li> <li>• Anforderungen an die Erhebung qualitativer Daten</li> <li>• Auswertung und Interpretation qualitativer Daten (bspw. mittels qualitative Inhaltsanalyse, Diskursanalyse).</li> <li>• methodenkompetente Durchführung, Darstellung der Ergebnisse und kritische Auseinandersetzung mit den Ergebnissen</li> <li>• Dokumentation und Präsentation von Ergebnissen qualitativer Analysen</li> </ul>

<b>Art der Lehrveranstaltungen:</b>	2 SWS Seminar, 2 SWS Übung
<b>Lernformen:</b>	Seminaristische Gruppenarbeit
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Credits:</b> (Modulprüfung, Umfang, Dauer der Prüfung)	Die Modulprüfung besteht aus einer <b>Hausarbeit</b> , in deren Rahmen die Studierenden beweisen, dass sie selbstständig in der Lage sind, die Anforderungen an die Entwicklung einer Forschungsfrage, die Ableitung eines geeigneten Designs, die Durchführung einer Studie inklusive Datenanalyse, -interpretation und –dokumentation zu bewältigen. Die Studierenden beweisen darüber hinaus, dass Sie in der Anwendung der Regeln wissenschaftlichen Arbeitens einschließlich der Zitier- und Quellenarbeit sicher sind.  Bearbeitungszeit: <b>6 Wochen</b>
<b>Verwendbarkeit des Moduls:</b>	Gesundheitswissenschaftliche Studiengänge mit Schwerpunkt Arbeit und Gesundheit
<b>(Grundlagen)-Literatur:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteslander, P. (2010). Methoden der empirischen Sozialforschung. 13. Auflage, Erich Schmidt Verlag.</li> <li>• Bortz, J. (2005). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. Springer Verlag.</li> <li>• Bortz, J., Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4. Auflage, Springer Medizin Verlag.</li> <li>• Bühl, A. (2014). SPSS 22 – Einführung in die moderne Datenanalyse. 14. Auflage, Pearson.</li> <li>• Flick, U. (2011). Qualitative Sozialforschung, Eine Einführung. Reinbek: Rowohlt.</li> </ul>

<b>Modul:</b> GunDA 05		<b>Titel:</b> Moderation und Kommunikation	
<b>Modulverantwortungen:</b> Professur für Kommunikation und Intervention im Kontext von Arbeit und Gesundheit			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr VZ:</b> WiSe <b>Studienhalbjahr TZ:</b> WiSe	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul	
<b>Leistungspunkte (ECTS):</b> 6	<b>Arbeitsbelastung:</b> 180 h	<b>davon Kontaktzeit:</b> 60 h <b>VZ:</b> 60 h Präsenzzeit <b>TZ:</b> 30 h Präsenzzeit + 30 h e-Learning	
		<b>davon Praxiszeit:</b> 0 h	
		<b>davon Selbststudium:</b> 120 h	
<b>Dauer, Häufigkeit:</b> 1 Semester, jährlich		<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Voraussetzung für die Teilnahme an der Lehrveranstaltung:</b> keine			
<b>Zugangsvoraussetzung für die Modulprüfung:</b> Anwesenheit an Präsenzveranstaltung			
<b>Sonstige Voraussetzungen:</b> keine			
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<p><b>Wissen:</b> Die Studierenden verfügen über aktuelles, detailliertes und spezialisiertes Wissen zu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Theorie und Praxis der Moderation (z.B. zu theoretischen Modellen, Techniken, Methoden, Fragetypen, Moderationsphasen).</li> <li>• Theorie und Praxis der Präsentation (z.B. zu theoretischen Modellen, Merkmale einer gelingenden Präsentation, Präsentationstechniken, empirische Erkenntnisse).</li> <li>• den Begriffen, Formen und Ansätzen der inner- und außerbetrieblichen Gesundheitskommunikation sowie den Problemstellungen der Praxis im Kontext von Gesundheit und Diversity.</li> <li>• den Akteuren und Multiplikatoren im Feld der Kommunikation von Gesundheit und Diversity in der Arbeit sowie deren Zielen.</li> </ul>		
	<p><b>Fertigkeiten:</b> Die Studierenden sind auch bei unvollständiger Information in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• komplexe Moderationsprozesse im Kontext von Gesundheit und Diversity für verschiedene Zielgruppen strategisch zu planen und vorzubereiten.</li> <li>• in komplexen und unvorhersehbaren Zusammenhängen anspruchsvolle Präsentationen im Kontext von Gesundheit und Diversity verständlich und zielgruppengerecht zu erarbeiten.</li> <li>• die Qualität der betrieblichen Kommunikation von Gesundheit und Diversity in der Arbeit zu erfassen und Optimierungsstrategien abzuleiten.</li> <li>• eine adressatengerechte Kommunikationsstrategie im Themenfeld Gesundheit und Diversity in der Arbeit zu konzipieren, umzusetzen und zu evaluieren.</li> </ul>		

	<p><b>Sozialkompetenz:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sind in der Lage, vielschichtige Gruppenprozesse mit dem Fokus auf gelingende Organisationsentwicklung zu moderieren.</li> <li>• verstehen es auch in herausfordernden und schwierigen Situationen, Präsentationen verständlich und zielgruppengerecht durchzuführen.</li> <li>• sind in der Lage, sich mit den Multiplikatoren im Feld, Gesundheit und Diversity in der Arbeit trotz verschiedener Interessenlagen, Fachzugehörigkeiten, Aufgabenfelder und Zielsetzungen abzustimmen.</li> <li>• können diese für eine an fachlichen Kriterien orientierte Form der adressatengerechten Kommunikation zu Themen der Gesundheit und Diversity in der Arbeit gewinnen.</li> </ul> <p><b>Selbstständigkeit:</b> Die Studierenden haben Strategien entwickelt,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Verfahren der Kommunikation, Moderation und Präsentation eigenständig an eine beliebige Gruppen anpassen und dabei unterschiedliche Niveaustufen, Zusammensetzungen, Zeit- und Raumdimensionen sowie Zielstellungen berücksichtigen.</li> <li>• sind in der Lage, Moderationen und Präsentationen im Hinblick auf ihre kulturellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Einbettungen strategisch zu planen, durchzuführen und zu evaluieren.</li> <li>• ihr Wissen und Ihre Handlungskompetenzen dem sich schnell verändernden Feld der inner- und außerbetrieblichen Gesundheitskommunikation anzupassen, daraus neue Ideen zu generieren und deren Erfolg kritisch zu überprüfen.</li> </ul>
<p><b>Inhalte des Moduls:</b></p>	<p><b>GunDA 05a: Moderation und Präsentation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moderationsphasen und Moderationstechniken</li> <li>• Gruppenprozesse und Prozesssteuerung</li> <li>• Visualisierung in der Moderation</li> <li>• Schwierige Situationen und Konflikte in der Moderations- und Präsentationsarbeit</li> <li>• Aufbau, Phasen und Struktur einer Präsentation</li> <li>• Auftreten, Stimme und Rhetorik</li> </ul> <p><b>GunDA 05b: Gesundheitskommunikation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Begriffe und Differenzierungen im Rahmen der Gesundheitskommunikation</li> <li>• Formen und Anlässe betrieblicher Kommunikation im Kontext von Gesundheit und Diversity</li> <li>• Problemfelder gesundheits- und diversitybezogener Kommunikationspraxis im Kontext der Arbeit</li> <li>• Forschungsfelder und -ansätze im Kontext der Kommunikation von Gesundheit und Diversity in der Arbeit</li> <li>• Entwicklung einer Kommunikationsstrategie im Kontext von Gesundheit und Diversity in der Arbeit</li> </ul>

<b>Art der Lehrveranstaltungen:</b>	2 SWS Seminar, 2 SWS Übung
<b>Lernformen:</b>	Gruppenarbeit, Gruppendiskussion, praktische Übungen
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Credits:</b> (Modulprüfung, Umfang, Dauer der Prüfung)	<p>Für die Präsenzveranstaltungen dieses Moduls besteht eine Anwesenheitspflicht. Grund dafür ist, dass die Lernziele nur dann erreicht werden können, wenn die Studierenden tatsächlich an der Lehrveranstaltung teilgenommen, dort Prozesse selbst erlebt, an Aufgaben teil- bzw. diese aktiv übernommen haben und anschließend ihre Erfahrungen reflektieren.</p> <p>Die Modulprüfung besteht in einer mündlichen Prüfung (unbenotet), deren Inhalt die Selbstreflexion hinsichtlich der eigenständig erarbeiteten, praktischen Studienleistungen aus den Feldern Präsentation, Moderation und Gesundheitskommunikation ausmacht. Die Reflexion erfolgt anhand der Dimensionen Wissen, Fertigkeiten sowie Selbst- und Sozialkompetenzen unter Berücksichtigung der in den Lehrinhalten vermittelten Qualitätsanforderungen. Die Prüfung fördert die kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Entwicklungsstand und fördert die Motivation zur eigenständigen Weiterentwicklung.</p> <p>Dauer: 30 Minuten</p>
<b>Verwendbarkeit des Moduls:</b>	Gesundheitswissenschaftliche Studiengänge mit Schwerpunkt Arbeit und Gesundheit
<b>(Grundlagen)-Literatur:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faller G. (2016). Mehr als Marketing: Kommunikation und Gesundheit im Betrieb. In: Faller G. (Hrsg.). Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. 3. neu bearb. u. erw. Aufl., Bern: Hogrefe Verlag, S. 189-201.</li> <li>• Hartmann, Martin; Funk, Rüdiger; Nietmann, Horst: Präsentieren. Präsentationen: zielgerichtet und adressatenorientiert. Weinheim und Basel: Beltz 9. Aufl. 2012.</li> <li>• Hartmann, Martin; Rieger, Michael; Funk, Rüdiger: Zielgerichtet moderieren. Ein Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. Weinheim und Basel: Beltz 6. Aufl. 2012.</li> <li>• Hurrelmann, K.; Baumann, E. (2014). Handbuch Gesundheitskommunikation. Bern: Huber</li> <li>• Rachow, Axel; Sauer, Johannes: Der Flipchart-Coach. Profi-Tipps zum Visualisieren und Präsentieren am Flipchart. Bonn: managerseminare 2015.</li> <li>• Seifert, Josef W.: Visualisieren, Präsentieren, Moderieren. Offenbach: Gabal. 30. Aufl. 2011.</li> <li>• Strötges, Gisela S.: Sozialmanagement: Moderation: Grundlagen und aktivierende Methoden. Cornelsen Scriptor 2012.</li> </ul>

<b>Modul:</b> GunDA 06		<b>Titel:</b> Arbeit und Organisation in der Gesellschaft	
<b>Modulverantwortungen:</b> Professur für Gesundheitstechnologien Professur für Kommunikation und Intervention im Kontext von Gesundheit und Arbeit			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr VZ:</b> SoSe <b>Studienhalbjahr TZ:</b> SoSe	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul	
<b>Leistungspunkte (ECTS):</b> 6	<b>Arbeitsbelastung:</b> 180 h	<b>davon Kontaktzeit:</b> 60 h <b>VZ:</b> 60 h Präsenzzeit <b>TZ:</b> 30 h Präsenzzeit + 30 h e-Learning	
		<b>davon Praxiszeit:</b> 0 h	
		<b>davon Selbststudium:</b> 120 h	
<b>Dauer, Häufigkeit:</b> 1 Semester, jährlich		<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Voraussetzung für die Teilnahme an der Lehrveranstaltung:</b> keine <b>Zugangsvoraussetzung für die Modulprüfung:</b> keine <b>Sonstige Voraussetzungen:</b> keine			
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<b>Wissen:</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>• verfügen über umfassendes Wissen zum Strukturwandel der Arbeitswelt, der Steuerung und Regulierung von Arbeit und der Arbeitsbeziehungen.</li> <li>• kennen Theorien zur Arbeit und Organisation in der Gesellschaft</li> <li>• verfügen über detailliertes Wissen zur Gestaltung und Entwicklung von Arbeitssystemen und Arbeitsprozessen im Zusammenspiel von Arbeit, Organisation und (digitaler) Technik (soziotechnische Systemgestaltung).</li> <li>• kennen Ansätze, Problemlagen und Herausforderungen von Unternehmen als „Organisationen“ und können organisationsinterne und -übergreifende Strukturen und Abläufe aus verschiedenen theoretischen Perspektiven beschreiben.</li> </ul>		
	<b>Fertigkeiten:</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>• sind in der Lage, Konsequenzen des Strukturwandels der Arbeitswelt für die betriebliche Praxis zu erkennen, zu beschreiben, Gestaltungsherausforderungen und kritische Umsetzungsfaktoren abzuleiten.</li> <li>• können unterschiedliche Modelle und theoretische Perspektiven auf praktische Problemlagen der betrieblichen Praxis anwenden und diese in ihren Gestaltungszugängen und Konsequenzen reflektieren.</li> <li>• können Maßnahmen der Gestaltung von Arbeitswelten vor dem Hintergrund ihres Wissens kritisch hinterfragen, Folgen beschreiben, bewerten und alternative Handlungsstrategien formulieren.</li> </ul>		

	<p><b>Sozialkompetenz:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sind in der Lage, gegenüber Fachexperten und Laien theoretisch reflektiert Entwicklungstrends und Herausforderungen der künftigen Gestaltung von Arbeitswelten zu kommunizieren.</li> <li>• sind in der Lage, die Relevanz ihrer Forschungsergebnisse in den Kontext gesellschaftlicher, betrieblicher und individueller Problemlagen einzuordnen, Forschungsergebnisse zu begründen und diese nachvollziehbar darzustellen.</li> <li>• können auf Grundlage ihrer Kenntnisse die Folgen von Reorganisationsmaßnahmen kommunizieren, sachlich begründete Empfehlungen formulieren und arbeitspolitische Diskussionen kontrovers führen.</li> </ul> <p><b>Selbstständigkeit:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• können Problembereiche des Strukturwandels der Arbeitswelt identifizieren und diese in praxisnahe Forschungs- und Gestaltungsaufgaben übersetzen.</li> <li>• sind in der Lage, das eigene Wissen weiterzuentwickeln, Lernstrategien anzuwenden und sich dabei auch internationale Entwicklungstrends und Erkenntnisse zu erschließen.</li> <li>• greifen Anregungen aus Praxis und Wissenschaft für die eigene Weiterentwicklung auf und können sich systematisch auch in neue theoretische Zugänge, Themenfelder und Transferkontexte einarbeiten.</li> </ul>
<p><b>Inhalte des Moduls:</b></p>	<p><b>GunDA 06a: Industriosociologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeit in der Gesellschaft und Arbeitsgesellschaft</li> <li>• Strukturwandel der Arbeitswelt</li> <li>• Trends der Erwerbs- und Arbeitsgesellschaft</li> <li>• Wandel und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen</li> <li>• Arbeitsorganisation und betriebliche Rationalisierungsstrategien im Zusammenhang soziotechnischer Systemgestaltung</li> <li>• Interessen, Anerkennungsansprüche und Gratifikationssysteme, Steuerungsformen von Arbeit</li> <li>• Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung, Digitalisierung und Zukunft der Arbeit</li> </ul> <p><b>GunDA 06b: Organisationssoziologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation, Wirtschaft und Gesellschaft</li> <li>• Organisation als Alltagserfahrung</li> <li>• Basiselemente von Organisationen</li> <li>• Perspektiven organisationstheoretischen Denkens</li> <li>• Integrations- und Desintegrationsprozesse in Organisationen</li> <li>• Probleme zwischen Individuum und Organisation, Macht, Führung und Unsicherheit in Organisationen</li> <li>• Arbeitsbelastungen und Arbeitsstress als Organisationsproblem</li> <li>• Wandel von Organisationsformen als individuelle, betriebliche und gesellschaftliche Herausforderung</li> </ul>



<b>Art der Lehrveranstaltungen:</b>	2 SWS Vorlesung, 2 SWS Seminar
<b>Lernformen:</b>	Einzel-/Partner- und Gruppenarbeit, problemorientierte Fallstudien, Rollenspiele, ArbeitsLabor
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Credits:</b> (Modulprüfung, Umfang, Dauer der Prüfung)	<p>Die Modulprüfung besteht aus einer Klausur, in der die Studierenden unterschiedliche Theorien und Befunde zum Strukturwandel der Arbeitswelt und zur Betrachtung von Unternehmen als „Organisationen“ ohne Hilfsmittel abrufen und erinnern sollen. Darüber hinaus sollten Sie in der Lage sein, diese Theorien und Befunde auf eine konkrete Problemstellung betrieblicher Reorganisationspraxis und Arbeits(prozess)gestaltung anzuwenden. Mit Blick auf zentrale Entwicklungstrends der Arbeitswelt sollen forschungs- und anwendungsorientierte Aufgaben für die Umsetzung präventionsorientierter Arbeitsgestaltung beschrieben, entsprechende Ziele definiert und konkrete Lösungsansätze unter Reflexion ihrer möglichen Auswirkungen diskutiert werden. Das Beantworten der Fragen erfordert teils eigene Formulierungen und teils das Ankreuzen von vorgegebenen Mehrfachantworten.</p> <p>Dauer: 90 Minuten</p>
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	Gesundheitswissenschaftliche Studiengänge mit Schwerpunkt Arbeit und Gesundheit
<b>(Grundlagen)-Literatur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Böhle, Fritz / Stöger, Ursula / Weirich, Margit (2015): Interaktionsarbeit gestalten. Vorschläge und Perspektiven für eine humane Dienstleistungsarbeit. Berlin: edition sigma.</li> <li>• Böhle, Fritz / Voß, Günter G. / Wachtler, Günther (Hrsg.) (2010): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.</li> <li>• Hirsch-Kreinsen, Hartmut / Minssen, Heiner (Hrsg.) (2013): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Baden-Baden: Nomos Verlag. (2. Auflage erscheint 2017).</li> <li>• Hoffmann, Reiner / Bogedan, Claudia (Hrsg.) (2015): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen. Frankfurt/New York: Campus Verlag.</li> <li>• Preisendörfer, Peter (2016): Organisationssoziologie: Grundlagen, Theorien und Problemstellungen. Wiesbaden: Springer Verlag, 4. überarbeitete Auflage.</li> <li>• Ruiner, Caroline / Wilkesmann, Maximiliane (2016): Arbeits- und Industriesoziologie. Paderborn: Wilhelm Fink.</li> <li>• Schreyögg, Georg / Geiger, Daniel (2015): Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Wiesbaden: Springer Verlag, 6. Auflage.</li> </ul>

<b>Modul:</b> GunDA 07		<b>Titel:</b> Mitarbeiterführung und -förderung	
<b>Modulverantwortungen:</b> i.V. Professur für Gesundheitsdidaktik Professur für Public Health (Schwerpunkt: Versorgungsforschung/ Versorgungsgestaltung)			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr VZ:</b> SoSe <b>Studienhalbjahr TZ:</b> WiSe	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul	
<b>Leistungspunkte (ECTS):</b> 6	<b>Arbeitsbelastung:</b> 180 h	<b>davon Kontaktzeit:</b> 60 h <b>VZ:</b> 60 h Präsenzzeit <b>TZ:</b> 30 h Präsenzzeit + 30 h e-Learning	
		<b>davon Praxiszeit:</b> 0 h	
		<b>davon Selbststudium:</b> 120 h	
<b>Dauer, Häufigkeit:</b> 1 Semester, jährlich		<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Voraussetzung für die Teilnahme an der Lehrveranstaltung:</b> keine <b>Zugangsvoraussetzung für die Modulprüfung:</b> keine <b>Sonstige Voraussetzungen:</b> keine			
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<b>Wissen:</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>kennen die Ansätze des strategischen Personalmanagements und verstehen die Notwendigkeiten, diese in Unternehmen und Institutionen einzusetzen.</li> <li>verfügen über detailliertes Wissen aus dem Kerngebiet des strategischen Personalmanagements (insbes. zur Mitarbeitergewinnung, -entwicklung und -freisetzung) und können die Auswirkungen von Instrumenten sowie ihre Beziehung zueinander einschätzen.</li> <li>verfügen über detailliertes Wissen zu stoffgebunden und stoffungebundenen Abhängigkeitserkrankungen, Risikofaktoren und zur Prävention dieser Erkrankungen.</li> <li>kennen die Voraussetzungen für das Betrieblichen Eingliederungsmanagement, die rechtlichen Grundlagen, die Akteure und das Vorgehen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.</li> </ul>		
	<b>Fertigkeiten:</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>können die Möglichkeiten und Grenzen des Personalmanagements erklären und kritisch reflektieren. Sie sind in der Lage, anhand von praxisbezogenen Fallbeispielen adäquate und zielgerichtete Vorgehensweisen beispielsweise zur Mitarbeitergewinnung und -entwicklung auszuwählen.</li> <li>können Konzepte des Personalmanagements wissenschaftlich theoretisch fundiert entwickeln, um Praxisprobleme unter Berücksichtigung der Besonderheiten eines Unternehmens und der Systembeziehungen individuell zu lösen.</li> <li>können wissenschaftlich fundiert für konkrete Anwendungssituationen Maßnahmen und Konzepte zur Prävention von Suchterkrankungen und zur Durchführung des BEM ent-</li> </ul>		

	<p>wickeln.</p> <p><b>Sozialkompetenz:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• können Konzepte und Inhalte des strategischen Personalmanagements zielgruppenadäquat kommunizieren.</li> <li>• können Führungsverantwortung einschätzen und auf der mittleren Führungsebene selbst übernehmen</li> <li>• Sie können die von ihnen geführte Gruppe zu Erfolg anleiten</li> <li>• Die Studierenden können Themen im Kontext der Suchtprävention und des BEM zielgruppenadäquat kommunizieren und bei Konflikten moderieren.</li> </ul> <p><b>Selbstständigkeit:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• können die wesentlichen Instrumente des strategischen Personalmanagements zielgerichtet anwenden und eigenständig Konzepte zur Mitarbeitergewinnung und -entwicklung erarbeiten.</li> <li>• können Fragestellungen des Personalmanagements eigenständig in strukturierter Weise aufarbeiten und Dritten anschaulich vermitteln.</li> <li>• sind in der Lage, sich über neue (wissenschaftliche) Erkenntnisse und Entwicklungen im Kontext Suchtprävention und BEM zu informieren.</li> <li>• können die Auswirkungen von Entwicklungen und Maßnahmen im Kontext Suchtprävention und BEM beurteilen.</li> <li>• können adäquate Ziele formulieren und geeignete Maßnahmen im Kontext Suchtprävention und BEM auswählen bzw. entwickeln.</li> </ul>
<p><b>Inhalte des Moduls:</b></p>	<p><b>GunDA 07a: Personalentwicklung und Führung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recruiting und Auswahl von Mitarbeitern</li> <li>• Personalmarketing</li> <li>• Personalentwicklung</li> <li>• Eingliederung neuer Mitarbeiter</li> <li>• Führungstheorien und -konzepte</li> <li>• Führungsinstrumente</li> <li>• Führungsverhalten</li> </ul> <p><b>GunDA 07b: BEM und Betriebliche Suchtprävention</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stoffgebundene und stoffungebundene Abhängigkeitserkrankungen einschl. Risikofaktoren</li> <li>• Prävention von Abhängigkeitserkrankungen als Führungsaufgabe</li> <li>• Maßnahmen zur Prävention von Abhängigkeitserkrankungen, insbesondere im Kontext „Arbeit“; Prinzip, Voraussetzungen, Akteure, rechtliche Grundlagen, Durchführung des BEM</li> </ul>

<b>Art der Lehrveranstaltungen:</b>	2 SWS Seminar, 2 SWS Übung
<b>Lernformen:</b>	Diskussion, Präsentationen, Gruppenarbeit, Fallbeispiele
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Credits:</b> (Modulprüfung, Umfang, Dauer der Prüfung)	Die Modulprüfung besteht aus einer <b>Klausur</b> , in der die Studierenden unterschiedliche Theorien und Modelle zur Personalentwicklung und Führung von Mitarbeiter*innen erhalten. Die Studierenden sollen in der Lage sein, diese Theorien und Modelle auf Fragestellungen aus dem beruflichen Alltag anzuwenden sowie neue forschungs- und anwendungsorientierte Aufgaben beschreiben, entsprechende Ziele definieren und konkrete Lösungsansätze unter Reflexion ihrer möglichen Auswirkungen entwickeln zu können.  <b>Dauer: 90 Minuten</b>
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	Gesundheitswissenschaftliche Studiengänge mit Schwerpunkt Arbeit und Gesundheit
<b>(Grundlagen)-Literatur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eberhardt, D. (2016). Führung von Vielfalt : Praxisbeispiele für den Umgang mit Diversity in Organisationen. Berlin: Springer.</li> <li>• Giesert, M. (Hrsg.)(2012). Von der Suchtprävention zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Hamburg: VSA.</li> <li>• Kauffeld, S. (2016). Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung: Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern. 2. überarb. Aufl., Berlin: Springer</li> <li>• Rehwald, R., Reinke, G., Wienemann, E. &amp; Zinke, E. (2011). Betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe. 2. überarb. Aufl., Frankfurt a.M.: Bund.</li> <li>• Rudow, B. (2011). Die gesunde Arbeit : Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation und Personalführung. 2. vollst. überarb. Aufl. , München: Oldenbourg Verlag.</li> <li>• Tewes, R. &amp; Stockinger, A.(2014). Personalentwicklung in Pflege- und Gesundheitseinrichtungen: erfolgreiche Konzepte und Praxisbeispiele – aus dem In- und Ausland. Berlin: Springer.</li> </ul>

<b>Modul:</b> GunDA 08		<b>Titel:</b> Teilhabe im Arbeitsleben	
<b>Modulverantwortungen:</b> Professur für Behinderung und Inklusion Professur für Alterswissenschaften			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr VZ:</b> SoSe <b>Studienhalbjahr TZ:</b> WiSe	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul	
<b>Leistungspunkte (ECTS):</b> 6	<b>Arbeitsbelastung:</b> 180 h	<b>davon Kontaktzeit:</b> 60 h <b>VZ:</b> 60 h Präsenzzeit <b>TZ:</b> 30 h Präsenzzeit + 30 h e-Learning	
		<b>davon Praxiszeit:</b> 0 h	
		<b>davon Selbststudium:</b> 120 h	
<b>Dauer, Häufigkeit:</b> 1 Semester, jährlich		<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Voraussetzung für die Teilnahme an der Lehrveranstaltung:</b> keine <b>Zugangsvoraussetzung für die Modulprüfung:</b> keine <b>Sonstige Voraussetzungen:</b> keine			
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<b>Wissen:</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>haben umfassende Kenntnisse zu den Teilhabemöglichkeiten sowie zu den Barrieren von spezifischen Zielgruppen (z.B. von Menschen mit Behinderung, pflegend Beschäftigten und Beschäftigten mit weiteren Betreuungs- und Familienaufgaben) am Arbeitsleben.</li> <li>kennen die theoretischen Fachdiskurse sowie die aktuellen empirischen Ergebnisse im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben.</li> <li>verfügen über spezialisiertes Wissen über die Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung im Kontext Arbeit.</li> <li>haben umfassende Kenntnisse zum Thema lebensphasengerechtes Arbeiten und Life Balance.</li> <li>verfügen über erweitertes Wissen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und kennen die Gesetze, z.B. das Gesetz zur Familienpflegezeit.</li> <li>sind auf dem neuesten Erkenntnisstand hinsichtlich der Forschung zu partizipativen Beteiligungsverfahren von spezifischen Zielgruppen (z.B. von Menschen mit Behinderung, pflegend Beschäftigten und Beschäftigten mit weiteren Betreuungs- und Familienaufgaben).</li> </ul>		
	<b>Fertigkeiten:</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>können trotz unvollständiger Informationen die Bedarfe bezüglich der Teilhabe am Arbeitsleben von spezifischen Zielgruppen (z.B. von Menschen mit Behinderung, pflegend Beschäftigten und Beschäftigten mit weiteren Betreuungs- und Familienaufgaben) erfassen.</li> <li>sind in der Lage, neue Modellvorhaben zu entwickeln, die zu erhöhten Teilhabemöglichkeiten von spezifischen Zielgruppen (z.B. von Menschen mit Behinderung, pflegend Beschäftigten)</li> </ul>		

	<p>tigten und Beschäftigten mit weiteren Betreuungs- und Familienaufgaben) führen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• können die Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben historisch einordnen und aus einer gesellschaftspolitischen Perspektive beurteilen.</li> <li>• sind in der Lage, partizipativ mit Menschen mit Behinderungen neue Konzepte zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben zu entwickeln.</li> <li>• verfügen über Fertigkeiten zur Entwicklung von Konzepten mit dem Ziel der Lösung von Vereinbarkeitsproblemen. Die Studierenden können durch Ihre spezialisierte fachliche Expertise Konzepte zum Umgang mit Interessenskonflikten hinsichtlich differierender Bedarfe verschiedener Betroffenen- und Akteursgruppen im Betrieb entwickeln.</li> </ul>
	<p><b>Sozialkompetenz:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• können komplexe und zielgruppenspezifische Beteiligungsverfahren – insbesondere im Hinblick auf die Partizipation von Menschen mit Behinderung und mit lebensphasenspezifisch wechselnden Bedürfnissen – organisieren, umsetzen und moderieren.</li> <li>• sind in der Lage, übergreifende und politisch relevante Diskussionen zur Situation von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben zu führen.</li> <li>• können Austauschformate für Beschäftigte mit Pflege- und Versorgungsaufgaben im Betrieb leiten.</li> <li>• können das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen bereichsübergreifend vertreten und nachhaltig etablieren.</li> </ul>
	<p><b>Selbstständigkeit:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sind in der Lage, eigenständig quartiersbezogene Entwicklungsziele zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben von spezifischen Zielgruppen zu formulieren.</li> <li>• können auf der Basis aktueller empirischer Studien zukunftsorientierte Forschungsprojekte zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben im Kontext von Menschen mit Behinderung und sich Lebensphasenspezifisch wandelnden Bedürfnissen durchführen.</li> <li>• können eigenständig vorhandene Konzepte zur Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben hinsichtlich ihrer Wirksamkeit beurteilen und gegebenenfalls weiterentwickeln.</li> <li>• sind in der Lage, das Thema Menschen mit Behinderung und Arbeitsleben aus ökonomischer, gesundheitswissenschaftlicher, kultureller und ethischer Perspektive zu beurteilen und die Sichtweisen gegeneinander abzuwägen.</li> <li>• sind in der Lage die Auswirkungen des Themas Vereinbarkeit im Hinblick auf ökonomische und versorgungspolitische Auswirkungen zu erschließen.</li> </ul>
<p><b>Inhalte des Moduls:</b></p>	<p><b>GunDA 08a: Behinderung und Inklusion</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menschen mit Behinderung und Arbeit (z.B. historische Einordnungen, theoretische Perspektiven, behinderungs-spezifische Analysen, statistische Betrachtungen)</li> <li>• Gesetzliche Grundlagen (z.B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Schwerbehindertengesetz, Behindertenrechtskonvention, Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung)</li> <li>• Inklusion und Arbeit (z.B. Behindertenrechtskonvention, Theoriediskussionen, empirische Befunde, Maßnahme zur Teilhabe-Verbesserung)</li> </ul> <p><b>GunDA 08b: Erfahrungen nutzen und Balance fördern</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lebensphasengerechtes Arbeiten (z.B. Best-Practise-Projekte, Bedürfnisse und Ansprüche in den verschiedenen Lebensphasen, Life Balance)</li> <li>• Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Gesetzliche Grundlagen, Maßnahmen und Instrumente im Unternehmen, Change-Management)</li> <li>• Pflegend Beschäftigte (z.B. Relevanz des Themas im Unternehmen und in der Gesellschaft, Bedürfnisse und Bedarfe der Betroffenen)</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltungen:</b>	4 SWS Seminar
<b>Lernformen:</b>	Seminar, Übung, Exkursion
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Credits:</b> (Modulprüfung, Umfang, Dauer der Prüfung)	<p>Die Modulprüfung besteht aus einer mündlichen Prüfung, in der die Studierenden unterschiedliche Theorien und Befunde zum Thema Menschen mit Behinderung und Arbeit und dem Thema Lebensphasengerechtes Arbeiten ohne Hilfsmittel abrufen und erinnern sollen. Darüber hinaus sollten Sie in der Lage sein, diese Theorien und Befunde auf Fragestellungen aus der Praxis anzuwenden sowie neue forschungs- und anwendungsorientierte Aufgaben zu beschreiben, entsprechende Ziele zu definieren und konkrete Lösungsansätze unter Reflexion ihrer möglichen Auswirkungen definieren können. Das Beantworten der Fragen erfordert einen Transfer bzgl. der konkreten Anwendung im Unternehmen und eine Reflexion des Gelernten.</p> <p>Dauer: 30 Minuten</p>
<b>Verwendbarkeit des Moduls:</b>	Gesundheitswissenschaftliche Studiengänge mit Schwerpunkt Arbeit und Gesundheit
<b>(Grundlagen)-Literatur:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BMAS (2014): Ratgeber für Menschen mit Behinderung. Hrsg. Vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.</li> <li>• Degener, T. / Diehl, E. (Hrsg.) (2015): Handbuch Behinder-tenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bundeszentrale für poli-tische Bildung</li> <li>• Dorniok, D. (2014). Vereinbarkeit von Beruf und Familie:</li> </ul>

	<p>Maßnahmen zur Work-Life-Balance und ihre Auswirkungen auf Unternehmen und Beschäftigte, Igel Verlag</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Keck, W. (2012). Die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Beruf, Bern: Hans Huber Verlag</li><li>• Klein, M. / Tenambergen, T. (2016): Berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen. Integrationsprojekte in Deutschland. Kohlhammer Verlag</li><li>• Schneider, H. (2015). Vereinbarkeitsmanagement: Ein integratives Handlungskonzept betrieblicher Familienpolitik, Books on Demand</li></ul>
--	--



<b>Modul:</b> GunDA 09		<b>Titel:</b> Wahlforschungsmodul	
<b>Modulverantwortungen:</b> i.V. Professur für Sozialraum und Gesundheit			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr VZ:</b> SoSe <b>Studienhalbjahr TZ:</b> WiSe	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul	
<b>Leistungspunkte (ECTS):</b> 6	<b>Arbeitsbelastung:</b> 180 h	<b>davon Kontaktzeit:</b> 60 h <b>VZ:</b> 60 h Präsenzzeit <b>TZ:</b> 30 h Präsenzzeit + 30 h e-Learning	
		<b>davon Praxiszeit:</b> 0 h	
		<b>davon Selbststudium:</b> 120 h	
<b>Dauer, Häufigkeit:</b> 1 Semester, jährlich		<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Voraussetzung für die Teilnahme an der Lehrveranstaltung:</b> keine <b>Zugangsvoraussetzung für die Modulprüfung:</b> Erfolgreicher Abschluss des Moduls GunDA 04 <b>Sonstige Voraussetzungen:</b> keine			
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<p><b>Wissen:</b> Die Studierenden haben vertiefte Kenntnisse über</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Entwicklung eines Forschungsdesigns, das die Möglichkeiten von quantitativer und / oder qualitativer bzw. Mixed-Method-Ansätzen berücksichtigt.</li> <li>• die Organisation und Umsetzung von Forschungsprozessen im Team.</li> <li>• die begründete Auswahl und Anwendung quantitativer bzw. qualitativer Methoden der Gesundheits- und Sozialwissenschaften.</li> <li>• die Interpretation von Forschungsdaten.</li> <li>• die Erstellung von Forschungsberichten.</li> </ul>		
	<p><b>Fertigkeiten:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• können in Kenntnis der Vor- und Nachteile quantitativer und qualitativer Forschungsdesigns die Anwendung einzelner Methoden oder eines Mixed-Method-Approachs argumentativ begründen.</li> <li>• können qualitative und statistische Analyseverfahren in den Gesundheits- und Sozialwissenschaften in einem konkreten Fall in einem Team anwenden.</li> <li>• können ihre empirisch gewonnen Erkenntnisse vor dem Hintergrund theoretischen Wissens gemeinsam mit anderen einordnen.</li> <li>• können Gütekriterien qualitativer und quantitativer Forschungsverfahren anwenden und deren Einhaltung im Team konsequent verfolgen.</li> </ul>		
	<p><b>Sozialkompetenz:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sind in der Lage in einem Team einen Forschungsprozess konstruktiv mitzugestalten.</li> <li>• sind in der Lage, ihre Fragestellungen, Vorgehensweisen und Forschungsergebnisse gegenüber Experten und Laien zu</li> </ul>		

	<p>präsentieren, zu begründen und argumentativ zu vertreten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• können eine begründete, eigene Meinung zu einem Forschungsthema entwickeln, argumentativ darlegen und verteidigen.</li> <li>• sind in der Lage, kritische Fragen zu den Forschungsergebnissen anderer Forschender zu stellen und in einen konstruktiven, sachbezogenen Dialog einzutreten.</li> <li>• können die ethische Relevanz von Forschungsdaten beurteilen und Schlussfolgerungen für das eigene Forschungshandeln daraus ableiten.</li> </ul>
	<p><b>Selbstständigkeit:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sind selbstständig in der Lage, Forschungsbedarfe der Praxis zu erkennen und daraus Forschungsfragen abzuleiten,</li> <li>• können selbstorganisiert ein Forschungsdesign im Team entwickeln und umsetzen,</li> <li>• können aus den erlernten Methoden die geeigneten Mittel und Methoden zur Beantwortung der Forschungsfrage selbstständig auswählen,</li> <li>• sind in der Lage, selbstständig entsprechende Forschungsverfahren anzuwenden und eine wissenschaftliche Arbeit schriftlich zu verfassen,</li> <li>• können Forschungsfragen der Sozial- und Gesundheitswissenschaften sowie eigene Ergebnisse selbstständig in den wissenschaftlichen Kontext einordnen.</li> </ul>
<p><b>Inhalte des Moduls:</b></p>	<p><b>GunDA 09a: Von der Idee zur Datenerhebung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulierung einer gemeinsamen übergeordneten Fragestellung mit Unterfragen in der Übungsgruppe. Dies ist in einem von den Lehrenden vorgegebenen Themenfeld angesiedelt, welches sich auf laufende Forschungsaktivitäten des Departments bezieht und somit die Datenverfügbarkeit sichert.</li> <li>• Entwicklung eines Forschungsdesigns zur Verfolgung der Fragestellungen.</li> <li>• Durchführung von Datenanalysen.</li> </ul> <p><b>GunDA 09b: Von der Auswertung zum Bericht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interpretation der analysierten Daten vor dem Hintergrund der Fragestellung sowie theoretischer Grundlagen</li> <li>• Aufbereitung der Ergebnisse in Form eines wissenschaftlichen Zeitschriftenartikels.</li> </ul>
<p><b>Art der Lehrveranstaltungen:</b></p>	<p>4 SWS Übung</p>
<p><b>Lernformen:</b></p>	<p>Gruppendiskussion, Datenauswertung, Präsentation, Schreibwerkstatt</p>
<p><b>Voraussetzungen für die Vergabe von Credits:</b> (Modulprüfung, Umfang, Dauer der Prüfung)</p>	<p>Die Modulprüfung besteht aus einer <b>Hausarbeit</b>, die in Form eines wissenschaftlichen Artikels verfasst ist, und somit den Stand der Forschung, die Methodik, die Beschreibung der Ergebnisse, deren Diskussion sowie ein Fazit enthält. Ferner hat sie allen Anforderungen wissenschaftlichen Schreibens zu genügen.</p>

	<p>Die Hausarbeiten werden in Gruppen von 2-3 Studierenden verfasst und widmen sich jeweils einer Unterfrage der gemeinsam entwickelten Forschungsfrage.</p> <p><b>Bearbeitungszeit: 6 Wochen</b></p>
<p><b>Verwendbarkeit des Moduls</b></p>	<p>Gesundheitswissenschaftliche Studiengänge mit Schwerpunkt Arbeit und Gesundheit</p>
<p><b>(Grundlagen)-Literatur</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutsche Forschungsgemeinschaft (1999): Qualitätskriterien der Umfrageforschung. Denkschrift. Akademie Verlag.</li> <li>• Kruse, Otto (2002): Keine Angst vor dem leeren Blatt. Frankfurt am Main: Campus Verlag. 9. Auflage.</li> <li>• Kuckartz, U. (2014). Mixed Methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren. Springer Fachmedizin Verlag.</li> </ul>

<b>Modul:</b> GunDA 10		<b>Titel:</b> Teammanagement und Beratung	
<b>Modulverantwortung:</b> i.V. Professur Behinderung und Inklusion			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr VZ:</b> SoSe <b>Studienhalbjahr TZ:</b> SoSe	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul	
<b>Leistungspunkte (ECTS):</b> 6	<b>Arbeitsbelastung:</b> 180 h	<b>davon Kontaktzeit:</b> 60 h <b>VZ:</b> 60 h Präsenzzeit <b>TZ:</b> 30 h Präsenzzeit + 30 h e-Learning	
		<b>davon Praxiszeit:</b> 0 h	
		<b>davon Selbststudium:</b> 120 h	
<b>Dauer, Häufigkeit:</b> 1 Semester, jährlich		<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Voraussetzung für die Teilnahme an der Lehrveranstaltung:</b> keine <b>Zugangsvoraussetzung für die Modulprüfung:</b> Anwesenheit an Präsenzveranstaltung <b>Sonstige Voraussetzungen:</b> keine			
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<p><b>Wissen:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verfügen über umfassende Kenntnisse zu verschiedenen Techniken der Mediation und Beratung von Beschäftigten und Führungskräften.</li> <li>• kennen die Hintergründe und Ansatzmöglichkeiten bei Herausforderungen in der Konfliktmediation.</li> <li>• besitzen detailliertes Wissen zu Strukturen und Prozessen in Bezug auf Teams und Teamführung.</li> <li>• haben vertiefte Kenntnisse zur Teamanalyse und Teamentwicklung unter besonderer Berücksichtigung von Rollen und Gruppendynamik.</li> <li>• verfügen über spezialisiertes Wissen zur systematischen Vorgehensweise bei Beratungen und Mediationen im Kontext von Gesundheit und Diversity.</li> </ul>		
	<p><b>Fertigkeiten:</b> Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die erlernten Verfahren der Mediation und Beratung sowie des Teammanagements im Kontext von Gesundheit und Diversity konstruktiv anzuwenden.</li> <li>• die Strukturen und Prozesse im Zusammenhang mit Teams und Teamführung zu analysieren und unter Berücksichtigung der erlernten Ansätze adressatenorientierte und diversity-sensitive Optimierungsvorschläge zu formulieren.</li> <li>• die Kenntnisse des Teammanagements auf die mit den Themenfeldern Gesundheit und Diversity verbundenen Herausforderungen zu übertragen und zur Weiterentwicklung von Teams und Teamführung beizutragen.</li> <li>• die eigene Rolle sowie die Rollen von an der Beratung sowie der Mediation Teilnehmenden, von Teammitgliedern und Führungskräften adäquat einzuordnen und ihre Potenziale nutzbar zu machen.</li> </ul>		

	<p><b>Sozialkompetenz:</b> Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in adäquater Weise Kontakt mit einzelnen Personen sowie Teams aufzunehmen, verschiedene Perspektiven nachzuvollziehen und ihr Gesprächsverhalten an die Bedürfnisse der Gesprächspartner*innen zu adaptieren.</li> <li>• sich mit den beteiligten Personen abzustimmen und unter Berücksichtigung von Ressourcen gemeinsame Lösungsansätze zugunsten von Gesundheit und Diversity zu entwickeln.</li> <li>• kompetent und selbstverantwortlich Beratungs- und Mediationsgespräche individuell und in Teams zu führen und ihr fachliches Wissen adressatenorientiert einzubringen.</li> <li>• in interdisziplinären Teams mit Beschäftigten und Führungskräften diversitysensitiv und konstruktiv Teamprozesse zu unterstützen.</li> <li>• ihr Wissen hinsichtlich der Konzeption von Beratungs- und Mediationsprozessen sowie des Teammanagements gegenüber Experten und Entscheidungsträgern zu begründen und zu vertreten.</li> </ul> <p><b>Selbstständigkeit:</b> Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• unterschiedliche professionelle Standpunkte im Kontext von Gesundheit und Diversity nachzuvollziehen und sie in Beratungs- und Mediationsprozessen fachlich begründet zu berücksichtigen.</li> <li>• sich mit Beschäftigten und Führungskräften auf der Individual- und Teamebene in sich verändernden Arbeitskontexten konstruktiv auseinanderzusetzen und Bedarfe zu erkennen.</li> <li>• die für ihr Handeln notwendigen Kenntnisse der Beratungs- und Mediationsverfahren sowie des Teammanagements in Bezug auf individuelle oder gruppenspezifische Anforderungen, Bedarfe und Ressourcen zu erschließen, weiter zu entwickeln und anzuwenden.</li> <li>• die eigenen fachlichen Grenzen zu benennen und Betroffene an geeignete Stellen zu verweisen.</li> <li>• sich in Bezug auf Teammanagement und Beratung im Kontext von Gesundheit und Diversity eigenständig weiterzubilden.</li> </ul>
<p><b>Inhalte des Moduls:</b></p>	<p><b>GunDA 10a: Beratung und Konfliktmediation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verfahren zur Konfliktmediation und Beratung von Beschäftigten und Führungskräften</li> <li>• Konzeption von Beratungs- und Mediationsprozessen</li> <li>• Abgrenzung von Beratung, Coaching, Mediation, Moderation und Supervision</li> <li>• Rolle des Beraters und Empowerment</li> <li>• Vermittlung von Grenzen und Chancen erfolgreicher Mediation und Beratung</li> </ul> <p><b>GunDA 10b: Teammanagement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturen und Prozesse in Teams</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• relevante anwendungsbezogene arbeitspsychologische Ansätze</li> <li>• Teamführung und Teammoderation</li> <li>• Teamanalyse und Teamentwicklung</li> <li>• gruppendynamische Selbsterfahrung</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltungen:</b>	2 SWS Seminar, 2 SWS Übung
<b>Lernformen:</b>	Diskussion, Präsentationen, Gruppenarbeit, Fallbeispiele
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Credits:</b> (Modulprüfung, Umfang, Dauer der Prüfung)	<p>Für die Präsenzveranstaltungen dieses Moduls besteht eine <b>Anwesenheitspflicht</b>. Grund dafür ist, dass die Lernziele nur dann erreicht werden können, wenn die Studierenden tatsächlich an der Lehrveranstaltung teilgenommen, dort Prozesse selbst erlebt, an Aufgaben teil- bzw. diese aktiv übernommen haben und anschließend ihre Erfahrungen reflektieren.</p> <p>Die Modulprüfung besteht aus einer <b>Hausarbeit (unbenotet)</b>, beispielsweise in Form von einer Fallanalyse. Die Studierenden sollen unterschiedliche Modelle und Ansätze der Beratung, der Mediation und des Teammanagements abrufen und richtig darstellen können. Darüber hinaus sollten sie in der Lage sein, diese Modelle und Ansätze auf Fragestellungen aus der Praxis, z.B. in Bezug auf konkrete Fälle, anzuwenden und sie kritisch zu hinterfragen. Sie sollten fähig sein, anwendungsbezogene Aufgaben abzuleiten, Ziele adäquat zu definieren, konkrete Lösungsansätze unter Reflexion ihrer möglichen Auswirkungen zu konzipieren und Ansätze der Beratung sowie des Teammanagements weiter zu entwickeln.</p> <p><b>Bearbeitungszeit: 6 Wochen</b></p>
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	Gesundheitswissenschaftliche Studiengänge mit Schwerpunkt Arbeit und Gesundheit
<b>(Grundlagen)-Literatur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faller, K., Fechler, B. &amp; Kerntke, W. (2014). Systemisches Konfliktmanagement: Modelle und Methoden für Berater, Mediatoren und Führungskräfte (Systemisches Management). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.</li> <li>• Gellert, M., &amp; Nowak, C. (2010). Teamarbeit-Teamentwicklung-Teamberatung. Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams. Meezen: Christa Limmer.</li> <li>• Montada, L., &amp; Kals, E. (2013). Mediation: Psychologische Grundlagen und Perspektiven. Weinheim: Beltz.</li> <li>• Schmid, B., Veith, T., &amp; Weidner, I. (2013). Einführung in die kollegiale Beratung. Heidelberg: Carl-Auer.</li> <li>• Wehner, L., Brinek, T., &amp; Herdlitzka, M. (2011). Kreatives Konfliktmanagement im Gesundheits- und Krankenpflegebereich: Gesunde Zwischen Menschlichkeit. Heidelberg: Springer.</li> </ul>

<b>Modul:</b> GunDA 11		<b>Titel:</b> Recht in Arbeit und Gesellschaft	
<b>Modulverantwortungen:</b> i.V. Professur für Kommunikation und Intervention im Kontext von Gesundheit und Arbeit			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr VZ:</b> WS <b>Studienhalbjahr TZ:</b> WS	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul	
<b>Leistungspunkte (ECTS):</b> 6	<b>Arbeitsbelastung:</b> 180 h	<b>davon Kontaktzeit:</b> 60 h <b>VZ:</b> 60 h Präsenzzeit <b>TZ:</b> 30 h Präsenzzeit + 30 h e-Learning	
		<b>davon Praxiszeit:</b> 0 h	
		<b>davon Selbststudium:</b> 120 h	
<b>Dauer, Häufigkeit:</b> 1 Semester, jährlich		<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Voraussetzung für die Teilnahme an der Lehrveranstaltung:</b> keine <b>Zugangsvoraussetzung für die Modulprüfung:</b> keine <b>Sonstige Voraussetzungen:</b> keine			
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<b>Wissen:</b> Die Studierenden verfügen über detailliertes und spezialisiertes Wissen über <ul style="list-style-type: none"> <li>• die arbeits- und sozialrechtlichen Grundlagen des Organisationshandelns im Kontext von Gesundheit und Diversity.</li> <li>• die arbeitsschutzrechtlichen Rahmenbedingungen und Verpflichtungen von Organisationen mit Bezug auf Gesundheit und Diversity.</li> <li>• die Interdependenzen der verschiedenen Sozialen Sicherungssysteme im Kontext von Gesundheit und Diversity.</li> </ul>		
	<b>Fertigkeiten:</b> Die Studierenden sind in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeits-, sozial- und arbeitsschutzrechtliche Anforderungen auf konkrete Praxisfälle von Gesundheit und Diversity in der Arbeit zu übertragen.</li> <li>• auf dieser Grundlage auch bei unvollständiger Information Alternativen abzuwägen, diese unter Berücksichtigung der einschlägigen rechtlichen Beurteilungsmaßstäbe zu bewerten und ihre Einschätzung fundiert zu begründen.</li> <li>• Konzepte und/oder Lösungsansätze zur Implementierung bzw. Förderung von Strukturen zum adäquaten Umgang mit Diversity auf Rechtskonformität zu bewerten.</li> </ul>		
	<b>Sozialkompetenz:</b> Die Studierenden sind in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> <li>• den arbeits-, sozial- und arbeitsschutzrechtlichen Handlungsbedarf von Organisationen im Hinblick auf Gesundheit und Diversity zu erkennen und</li> <li>• die erkannten Handlungsbedarfe gegenüber zuständigen Ansprechpartner*innen ebenso wie Betroffenen zu benennen und zu erläutern,</li> <li>• die jeweiligen Adressaten von den einschlägigen Handlungsnotwendigkeiten zu überzeugen.</li> </ul>		

	<p><b>Selbstständigkeit:</b> Die Studierenden haben Strategien entwickelt,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ihr einschlägiges Wissen in den Bereichen des Arbeits-, Sozial- und Arbeitsschutzrecht zu erweitern und aktuell zu halten.</li> <li>• sich selbstständig über rechtliche Veränderungen zu informieren.</li> <li>• hierfür geeignete Informationsquellen zu nutzen.</li> </ul>
<p><b>Inhalte des Moduls:</b></p>	<p><b>GunDA 11a: Arbeits- und Sozialrecht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeits- und sozialrechtliche Strukturen und Institutionen der Bundesrepublik Deutschland</li> <li>• Systematik und relevante Regelungen des Arbeits- und Sozialrechts</li> <li>• Zentrale Kenntnisse der Sozialgesetzbücher, insbesondere der SGB II, III, V, VI, IX, XI, XII</li> <li>• Europarechtlicher Kontext, insbesondere im Hinblick auf Richtlinien und Verordnungen sowie sonstigen Beschlüssen der Europäischen Kommission</li> </ul> <p><b>GunDA 11b: Arbeitsschutzrecht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung, Struktur und Inhalte des Arbeitsschutzrechts einschließlich der relevanten nationalen und europäischen Gesetzesgrundlagen (insbesondere ArbSchG, BetrVG, SGB VII, Recht der gesetzl. Unfallversicherung, EU-Recht)</li> <li>• Anknüpfungspunkte des Arbeitsschutzrechts für Gesundheit und Diversity in der Arbeit</li> <li>• Typische Problemstellungen aus dem Bereich des Arbeitsschutzrechts mit Bezug zu Gesundheit und Diversity in der Arbeit sowie ihre rechtliche Bewertung</li> <li>• Handlungsmöglichkeiten für unterschiedliche Akteure im Rahmen des Arbeitsschutzrechts</li> </ul>
<p><b>Art der Lehrveranstaltungen:</b></p>	<p>2 SWS Vorlesung, 1 SWS Seminar, 1 SWS Übung</p>
<p><b>Lernformen:</b></p>	<p>Input, seminaristische Gruppenarbeit, Plenardiskussion</p>
<p><b>Voraussetzungen für die Vergabe von Credits:</b> (Modulprüfung, Umfang, Dauer der Prüfung)</p>	<p>Die Modulprüfung besteht aus einer Klausur, in der die Studierenden die erarbeiteten juristischen Grundlagen in den Bereichen Arbeits-, Sozial- und Arbeitsschutzrecht abrufen, reflektieren und auf konkrete Fälle und Fragestellungen aus der Praxis von Gesundheit und Diversity in der Arbeit anwenden sollen. Darüber hinaus zeigen Sie, dass Sie in der Lage sind, trotz unvollständiger Information Alternativen abzuwägen und Sachverhalten unter Berücksichtigung unterschiedlicher Beurteilungsmaßstäbe zu bewerten. Das Beantworten der Fragen erfordert teils eigene Formulierungen und teils das Ankreuzen von vorgegebenen Mehrfachantworten. Als Hilfsmittel sind ausgewählte Gesetzestexte zugelassen.</p> <p>Dauer: 90 Minuten</p>
<p><b>Verwendbarkeit des Moduls:</b></p>	<p>Gesundheitswissenschaftliche Studiengänge mit den Schwerpunkten Gesundheit und Diversity in der Arbeit</p>



<p><b>(Grundlagen)-Literatur:</b></p>	<p>Einschlägige Gesetzestexte sowie</p> <p><b>GunDA 11a: „Arbeits- und Sozialrecht“</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Schmidt R. (2014). Allgemeines Verwaltungsrecht. Grundlagen des Verwaltungsverfahrens. Staatshaftungsrecht (17. Auflage). Grasberg: Schmidt</li><li>• Waltermann R. (2012). Sozialrecht (10. Auflage). Heidelberg: Müller</li><li>• Schrammel W./Winkler G. (2010). Europäisches Arbeits- und Sozialrecht. Wien: facultas</li><li>• Kittner M./Deinert O. (2013). Arbeits- und Sozialordnung: Gesetze, Verordnungen, Einleitungen, Checklisten, Übersichten, Rechtsprechung. 38. überarbeit. Aufl., Frankfurt, M.: Bund-Verlag</li></ul> <p><b>GunDA 11b: „Arbeitsschutzrecht“</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Faber U./Faller G. (2016). Hat BGF eine rechtliche Grundlage? Gesetzliche Anknüpfungspunkte für die Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland. In: Faller G. (Hrsg.). Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. 3. vollst. überarb. u. erw. Aufl., Bern: Hogrefe, S. 57-76.</li><li>• Karsten, H./Dienel, C. (2016). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit als Politikfeld in Deutschland. In: Faller G. (Hrsg.). Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. 3. vollst. überarb. u. erw. Aufl., Bern: Hogrefe, S. 477-486.</li><li>• Kohte W./Faber U./Feldhoff K. (Hrsg.). (2014). Gesamtes Arbeitsschutzrecht: Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Arbeitswissenschaft – Handkommentar. Baden-Baden: Nomos.</li></ul>
---------------------------------------	--

<b>Modul:</b> GunDA 12		<b>Titel:</b> Wahl-Vertiefungsmodul Management	
<b>Modulverantwortung:</b> i.V. Professur für Gesundheitsdidaktik			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr VZ:</b> WiSe <b>Studienhalbjahr TZ:</b> SoSe	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul	
<b>Leistungspunkte (ECTS):</b> 6	<b>Arbeitsbelastung:</b> 180 h	<b>davon Kontaktzeit:</b> 30 h <b>VZ:</b> 30 h Präsenzzeit <b>TZ:</b> 15 h Präsenzzeit + 15 h e-Learning	
		<b>davon Praxiszeit:</b> 0 h	
		<b>davon Selbststudium:</b> 150 h	
<b>Dauer, Häufigkeit:</b> 1 Semester, jährlich		<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Voraussetzung für die Teilnahme an der Lehrveranstaltung:</b> keine <b>Zugangsvoraussetzung für die Modulprüfung:</b> keine <b>Sonstige Voraussetzungen:</b> keine			
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<b>Wissen:</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>wissen, wie eine Aufgabe aus der Berufspraxis (in Form eines Projektes) methodisch strukturiert und in einem vorgegebenen Zeitrahmen bearbeitet werden kann.</li> <li>verfügen über umfassendes Wissen zur Strukturierung, Planung, Durchführung und Auswertung eines betrieblichen Vorhabens.</li> <li>wissen, wie Ergebnisse klar und strukturiert dargestellt werden können.</li> </ul>		
	<b>Fertigkeiten:</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>können sich schnell in eine neue berufspraktische Herausforderung einarbeiten und das vorhandene Wissen in einem speziellen Gebiet selbstständig vertiefen.</li> <li>können geeignete Werkzeuge und Methoden zur Arbeitsunterstützung identifizieren und zielführend einsetzen.</li> <li>wenden fachspezifische Fähigkeiten, Fertigkeiten und Techniken an, um berufspraktische Aufgaben selbstständig zu lösen.</li> </ul>		
	<b>Sozialkompetenz:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Studierenden sind in der Lage, Konzepte und Ansätze betrieblicher Vorhaben für eine diversitysensible und gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung mit allen beteiligten Akteuren zu diskutieren und abzustimmen.</li> <li>Die Studierenden sind in der Lage, betriebliche Projekte unter Berücksichtigung diversitysensibler und gesundheitsfördernder Aspekte gegenüber Experten und Laien argumentativ zu vertreten.</li> </ul>		
	<b>Selbstständigkeit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Studierenden können Probleme eigenständig und reflek-</li> </ul>		

	<p>tiert analysieren, diese in einen Gesamtkontext einordnen und bewerten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sie können selbständig Lösungs- bzw. Umsetzungsstrategien zur Durchführung betrieblicher Projekte entwickeln.</li> </ul>
<b>Inhalte des Moduls:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Eigenständige Bearbeitung (Konzeptualisierung, Planung, Durchführung, Auswertung und Dokumentation) einer betrieblichen Aufgabenstellung</li> <li>Erstellen eines Projektberichts auf wissenschaftlicher Grundlage</li> <li>Präsentation der Ergebnisse</li> </ol> <p>Aufgabe ist die eigenständige Bearbeitung einer betriebsrelevanten Aufgabenstellung aus dem Themenfeld Gesundheit und Diversity in der Arbeit. Zur Konkretisierung stimmen die Studierenden die einzelnen Teile des Vorhabens mit dem*der Prüfer*in ab.</p> <p>Diese Aufgabe gilt es in der vorgegebenen Zeit selbstständig unter Anleitung zu bearbeiten. In regelmäßigen Abständen finden Abstimmungsgespräche mit der*dem Prüfer*in statt. Darin stellen die Studierenden den Bearbeitungsstand der Aufgabenstellung vor und können Probleme und Herausforderungen individuell mit der Prüferin bzw. dem Prüfer diskutieren</p>
<b>Art der Lehrveranstaltungen:</b>	1 SWS Übung, 1 SWS Seminar
<b>Lernformen:</b>	Diskussion, Präsentationen, Gruppenarbeit, Fallbeispiele
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Credits:</b> (Modulprüfung, Umfang, Dauer der Prüfung)	<p>Die Modulprüfung besteht aus einer <b>Hausarbeit</b> (ausformulierter Projektbericht) in dem die Studierenden auf einer wissenschaftlichen Basis die Zielsetzung, die Umsetzung und die Ergebnisse ihres Projektes verschriftlichen. Als studienbegleitende Leistung stellen die Studierenden den jeweiligen Stand ihrer Projekte in Form einer wissenschaftlichen Präsentation vor. Damit stellen sie ihre Ergebnisse zur Diskussion und verteidigen diese.</p> <p><b>Bearbeitungszeit: 6 Wochen</b></p>
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	Gesundheitswissenschaftliche Studiengänge mit Schwerpunkt Arbeit und Gesundheit
<b>(Grundlagen)-Literatur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ahlemann, F. &amp; Eckl, C. (2013). Strategisches Projektmanagement – Praxisleitfaden, Fallstudien und Trends. Berlin: Springer</li> <li>Bergmann, R. &amp; Garrecht, M. (2008). Organisation und Projektmanagement, Springer-Verlag.</li> <li>Burghardt, M. (2012). Projektmanagement – Leitfaden für die Planung, Überwachung und Steuerung von Projekten. 9. wesentl. überarbeitete und erw. Aufl., Berlin: Publicis.</li> <li>Haubrock, M. &amp; Schär, W. (2009). Betriebswirtschaft und Management in der Gesundheitswirtschaft, 5. Vollst. Überarb. Und erw. Aufl., Bern, Huber.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Heintel, P. (2015). Projektmanagement: Hierarchiekriese, Systemabwehr, Komplexitätsbewältigung. 6. Aufl., Berlin: Springer.</li><li>• Litke, H.-D. (2015): Projektmanagement. 3. Aktual. Aufl., Freiburg: Haufe.</li><li>• Schmidt, S. (2011): Anpacken – Projektmanagement in Gesundheitsberufen. Berlin: Springer</li></ul>
--	---

<b>Modul:</b> GunDA 13		<b>Titel:</b> Anwendungsbezogenes Forschungsprojekt	
<b>Modulverantwortungen:</b> Professur für Kommunikation und Intervention im Kontext von Gesundheit und Arbeit			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr VZ:</b> WS <b>Studienhalbjahr TZ:</b> SoSe, WiSe	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul	
<b>Leistungspunkte (ECTS):</b> 18	<b>Arbeitsbelastung:</b> 540 h	<b>davon Kontaktzeit:</b> 45 h <b>VZ:</b> 45 h Präsenzzeit <b>TZ:</b> 22,5 h Präsenzzeit + 22,5 h e-Learning	
		<b>davon Praxiszeit:</b> 440 h	
		<b>davon Selbststudium:</b> 55 h	
<b>Dauer, Häufigkeit:</b> 1 Semester (VZ)/ 2 Semester (TZ), jährlich (VZ)/ halbjährlich mit Beginn im SoSe		<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Voraussetzung für die Teilnahme an der Lehrveranstaltung:</b> keine			
<b>Zugangsvoraussetzung für die Modulprüfung:</b> Erfolgreicher Abschluss des Modul GunDA 09			
<b>Sonstige Voraussetzungen:</b> Teilnahme am Anwendungsbezogenen Forschungspraktikum			
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<b>Wissen:</b> Die Studierenden haben vertiefte Kenntnisse über <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragestellungen und Problemlagen der Praxis von Gesundheit und Diversity in der Arbeit.</li> <li>• geeignete Forschungsansätze und -methoden zur Bearbeitung von Themen der Gesundheit und Diversity in der Arbeit.</li> <li>• Einflussfaktoren auf Gesundheit und Diversity in der inner- und außerbetrieblichen Arbeitswelt.</li> </ul>		
	<b>Fertigkeiten:</b> Die Studierenden sind in der Lage <ul style="list-style-type: none"> <li>• gesundheitswissenschaftlich fundierte Konzepte und Ansätze im Umgang mit Fragestellungen der Praxis auf vorhandene, konkrete Situationen zu übertragen und anzuwenden.</li> <li>• weitergehende, anwendungsbezogene Forschungsfragen aus der Praxis von Gesundheit und Diversity in der Arbeit abzuleiten.</li> <li>• diese adäquat zu formulieren und geeignete Forschungsmethoden zu deren Bearbeitung auszuwählen.</li> <li>• einen Vorgehensplan zu deren Umsetzung zu entwickeln und erste Schritte der Umsetzung des Forschungskonzeptes einzuleiten (dies könnte bspw. die Durchführung eines Pre-Tests sein).</li> </ul>		
	<b>Sozialkompetenz:</b> Die Studierenden sind in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> <li>• gesundheitswissenschaftlich fundierte Konzepte und Ansätze im Umgang mit betrieblichen und überbetrieblichen Problemen und Fragestellungen zu erläutern, zu begründen.</li> <li>• ihre anwendungsbezogenen Forschungsfragen, -ansätze und -methoden gegenüber Experten zu beschreiben, zu begründen, zu verteidigen sowie Anregungen dieser zu bewerten und ggf. in das eigene Forschungsdesign zu integrieren.</li> <li>• ihre anwendungsbezogenen Fragestellungen und Vorgehensweisen gegenüber unterschiedlichen Akteuren aus der</li> </ul>		

	<p>Praxis zu begründen, zu erläutern, zu verteidigen, sowie Anregungen dieser zu bewerten und ggf. in das eigene Forschungsdesign zu integrieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Ergebnisse ihrer Forschung gegenüber Experten und Laien zu kommunizieren, kritisch zu reflektieren und Anregungen für die Fortsetzung von Forschungsarbeiten aufzugreifen.</li> </ul> <p><b>Selbstständigkeit:</b> Die Studierenden haben Strategien entwickelt,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• konkrete praxisbezogene Aufgabenkomplexe im Themenfeld Gesundheit und Diversity in der Arbeit selbstständig zu übernehmen und zu verantworten.</li> <li>• dabei eigenes Wissen und eigene Forschungskompetenzen kritisch zu reflektieren.</li> <li>• daraus Entwicklungsbedarfe für die Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen abzuleiten.</li> <li>• sich diese mit geeigneten Methoden anzueignen.</li> </ul>
<p><b>Inhalte des Moduls:</b></p>	<p>Übernahme eines selbstständigen Aufgabenkomplexes im Feld ‚Gesundheit und Diversity in der Arbeit‘ in der Praxiseinrichtung sowie darauf basierend Entwicklung eines anwendungsbezogenen Forschungskonzepts inkl. Forschungsfrage, -methodik, Vorgehensplanung im Bereich Gesundheit und Diversity in der Arbeit unter wissenschaftlicher und praktischer Anleitung sowie regelmäßiger Diskussion und kritischer Reflexion mit Lehrenden und in der Lerngruppe.</p>
<p><b>Art der Lehrveranstaltungen:</b></p>	<p><b>3 SWS Übung</b></p> <p>Die praktische Studienphase umfasst einen Stundenumfang von insgesamt 440 Stunden. Das Praktikum kann im Block (d.h. in Vollzeit) oder auch semesterbegleitend (d.h. in Teilzeit), neben der regulären Beschäftigung der Studierenden, absolviert werden. Im Vollzeitstudium wird empfohlen, die kompletten 440 Stunden im 3. Semester zu absolvieren. Im Teilzeitstudium wird eine Aufteilung in der Form, dass im 4. Semester 160 Stunden und im 5. Semester 280 Stunden absolviert werden, empfohlen.</p> <p>In der Praktikumszeit von 440 Stunden sind die Zeiten für Lehrveranstaltungen in Form von Gruppendiskussionen an der Hochschule und im Online-Format sowie die Bearbeitung von Aufgabenstellungen nicht enthalten.</p>
<p><b>Lernformen:</b></p>	<p>Teilnehmende Beobachtung in der Praxiseinrichtung, Übernahme selbstständiger Aufgaben in der Praxiseinrichtung, Gruppendiskussion, Referate</p>
<p><b>Voraussetzungen für die Vergabe von Credits:</b> (Modulprüfung, Umfang, Dauer der Prüfung)</p>	<p>Die Modulprüfung besteht aus einer <b>mündlichen Prüfung</b>, in der die Studierenden mithilfe geeigneter Medien ihre Forschungsfrage, ihr Forschungskonzept und ihre Überlegungen zu dessen Umsetzung präsentieren, begründen und kritisch reflektieren. Die Studierenden zeigen, dass sie in der Lage sind, ihr theoretisches und methodisches Forschungswissen auf Fragestellungen aus der Praxis anzuwenden, neue forschungs- und anwendungsorientierte</p>

	<p>Aufgaben zu beschreiben und konkrete Vorgehensweisen unter Reflexion ihrer möglichen Auswirkungen zu definieren.</p> <p>Dauer: 30 Minuten</p>
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	<p>Gesundheitswissenschaftliche Studiengänge mit Schwerpunkt Gesundheit und Diversity in der Arbeit</p>
<b>(Grundlagen)-Literatur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutsche Forschungsgemeinschaft (1999): Qualitätskriterien der Umfrageforschung. Denkschrift. Akademie Verlag.</li> <li>• Kuckartz, U. (2014). Mixed Methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren. Springer Fachmedizin Verlag.</li> <li>• Lamprecht, J. (1999). Biologische Forschung. Von der Planung bis zur Publikation. Filander Verlag.</li> <li>• Reichertz, J. (2013). Abduktion, Deduktion und Induktion in der qualitativen Forschung in: Flick, U. et al. (2013) (Hrsg.): Qualitative Forschung – Ein Handbuch. Reinbek: Rowohlt.</li> </ul>

<b>Modul:</b> GunDA 14		<b>Titel:</b> Masterarbeit und Kolloquium	
<b>Modulverantwortungen:</b> Professur für Sozialraum und Gesundheit Professur für Gesundheitstechnologie			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr VZ:</b> SoSe <b>Studienhalbjahr TZ:</b> WiSe, SoSe	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul	
<b>Leistungspunkte (ECTS):</b> 30	<b>Arbeitsbelastung:</b> 900 h	<b>davon Kontaktzeit:</b> 45 h <b>VZ:</b> 45 h Präsenzzeit <b>TZ:</b> 22,5 h Präsenzzeit + 22,5 h e-Learning	
		<b>davon Praxiszeit:</b> 0 h	
		<b>davon Selbststudium:</b> 855 h	
<b>Dauer, Häufigkeit:</b> 1 Semester (VZ)/ 2 Semester (TZ), jährlich (VZ)/ halbjährlich mit Beginn im WiSe (TZ)		<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Voraussetzung für die Teilnahme an der Lehrveranstaltung:</b> Erreichen von mind. 60 CP <b>Zugangsvoraussetzung für die Modulprüfung:</b> Für Masterarbeit: Erreichen von mind. 60 CP. Für mündl. Prüfung: erfolgreicher Abschluss der Module GunDA 01-13 sowie Abgabe der Masterarbeit. <b>Sonstige Voraussetzungen:</b> keine			
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<b>Wissen:</b> Die Studierenden haben vertiefte Kenntnisse um <ul style="list-style-type: none"> <li>theoretische und / oder anwendungsorientierte Fragestellungen im Kontext von Gesundheit und Diversity in der Arbeit unter Berücksichtigung geeigneter wissenschaftlicher Forschungsmethoden eigenständig bearbeiten zu können.</li> </ul>		
	<b>Fertigkeiten:</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>können ein eigenes anwendungsbezogenes Forschungsprojekt selbstständig entwickeln, durchführen und dokumentieren.</li> <li>sind in der Lage eine wissenschaftliche Arbeit eigenständig zu erstellen. Dies umfasst die Formulierung und die ausführliche theoretische Begründung der eigenen Fragestellung, die Beschreibung und Begründung des methodischen Vorgehens sowie die Darstellung, Interpretation und Diskussion der Ergebnisse in Bezugnahme auf den Stand der Forschung.</li> <li>können Gütekriterien qualitativer und quantitativer Forschungsverfahren anwenden.</li> <li>können ihre Arbeit in einem wissenschaftlichen Fachgespräch vorstellen und verteidigen.</li> </ul>		
	<b>Sozialkompetenz:</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>sind in der Lage, ihre Fragestellungen, Vorgehensweisen und Forschungsergebnisse gegenüber einem wissenschaftlichen Fachpublikum zu präsentieren, zu begründen und argumentativ zu vertreten.</li> <li>können eine begründete, eigene Meinung zu einem Forschungsthema entwickeln, argumentativ darlegen und verteidigen.</li> </ul>		



	<ul style="list-style-type: none"> <li>können die ethische Relevanz von Forschungsdaten beurteilen und Schlussfolgerungen für das eigene Forschungs Handeln daraus ableiten.</li> </ul> <p><b>Selbstständigkeit:</b> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>sind selbstständig in der Lage, Forschungsbedarfe zu erkennen und daraus Forschungsfragen abzuleiten.</li> <li>können aus den erlernten Methoden die geeigneten Mittel und Methoden zur Beantwortung der Forschungsfrage selbstständig auswählen.</li> <li>sind in der Lage, selbstständig entsprechende Forschungsverfahren anzuwenden und eine wissenschaftliche Arbeit schriftlich zu verfassen.</li> <li>können Forschungsfragen zu Gesundheit und Diversity in der Arbeit sowie eigene Ergebnisse selbstständig in den wissenschaftlichen Kontext einordnen.</li> </ul>
<b>Inhalte des Moduls:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung und Festlegung einer wissenschaftlichen Fragestellung in Abstimmung mit der*dem betreuenden Dozent*in</li> <li>Entwicklung eines Konzepts zur Bearbeitung der Fragestellung in Abstimmung mit der*dem betreuenden Dozent*in</li> <li>Ableitung eines Forschungsdesigns in Abstimmung mit der*dem betreuenden Dozent*in</li> <li>Bearbeitung und Verschriftlichung des Forschungsprozesses und der Ergebnisse</li> <li>Präsentation und Verteidigung in einer mündlichen Prüfung</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltungen:</b>	3 SWS Übung
<b>Lernformen:</b>	Selbststudium, Inanspruchnahme von Beratung, Präsentation und Diskussion, Schreibwerkstatt
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Credits:</b> (Modulprüfung, Umfang, Dauer der Prüfung)	<p>Die Modulprüfung besteht aus einer <b>Hausarbeit</b> (Masterarbeit im Umfang von 16.000 bis 18.000 Wörtern) und einer <b>mündlichen Prüfung</b>.</p> <p>Mit der Modulprüfung beweisen die Studierenden, dass sie in der Lage sind, die Anforderungen an die Entwicklung einer Forschungsfrage, die Ableitung eines geeigneten Designs, die Durchführung einer Studie auf dem Level einer Masterarbeit selbstständig zu bewältigen. Die Studierenden beweisen darüber hinaus, dass Sie in der Anwendung der Regeln wissenschaftlichen Arbeitens einschließlich der Zitier- und Quellenarbeit sicher sind.</p> <p><b>Bearbeitungszeit der Masterarbeit: 18 Wochen</b></p> <p><b>Dauer der mündlichen Prüfung: 30 Minuten</b></p>
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	Gesundheitswissenschaftliche Studiengänge mit Schwerpunkt Arbeit und Gesundheit
<b>(Grundlagen)-Literatur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brink, A. (2013). Anfertigung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein</li> </ul>

	<p>prozessorientierter Leitfaden zur Erstellung von Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten (5. Auflage). Wiesbaden: Springer.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Eco, Umberto (2010): Wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt. 13. Auflage. utb.</li><li>• Krajewski, M. (2013). Lesen, Schreiben, Denken. Zur wissenschaftlichen Abschlussarbeit in 7 Schritten. Köln: UTB.</li><li>• Töpfer, A. (2012). Erfolgreich Forschen. Ein Leitfaden für Bachelor-, Master-Studierende und Doktoranden (3. Auflage). Berlin: Springer.</li></ul>
--	---