

# Inhalt

1. Einleitung . . . . .	11
2. Kontrollierte Autonomie . . . . .	23
2.1 Neue Managementstrategien und neue Belastungsformen . . . . .	23
2.2 Psychische Belastungen durch widersprüchliche Rollenvorgaben . . . . .	30
2.3 „Objektiver Regressionsdruck“. Psychoanalytische Beiträge zum Problem der „kontrollierten Autonomie“ . . . . .	36
2.4 Die französische Schule der Psychosomatik: Instrumentelle Abwehr als kollektives Verhaltensmuster . . . . .	44
2.5 Die Technologisierung des Inneren . . . . .	49
2.6 Meister X: Ein Untersuchungsbeispiel . . . . .	52
2.7 Schuld und Scham: Die Wirkungen technologischer Autorität Ein historisch-psychologischer Ansatz zum Verständnis kontrollierter Autonomie . . . . .	60
2.8 Das Verhalten der Verhältnisse: Institutionelle Bedingungen und die Bewältigung kontrollierter Autonomie . . . . .	70
3. Organisation und Unternehmenskultur . . . . .	75
3.1 Organisation . . . . .	75
3.2 Klassische Organisationstheorien . . . . .	79
3.2.1 Taylors Scientific Management . . . . .	79
3.2.2 Der Bürokratieseitensatz von Max Weber . . . . .	81
3.2.3 Neoklassische Organisationstheorien: Der Human-Relations-Ansatz . . . . .	82
3.2.4 Systemtheoretische Organisationstheorien . . . . .	84
3.2.5 Kontingenztheorie (situative Ansätze) . . . . .	86
3.2.6 Unternehmenskulturkonzepte . . . . .	87
3.3 Kulturkonzepte als Sinnkonstruktion – Ein Regelmodell der Unternehmenskultur . . . . .	95
3.4 Organisationsentwicklung . . . . .	99
3.5 Theorie und Methodik der Organisationsentwicklung . . . . .	102
3.6 Organisationsentwicklung als Veränderungsstrategie . . . . .	104
4. Gesundheit und Betriebliche Gesundheitsförderung . . . . .	107
4.1 Gesundheitsdefinitionen und das Problem des „Krankenstands“ . . . . .	107
4.2 Drei Strategien der Gesundheitsförderung im Arbeitsleben . . . . .	110
4.2.1 Gesundheitsförderung im Betrieb . . . . .	111
4.2.2 Betriebliche Gesundheitsförderung . . . . .	112
4.2.3 Salutogenes Management . . . . .	116
4.3 Der salutogene Betrieb: Eine kohärente Unternehmenskultur . . . . .	119

5. Das BGF-System der Betrieblichen Gesundheitsförderung . . . . .	125
5.1 Arbeitskreis Gesundheit und Basisanalysen . . . . .	128
5.2 Instrumente und Funktion des Arbeitskreises Gesundheit . . . . .	131
5.3 Gesundheitsberichte: Dreh- und Angelpunkt Betrieblicher Gesundheitsförderung . . . . .	134
5.4 Gesundheitsberichterstattung: Von der „Ursachenanalyse“ zum Datenfeedback . . . . .	140
5.5 Mitarbeiterbefragungsinventare: Von der Erfassung subjektiver Meinungen zur effektiven Intervention . . . . .	142
5.6 Zirkelarbeit . . . . .	144
5.6.1 Betriebliche Gesundheitszirkel: Erfahrungswissen und Unternehmenskultur . . . . .	145
5.6.2 Optimierungszirkel . . . . .	150
5.7 Mitarbeitergespräche als Mittel der Organisationsentwicklung und Medium einer Gesundheitskultur . . . . .	152
5.7.1 Rückkehrgespräche . . . . .	153
5.7.2 Fürsorgegespräche . . . . .	155
5.7.3 Die „lesbare“ Führungskraft . . . . .	155
5.8 Salutogenesetheorie und Unternehmensentwicklung: Das Präventionskennzahlen-System der BGF . . . . .	158
5.8.1 Kennzahlen zur Ressourcenförderung . . . . .	158
5.8.2 Das GAP-Modell . . . . .	159
6. Gestaltorientierte Organisationsentwicklung in der Betrieblichen Gesundheitsförderung . . . . .	161
6.1 Beispiel 1: Der einzelne Mensch . . . . .	162
6.2 Beispiel 2: Qualitätsverbesserung in einem Unternehmen . . . . .	163
6.3 Beispiel 3: Ein Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung . . . . .	166
7. Betriebliche Gesundheitsförderung im Fehlzeitenmanagement . . . . .	175
7.1 Strategie Individuelle Schuldzuweisung: Ein Negativbeispiel . . . . .	175
7.2 Strategie Institutionalisierte Vertrauenskultur . . . . .	179
8. „Sympathy for the Devil“ – Gesundheit und Unternehmenswert . . . . .	190
8.1 Abduktion: Wie bestimmt man einen Unternehmenswert? . . . . .	191
8.1.1 Quantitative Wirkungsanalyse . . . . .	193
8.1.2 Erfassung subjektiver Sichtweisen . . . . .	193
8.1.3 Theoriegeleitete Analysen . . . . .	194
8.1.4 Regeln zur Beobachtung „werterzeugender“ Unternehmensaspekte . . . . .	195
8.2 Sympathy for the Devil: Was Shareholder Value von Salutogenic Management unterscheidet . . . . .	196
8.3 Neuere Tendenzen in der Organisationsentwicklung: Lernen als Wertschöpfungsressource . . . . .	199
8.3.1 Intellectual Capital . . . . .	200
8.3.2 Weitere Ansätze zum Lernen von/in Organisationen . . . . .	202
8.4 Wertschöpfung durch Salutogenic Management . . . . .	205

---

9. Evaluation in der Betrieblichen Gesundheitsförderung . . . . .	209
9.1 Voraussetzungen und Leitlinien der Evaluation . . . . .	211
9.2 Formen der Evaluation . . . . .	213
9.3 Instrumente der Evaluation . . . . .	216
9.4 Zusammenfassung: Effektivität, Effizienz und Akzeptanz . . . . .	217
9.5 Prozessevaluation in einem Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung . . . . .	218
10. Ausblick: Komplexe Verhältnisse erfordern differenzierte Instrumente . . . .	225
Literatur . . . . .	233