

Prof. Dr. Dorothea Alewell

Modul MA-UFÜ 5 Seminar Unternehmensführung

Seminar „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ im Wintersemester 2019/2020

Seminarkonzept

Lehr- und Lernziele des Seminars liegen auf verschiedenen Ebenen: Einerseits sollen fachlich-inhaltliche Kenntnisse zum Stand der Forschung auf dem Gebiet „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ vermittelt werden. Die Studierenden lernen andererseits, Publikationen in diesem Feld zu lesen und im Hinblick auf fachlich-inhaltliche und methodische Fragen sowie im Hinblick auf das wissenschaftliche Schreiben kritisch zu würdigen. Sie präsentieren ihre Ergebnisse andere Studierenden und stellen sich der Diskussion.

Das Seminar dient somit neben dem Erwerb fachlich-inhaltlicher Kompetenzen zum Generalthema, der Schulung der Analyse- und Reflexionsfähigkeit und der Vortragskompetenz zentral auch der Erweiterung und Vertiefung der Kompetenz im wissenschaftlichen Arbeiten und Schreiben. Dies ist in Bezug auf die Masterarbeit unerlässlich. Das Seminar ist daher in drei aufeinander aufbauenden Schritten konzipiert, die eine **Trainingsabfolge zum wissenschaftlichen Arbeiten** beinhalten:

1. Hören und Verstehen: Was ist wissenschaftliches Arbeiten? Einführung beim Kick-Off-Termin und anhand von weiterführender Literatur
2. Lernen am Beispiel anhand der Analyse fremder Texte: Analyse und Bewertung eines vorgegebenen wissenschaftlichen Textes unter dem Gesichtspunkt der Inhalte und der wissenschaftlichen Güte des Textes und Präsentation der Ergebnisse im Blockseminar in einem ca. 15-minütigen Vortrag (1. Prüfungsleistung, Gewicht 50%). Die Studierenden lernen anhand der eigenen Vorträge und der Vorträge anderer Studierender, sich mit wissenschaftlichen Texten, ihrem Aufbau und ihrer Güte kritisch auseinanderzusetzen und Fehler zu vermeiden.
3. Learning by Doing: Die Studierenden schreiben selbst einen wissenschaftlichen Text zu einem vorgegebenen Thema auf der Basis von wissenschaftlichen Quellen: Hausarbeit schreiben (2. Prüfungsleistung, Gewicht 50%), Hierzu bieten wir durchlaufende Betreuung in Form einer das Seminar begleitenden freiwilligen Übung zum Wissenschaftlichen Schreiben an, in der zunächst weiterer Input, dann aber auch konkrete Schreibberatung zu den eigenen Texten angeboten wird.

Details zu den Prüfungsleistungen

Prüfungsleistung 1: Mündlicher Vortrag im Blockseminar (Gewicht für die Note 50%)

Die Aufgabe für diese Prüfungsleistung lautet, einen aktuellen wissenschaftlichen Text (Liste siehe unten) in Hinblick auf seine Fragestellung, seine methodische Vorgehensweise und seine zentralen Ergebnisse kurz vorzustellen und sich ein begründetes Urteil über die wissenschaftliche Güte des Textes zu bilden und dieses zu präsentieren. Die Präsentationen werden durch eine PowerPoint-Datei unterstützt. Bei einem 15- minütigen Vortrag sollten Sie auf keinen Fall mehr als 15 Folien incl. Titel und Schluss haben. Der Papierausdruck der Folien muss einige Tage vor dem Vortragstermin abgegeben werden (siehe Terminplan).

Prüfungsleistung 2: Wissenschaftliche Hausarbeit (Gewicht für die Note 50%)

Die Studierenden verfassen einen eigenen wissenschaftlichen Text zu einem vorgegebenen Thema. Der Umfang soll 15 Seiten plus/minus 10% betragen, mindestens in Schriftgröße 12 und mit angemessenen Rändern gestaltet. Die Hausarbeiten werden als Papierausdruck, einfache Heftung mit Plastikstreifen, abgegeben. Zusätzlich benötigen wir für die elektronische Plagiatsprüfung eine CD mit der elektronischen Version der Hausarbeit.

Beide Teilleistungen müssen bestanden werden, um das Seminar insgesamt zu bestehen.

Termine:

- **Dienstag, 02. Juli 2019**, 18.00 Uhr bis 20.00 Uhr: **Kick-Off-Veranstaltung** mit Einführung in Wissenschaftliches Arbeiten und Vergabe der Präsentations- und Hausarbeitsthemen (Raum Mo 18, 0005.1). Falls es bei Teilnehmern des Seminars Überschneidungen mit anderen Lehrveranstaltungen/Klausuren gibt, startet der Kick-Off-Termin erst um 18.00 Uhr.
- Abgabe der Präsentationsfolien bis Montag, den **18.11.2019** (11:00 Uhr), in den Öffnungszeiten des Sekretariats in der Moorweidenstraße 18, 4. Stock, Raum 4029, bei Frau Stichbury.
- **Samstag 23.11./Samstag 30.11.2019** jeweils ganztägig: Blockseminar mit mündlichen Vorträgen (Raum tba)
- **Begleitende Betreuungsangebote zum Wissenschaftlichen Schreiben (Übung)** – Teilnahme für die TeilnehmerInnen des Seminars freiwillig/nach Bedarf (regelmäßig oder an einzelnen Terminen) jeweils montags 14.00 – 18.00 Uhr. An den nicht genannten Montagen findet klassische Sprechstunden-Einzelbetreuung ab 14.00 Uhr statt (Terminvereinbarung per Mail):

- **Mo 14.10.2019** (14:00 bis 18:00 Uhr)
Zu Beginn der Veranstaltung wird Input zur Gestaltung von Präsentationen und Präsentationsformen gegeben. Im Anschluss besteht die Möglichkeit, im Seminarraum an der eigenen Präsentation für das Blockseminar zu arbeiten und bei konkreten Fragen im Prozess die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.
- **Mo 21.10.2019** (14:00 bis 18:00 Uhr)
Vertiefender Input zum wissenschaftlichen Schreiben und Arbeiten wird zu Beginn der Veranstaltung gegeben. Im Anschluss besteht wieder die Möglichkeit an der eigenen wissenschaftlichen Hausarbeit zu arbeiten und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.
- **Mo 28.10.2019** (14:00 bis 18:00 Uhr)
Es erfolgt eine tiefergehende Auseinandersetzung mit dem Schreibprozess sowie möglichen Herausforderungen beim wissenschaftlichen Schreiben. Außerdem werden Methoden des kreativen Schreibens vorgestellt, die bei der Themenfindung, Literaturbearbeitung oder Erstellung von wissenschaftlichen Arbeiten und dem Überwinden von Schreibblockaden genutzt werden können. Im Anschluss besteht die Möglichkeit im Seminarraum an der eigenen wissenschaftlichen Hausarbeit zu arbeiten und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.
- **Mo 04.11.2019** (14:00 bis 18:00 Uhr)
Es erfolgt eine tiefergehende Auseinandersetzung mit quantitativen empirischen Erhebungs- und Auswertungsmethoden und ihren Konsequenzen für das Wissenschaftliche Schreiben. Im Anschluss besteht die Möglichkeit im Seminarraum an der eigenen wissenschaftlichen Hausarbeit zu arbeiten und bei konkreten Fragen im Prozess die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.
- **Mo 11.11.2019** (14:00 bis 18:00 Uhr)
Es erfolgt eine tiefergehende Auseinandersetzung mit qualitativen empirischen Erhebungs- und Auswertungsmethoden und ihren Konsequenzen für das Wissenschaftliche Schreiben. Im Anschluss besteht die Möglichkeit, im Seminarraum an der eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu arbeiten und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.
- **Mo 18.11.2019** (14:00 bis 18:00 Uhr)
Es besteht die Möglichkeit in der abschließenden Veranstaltung alle offenen Fragen zum Schreiben der eigenen Hausarbeit zu klären sowie an der eigenen

wissenschaftlichen Arbeit zu arbeiten und die Unterstützung des Lehrstuhls in Anspruch zu nehmen.

- **Montag, 13. Januar 2020:** Späteste **Abgabe der Hausarbeiten** bis 14:00 Uhr im Sekretariat, Moorweidenstr. 18, Raum 4029.
- Im Blockseminar und bei der Kick-Off-Veranstaltung besteht Anwesenheitspflicht. Die Begleitangebote können nach Bedarf/freiwillig genutzt werden.

| Nr. | Aufsätze als Grundlage für die Präsentationsleistung im Seminar |
|-----|---|
| 1 | Bakker, A.B. & Demerouti, E.(2017): Job demands – resources theory: Taking Stock and looking forward. In: <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> ; Vol. 22, No. 3, 273–285 |
| 2 | Bernhard-Oettel, C. & Sverke, M. & De Witte, H.(2005): Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? In: <i>Work & Stress</i> , 19 (4), 301-318. |
| 3 | Blagoev, B. & Muhr, S. L. & Ortlieb, R. & Schreyögg, R. (2018): Organizational working time regimes: Drivers, consequences and attempts to change patterns of excessive working hours; in: <i>German Journal of Human Resource Management</i> 2018, Vol. 32(3-4) 155 –167; https://doi.org/10.1177/2397002218791408 |
| 4 | Böttcher, K. & Albrecht, A-K.& Venz, L. (2018): Protecting older workers’ employability: A survey study of the role of transformational leadership; in: <i>German Journal of Human Resource Management</i> ; Volume 32, issue: 2, page(s): 120-148; https://doi.org/10.1177/2397002218763001 |
| 5 | Brandl, J. & Kugler, A. (2009): Rationalität betrieblicher Gesundheitsförderung in der Unternehmenskommunikation. Eine Analyse von Begründungen für Gesundheitsförderungsprogramme in Österreich; in: <i>German Journal of Human Resource Management</i> , Vvol. 23, 1: pp. 47-64. |
| 6 | Crawford, E. R.& Lepine, J. A. & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. In: <i>Journal of Applied Psychology</i> , 95, 834–848. http://dx.doi.org/10.1037/a0019364 |
| 7 | Daniels, K. (2006). Rethinking job characteristics in work stress research. <i>Human Relations</i> , 59, 267–290. http://dx.doi.org/10.1177/0018726706064171 |
| 8 | De Cuyper, N. & De Jong, J. & De Witte, H. & Isaksson, K. & Rigotti, T. & Schalk, R. (2008): Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. In: <i>International Journal of Management Reviews</i> . Vol. 10 (1), 25-51 |
| 9 | Demerouti, E. & Le Blanc, P. M. & Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. In: <i>Career Development International</i> , 14, 50–68. http://dx.doi.org/10.1108/13620430910933574 |
| 10 | Fernet, C. & Trépanier, S. & Austin, S. & Gagné, M. & Forest, J. (2015). Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees’ perceived job characteristics and motivation. In: <i>Work & Stress</i> , 29, 11–31. http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2014.1003998 |
| 11 | Franke, F. & Felfe, J. & Pundt, A.(2014): The impact of health-oriented leadership on follower health: Development and test of a new instrument measuring health-promotion leadership; in: <i>German Journal of Human Resource Management</i> , 28 (1-2), 139-161 |
| 12 | Frederickson, B.L. (1998): What good are positive emotions? In: <i>Review of General Psychology</i> , Vol. 2 (3), 300-319 |
| 13 | Frick, B. & Simmons, R. & Stein, F. (2018): The cost of shift work: Absenteeism in a large German automobile plant; In: <i>German Journal of Human Resource Management</i> , vol. 32, 3-4: pp. 236-256 |
| 15 | Gerich, J. (2018): Sickness presenteeism as coping behaviour under conditions of high job control; <i>German Journal of Human Resource Management</i> , vol. 33, 2: pp. 96-112. |
| 16 | Griffin, M. A. & Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. <i>Academy of Management Journal</i> , 50, 327–347. http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438 |
| 17 | Hakanen, J. J. & Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative, and work-unit innovativeness. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 73, 78–91 |

| | |
|----|--|
| 18 | Imhof, S. & Andresen, M. (2017): Unhappy with well-being research in the temporary working context: mapping review and research agenda; in: <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 1-37 |
| 19 | Müller, G. & Tisch, A. & Wöhrmann, A. M. (2018): The impact of long working hours on the health of German employees; <i>German Journal of Human Resource Management</i> , vol. 32, 3-4: pp. 217-235. |
| 20 | Newman, A. & Uchasaran,, D. & Zhu, F. & Hirst, G.(2014): Psychological capital: A review and synthesis; <i>Journal of Organisational Behavior</i> 35(1), S. 120-138 |
| 21 | Rivkin, W. & Stefan Diestel, S. & , Klaus-Helmut Schmidt; K-H. (2014): The Positive Relationship between Servant Leadership and Employees' Psychological Health: A Multi-Method Approach; <i>German Journal of Human Resource Management</i> , vol. 28, 1-2: pp. 52-72, |
| 22 | Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. Bauer & O. Hämmig (Eds.), <i>Bridging occupational, organizational and public health</i> (pp. 43–68). Dordrecht, the Netherlands: Springer. http://dx.doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4 |
| 23 | Seitz, J. & Rigotti, T. (2018): How do differing degrees of working-time autonomy and overtime affect worker well-being? A multilevel approach using data from the German Socio-Economic Panel (SOEP); <i>German Journal of Human Resource Management</i> , vol. 32, 3-4: pp. 177-194 |
| 25 | Sonnentag, S. (2015): Dynamics of Wellbeing. In: <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> ; 2(1), S. 261-293 |
| 26 | Vahle-Hinz, T.(2016): Stress in nonregular work arrangements: A longitudinal study of task- and employment-related aspects of stress. <i>Journal of occupational health psychology</i> , 21(4), 415-431 |
| 27 | Wegge, J. & Meir, S. & Haslam, S.A. (2014): Leader Behavior as a Determinant of Health at Work: Specification and Evidence of Five Key Pathways; <i>German Journal of Human Resource Management</i> , vol. 28, 1-2: pp. 6-23. |
| 28 | Winkler, E. & Busch, C. & Clasen, J. & Voswinkel, J.(2014): Leadership Behavior as a health-promoting resource for workers in low-skilled jobs and the moderating role of power distance orientation; in: <i>German Journal of Human Resource Management</i> , 28 (1-2), 96-116 |