

Eberhard Ulich / Marc Wülser

Gesundheitsmanagement in Unternehmen

Arbeitspsychologische Perspektiven



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Kapitel 1: Elemente einer Positionsbestimmung	15
1.1 Einführung.....	17
1.2 Zu den Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen	18
1.3 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung.....	25
1.4 Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung	27
1.4.1 Verhaltens- und Verhältnisorientierung	28
1.4.2 Die Bedeutung der Anforderungen.....	31
1.5 Fazit.....	34
Kapitel 2: Grundbegriffe des betrieblichen Gesundheitsmanagements	37
2.1 Der Gesundheitsbegriff.....	39
2.1.1 Subjektive Theorien zur Gesundheit.....	40
2.1.2 Wohlbefinden und Gesundheit.....	41
2.1.3 Objektiver oder subjektiver Gesundheits- begriff?.....	45
2.1.4 Attribute einer Gesundheitsdefinition.....	46
2.1.5 Gesundheit als entwickelte Handlungs- fähigkeit.....	49
2.1.6 Salutogenetische Gesundheitsmodelle: die Rolle der Ressourcen.....	51
2.1.7 Ein system- und handlungstheoretisches Gesundheitsmodell.....	54
2.2 Belastung, Beanspruchung und Stress.....	56
2.2.1 Belastung und Beanspruchung	57
2.2.2 Stress.....	61
2.2.3 Stressoren bzw. Fehlbelastungen.....	67
2.2.4 Regulationsbehinderungen	69
2.2.5 Beanspruchungsfolgen und Stress- reaktionen	71

2.2.6	Burnout: eine spezifisch psychische Beanspruchungsfolge	73
2.2.7	Ressourcen	75
2.3	Arbeitsbedingungen und Gesundheit: Wirkungsmodelle.....	82
2.3.1	Das Demand/Control-Modell im Vergleich mit dem Konzept Anforderung/Belastung	83
2.3.2	Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen.....	87
2.3.3	Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen und das Demand/Control-Modell: empirische Vergleiche.....	92
2.4	Erholung im Alltag	94
2.4.1	Erholungsprozesse.....	96
2.4.2	Erholungsprobleme	97
2.4.3	Erholung und Pausen	99
2.4.4	Gesamtbelastung und Rückstelleffekte.....	105
2.4.5	Implikationen für das betriebliche Gesundheitsmanagement	109
2.5	Arbeitszufriedenheit und Arbeitsfreude	110
2.6	Fazit.....	114

Kapitel 3: Instrumente des betrieblichen Gesundheitsmanagements 117

3.1	Gesundheit als betriebliches Thema.....	119
3.2	Projektmanagement und Organisationsentwicklung ..	122
3.2.1	Auftragsklärung.....	123
3.2.2	Zieldefinition, Projektplanung und -steuerung	124
3.2.3	Betriebliches Gesundheitsmanagement und Organisationsentwicklung.....	125
3.2.4	Wahrgenommener Veränderungsbedarf	131
3.2.5	Partizipation und Entscheidungsprozesse	132
3.3	Fehlzeiten und betriebliches Gesundheitsmanagement	135
3.3.1	Vernachlässigung der Anwesenden	136
3.3.2	AU-Analysen und Gesundheitsbericht.....	140

3.4	Rückkehrgespräche versus Gesundheitszirkel	142
3.4.1	Rückkehrgespräche	143
3.4.2	Gesundheitszirkel	148
3.4.3	Vergleich von Rückkehrgesprächen und Gesundheitszirkeln	157
3.5	Vertiefte Analysen	158
3.5.1	Mehrebenen-Analysen	158
3.5.2	Die MTO-Analyse	159
3.5.3	Fragebogenverfahren	167
3.5.4	Verfahren zur Arbeitsanalyse	172
3.6	Evaluation von Massnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements	178
3.6.1	Evaluation von Managementsystemen, Programmen und Massnahmen	179
3.6.2	Evaluation von Managementsystemen	181
3.6.3	Evaluation von Programmen und Massnahmen	189
3.6.4	Prüfung des ökonomischen Nutzens des betrieblichen Gesundheitsmanagements	195
3.7	Betriebliches Gesundheitsmanagement im Rahmen von Managementinstrumenten	197
3.7.1	Möglichkeiten einer erweiterten Wirtschaftlichkeitsanalyse EWA	201
3.7.2	Balanced Scorecard	203
3.8	Exkurs: Anreizsysteme für betriebliches Gesundheitsmanagement: die Rolle der Sozialversicherungsträger	222
3.9	Fazit	225
Kapitel 4:	Konzepte gesundheitsförderlicher Arbeits- und Organisationsgestaltung	227
4.1	Strategien der Arbeitsgestaltung	229
4.2	Der Soziotechnische Systemansatz und das MTO- Konzept	234
4.3	Primat der Aufgabe	238

4.4	Das Konzept der vollständigen Aufgabe.....	242
4.5	Der Tätigkeitsspielraum als Basiskonzept.....	247
4.6	Gruppenarbeit	250
4.6.1	Gruppenarbeit im Automobilbau.....	252
4.6.2	Gruppenarbeit im Dienstleistungsbereich.....	257
4.6.3	Von Fallbeispielen zu umfassenderen Analysen.....	261
4.6.4	„Europäische“ und „japanische“ Gruppenarbeitskonzepte	264
4.7	Konzepte für den Einsatz neuer Technologien	268
4.8	Unternehmenskultur und Führung.....	271
4.8.1	Elemente von Unternehmenskulturen.....	271
4.8.2	Unternehmenskultur, Führung und Gesundheit.....	274
4.9	Fazit.....	278
Kapitel 5: Problematische Managementkonzepte und prekäre Arbeitsverhältnisse		281
5.1	Problematische Managementkonzepte	283
5.1.1	Lean Management und Business Process Reengineering.....	284
5.1.2	„Downsizing“: Personalabbau	287
5.1.3	Telearbeit.....	288
5.1.4	Call Center	290
5.2	Prekäre Beschäftigungsverhältnisse	295
5.2.1	Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeitszeit.....	296
5.2.2	Segmentierung und „neue Selbständigkeit“	298
5.2.3	Abbau älterer Arbeitskräfte	301
5.3	Fazit.....	305
Kapitel 6: „Work life balance“ oder: Erwerbsarbeit und andere Lebenstätigkeiten.....		307
6.1	Einführung.....	309
6.2	Gestaltung der Erwerbsarbeit.....	312

6.3	Lebensfreundliche Arbeitszeiten	317
6.3.1	Verkürzung der Arbeitszeit	318
6.3.2	Schicht- und Nachtarbeit	320
6.4	Familienfreundliche Arbeitsorte	322
6.5	Anstelle eines Fazits: eine Alternative für die Zukunft?	325
Kapitel 7:	Netzwerke und betriebliche Beispiele	327
7.1	Europäische Netzwerke	329
7.2	Nationale Netzwerke.....	337
7.3	Spezifische Settings.....	339
7.3.1	Netzwerke gesundheitsfördernder Spitäler	339
7.3.2	Netzwerke gesundheitsfördernder Schulen	353
7.3.3	Kleine und mittlere Unternehmen (KMU)	363
7.4	Fazit.....	371
Kapitel 8:	Empfehlungen einer Expertenkommission	373
8.1	Empfehlungen der Kommission.....	375
8.1.1	Empfehlungen an die Betriebe	375
8.1.2	Empfehlungen an die Sozialpartner.....	376
8.1.3	Empfehlungen an den Staat	376
8.1.4	Empfehlungen an die überbetrieblichen Akteure.....	377
8.1.5	Empfehlungen an Bildung und Wissenschaft....	378
8.1.6	Empfehlungen an die Hans-Böckler-Stiftung und die Bertelsmann Stiftung	378
Kapitel 9:	Lessons learned	379
Literaturverzeichnis	385	
Stichwortverzeichnis	431	