

Inhaltsverzeichnis

1	Gesunde Zukunft heute gestalten – Gesundheitsmanagement 4.0	1
	<i>A. Ducki</i>	
1.1	Der psychologische Nutzen von Prognosen: Sicherheit, Legitimität und Sinn	1
1.2	Die Beiträge in der Zusammenschau	3
1.3	Die Beiträge im Einzelnen	5
	Literatur	8

Rahmenbedingungen

2	Zukunftsforschung: Wie werden wir in 20 Jahren arbeiten?	11
	<i>W. Bauer, M. Braun</i>	
2.1	Die Zukunft der Arbeit	11
2.2	Gestaltungsprämissen zukunftsweisender Arbeit	15
2.3	Zukunft der betrieblichen Gesundheitsförderung	18
2.4	Fazit	20
	Literatur	20
3	Soziologische Sicht auf den Wandel in der Arbeitswelt	21
	<i>L. Bellmann</i>	
3.1	Einleitung	21
3.2	Atypische Beschäftigung	22
3.3	Zuwanderung	23
3.4	Zunahme der Beschäftigung Älterer	24
3.5	Fazit	25
	Literatur	25
4	Zukünftige Arbeitswelten aus Unternehmenssicht	27
	<i>S. Hardege, A. Zimmermann</i>	
4.1	Demografie und Fachkräfteengpässe	27
4.2	Reaktionen der Unternehmen	28
4.3	Gesundheitsförderung als wichtiger Baustein zur Fachkräftesicherung	31
4.4	Das Engagement im Einzelnen ist vielfältig	32
4.5	Die richtigen Rahmenbedingungen können viel bewirken	33
4.6	Positive Entwicklung nicht durch falsche Weichenstellungen gefährden	34
	Literatur	34
5	Möglichkeiten und Grenzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht einer arbeitnehmerorientierten Wissenschaft	35
	<i>E. Ahlers</i>	
5.1	Einleitung	35
5.2	Wandel der Arbeits- und Lebenswelt und die dadurch steigende Bedeutung der Betrieblichen Gesundheitsförderung	35
5.3	Herausforderungen und Grenzen einer Betrieblichen Gesundheitsförderung	36
5.4	Fazit und Herausforderungen für die Betriebliche Gesundheitsförderung	40
	Literatur	42

Zukünftige Belegschaften/Arbeitswelten

6	Babyboomer und Generation Y als Beschäftigte: Was eint, was trennt? . . .	47
	<i>K. Zok, M. Pigorsch, H. Weirauch</i>	
6.1	Einleitung	47
6.2	Aussagen zu Lebenszielen	48
6.3	Aussagen zur Arbeitsorientierung	50
6.4	Soll-Ist-Vergleich	52
6.5	Selbst- und Fremdeinschätzung	56
6.6	Fazit	58
	Literatur	59
7	Erwartungen zukünftiger Generationen	61
	<i>A. Parment</i>	
7.1	Neue Generationen in der Arbeitswelt	61
7.2	Generation als Erklärungsansatz	63
7.3	Das Vier-Ebenen-Modell der Kohorten- bzw. generationsspezifischen Einflüsse . . .	63
7.4	Wahlmöglichkeiten – eine Selbstverständlichkeit für die Generation Y	67
7.5	Erwartungen der Generation Y an die Arbeit	67
7.6	Die soziale Verantwortung des Unternehmens: hoch- und minderleistende Mitarbeiter	69
7.7	Von der Informationsknappheit zum Informationsüberschuss	69
7.8	Von physischen zu psychischen Erkrankungen	70
7.9	Zusammenfassung	71
	Literatur	72
8	Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Motivation bei älter werdenden Belegschaften	75
	<i>H. M. Hasselhorn, M. Ebener</i>	
8.1	Zunahme älterer Beschäftigter in Deutschland	75
8.2	Der Gesundheitszustand älterer Beschäftigter in Deutschland	78
8.3	Determinanten der Erwerbsteilhabe älterer Beschäftigter	80
8.4	Alter(n)smanagement: Der Umgang mit alternden Belegschaften	81
8.5	Von Handlungsfeldern zu Maßnahmen: Arbeitsfähigkeit und Motivation älterer Beschäftigter erhalten und steigern	83
8.6	Schlusswort	83
	Literatur	83
9	Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Belegschaften	85
	<i>N. Bornheim, B. Sieben</i>	
9.1	Einleitung	85
9.2	Geschlechterverhältnisse in Arbeitsmarkt und Organisationen	86
9.3	Das Beispiel Altenpflege: Voraussetzungen für ein positives Arbeiterleben	88
9.4	Fazit	90
	Literatur	91
10	Multikulturelle Belegschaften	93
	<i>C. Busch, J. Clasen</i>	
10.1	Demografische Entwicklung und kulturelle Diversität	93
10.2	Multikulturelle, gering qualifizierte Belegschaften	94
10.3	Arbeitsbedingungen und Gesundheit von multikulturellen, gering qualifizierten Belegschaften	94
10.4	Gesundheitsmanagement für multikulturelle Belegschaften	96

10.5	Fazit	100
	Literatur	100
11	Flexible Beschäftigungsverhältnisse	103
	<i>T. Vahle-Hinz, A. Plachta</i>	
11.1	Einleitung	103
11.2	Flexible Beschäftigungsverhältnisse: Häufigkeit und gesundheitliche Risiken	103
11.3	Aufgabenbezogene Stressoren von flexibel Beschäftigten	105
11.4	Beschäftigungsbezogene Stressoren von flexibel Beschäftigten	105
11.5	Eine Untersuchung zu beschäftigungsbezogenen Stressoren und Ressourcen bei Leiharbeitnehmern	106
11.6	Fazit: Gesundheitsförderung flexibel Beschäftigter	109
	Literatur	110
12	Welche Krankheiten bestimmen die Zukunft?	113
	<i>F. Prütz, S. Seeling, L. Ryl, C. Scheidt-Nave, T. Ziese, T. Lampert</i>	
12.1	Einleitung	113
12.2	Herz-Kreislauf-Erkrankungen	114
12.3	Krebserkrankungen	116
12.4	Diabetes mellitus	118
12.5	Muskuloskelettale Erkrankungen	120
12.6	Psychische Störungen	122
12.7	Fazit	123
	Literatur	124

Zukünftige Führungserfordernisse

13	Zukunftsfähige Unternehmenskulturen durch organisationale Achtsamkeit	129
	<i>G. Becke</i>	
13.1	Zur Bedeutung von Unternehmenskulturen für den Umgang mit Gesundheit	129
13.2	Gesundheitliche Schattenseiten von Unternehmenskulturen	130
13.3	Kulturentwicklung durch organisationale Achtsamkeit	133
13.4	Fazit und Ausblick	136
	Literatur	136
14	Führungskompetenzen der Zukunft	139
	<i>J. Felfe, A. Ducki, F. Franke</i>	
14.1	Einleitung	139
14.2	Führung: Aufgaben, Anforderungen und Kompetenzen	140
14.3	Zukünftige Anforderungen und Kompetenzen	141
14.4	Ressourcenstärkende Führung	145
14.5	Gesamtfazit	146
	Literatur	146
15	Führungskultur auf dem Prüfstand	149
	<i>B. Badura, U. Walter</i>	
15.1	Einleitung	149
15.2	Diagnostik	150
15.3	Das überforderte Stresskonzept	151
15.4	Soziale Quellen psychischer Energie	152
15.5	Sinnhafte Betätigung	154

15.6	Betriebsklima	154
15.7	Führung	155
15.8	Wandel der Führungskultur	157
15.9	Entwicklung einer Gesundheitsstrategie	158
	Literatur	159
16	Mobbing im Krankenhaus: Symptom eines Organisationsversagens? ...	163
	<i>C. Ehresmann</i>	
16.1	Hintergrund und Hypothesen	163
16.2	Methodisches Vorgehen	165
16.3	Ergebnisse	166
16.4	Diskussion	171
16.5	Limitationen	172
16.6	Empfehlungen für die Praxis	172
	Literatur	173

Zukünftige Gestaltungsoptionen

17	Arbeitsschutz: Zukünftige Herausforderungen	177
	<i>I. Rothe, B. Beermann</i>	
17.1	Einleitung	177
17.2	Ausgangssituation: Arbeitsschutz in Daten und Fakten	177
17.3	Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes	179
17.4	Fazit	185
	Literatur	185
18	Zukunftsorientierte Arbeitsgestaltung	187
	<i>H. Dunkel</i>	
18.1	Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung	187
18.2	Zukunft der Arbeit	188
18.3	Arbeitsgestaltung als Teil der Unternehmenskonzeption und -gestaltung	189
18.4	»Neue« Organisation Betrieblicher Gesundheitsförderung	190
18.5	Neue Netze und unternehmensübergreifende Arbeitsgestaltung	190
18.6	Selbststeuerung und unternehmerisches Handeln	192
18.7	Differenzielle Arbeitsgestaltung oder die Berücksichtigung der Arbeitssituation unterschiedlich Arbeitender	192
	Literatur	193
19	Personalrekrutierung und -entwicklung der Zukunft	195
	<i>J. Rump, S. Eilers</i>	
19.1	Vorbemerkungen	195
19.2	Gesundheit und Wohlbefinden als Eckpfeiler der Beschäftigungsfähigkeit	195
19.3	Die Perspektive »Gesundheit« bei der Personalrekrutierung	196
19.4	Gesundheitsförderliche Entwicklungsprozesse als Teil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements	197
19.5	Fazit	200
	Literatur	200
20	Arbeitsbelastungen und Flexibilisierung des Renteneintritts	201
	<i>M. Brussig</i>	
20.1	Sind Arbeitsbelastungen im Rentenrecht relevant?	201
20.2	Arbeitsbelastungen nehmen nicht ab	203

20.3	Arbeitsbelastungen und Rentenübergang	204
20.4	Betriebliche Lösungen als unvollständige Kompensation	207
	Literatur	209
21	Lebenslange Lernbereitschaft	211
	<i>U. M. Staudinger, K. Patzwald</i>	
21.1	Anforderungen an das Berufsleben im 21. Jahrhundert	212
21.2	Längeres Berufsleben – Persönliche Veränderungen als Schlüssel	212
21.3	Konsequenzen für individuelles und gesellschaftliches Handeln	214
21.4	Fazit	217
	Literatur	218

Unternehmensbeispiele

22	Von der Salutogenese zum Gesundheitsdiktat	221
	<i>S. Hähner-Rombach</i>	
22.1	Die Krux der Definitionen	221
22.2	Von der Salutogenese zur Gesundheitsgesellschaft und zum Gesundheitsdiktat	223
22.3	Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements	224
22.4	Schluss	226
	Literatur	227
23	Personaleinsatzplanung und Work-Life-Balance	229
	<i>A. Blume, N. Feyh</i>	
23.1	Einleitung	229
23.2	Evaluation der ersten Testphase	232
23.3	Darstellung der zweiten Veränderungsphase	237
23.4	Fazit	243
	Literatur	243
24	Generationengerechte Führung und Betriebliches Gesundheitsmanagement im Krankenhaus	245
	<i>C. Schmidt, J. Möller</i>	
24.1	Einleitung	245
24.2	Generationengerechte Führung im Krankenhaus	247
24.3	Herausforderungen und Ausgestaltungsformen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	252
24.4	Fazit	254
	Literatur	254
25	Resiliente Beschäftigte – eine Aufgabe für Unternehmen, Führungskräfte und Beschäftigte	257
	<i>L. Gunkel, S. Böhm, N. Tannheimer</i>	
25.1	Einleitung – Die Arbeitswelt im Wandel	257
25.2	Erkenntnisse der Resilienzforschung bei Erwachsenen	258
25.3	Wesentliche Resilienzfaktoren und ihre Förderung durch das Unternehmen, durch die Führungskraft und durch die Beschäftigten selbst	259
25.4	Die Verknüpfung von »resilienter Person« und »salutogenem Unternehmen«	260
25.5	Beschreibung der vier Resilienzfaktoren und der daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen auf den drei Interventionsebenen	260
25.6	Praktische Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements angesichts des Wandels der Arbeitswelt	264

25.7	Bisherige Erfahrungen und Evaluation	267
25.8	Fazit	267
	Literatur	267
26	Die Bewältigung des demografischen Wandels bei der USB Bochum GmbH	269
	<i>D. Hützen, F. Waßbauer, E. Zimmermann, T. Zisowski</i>	
26.1	Das Unternehmen und seine Herausforderungen	269
26.2	Betriebliches Gesundheitsmanagement als langjährige Handlungsstrategie	270
26.3	Der Einstieg in die demografiesensible Personalpolitik: Das Konzept pre-plan -50+	272
26.4	Der Zukunfts- und Generationenvertrag: Gesamtkonzept für einen demografiefesten USB	275
26.5	Fazit und Ausblick	277
	Literatur	277
27	Zukünftige Allianzen der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Handwerk	279
	<i>M. Brandt, D. Kunze, T. Petsch, I. Warnke</i>	
27.1	Ausgangssituation	279
27.2	Die Ziele des Verbundprojekts »Hand/In« und ihre Umsetzung in Projektstrukturen	279
27.3	Innovation und Gesundheit im Handwerk: ausgewählte Ergebnisse einer Betriebsbefragung	280
27.4	Entwicklung eines modularen Verfahrens zur Ressourcenstärkung	282
27.5	Führungs- und Mitarbeiterpotenziale für Innovationen: ausgewählte Ergebnisse durchgeführter Betriebsanalysen	284
27.6	Resümee und Ausblick auf das weitere Vorgehen	286
	Literatur	287
28	Effektivität und Effizienz arbeitsplatzbezogener Psychotherapie	289
	<i>C. Kröger, F. Finger, E.-M. Wunsch</i>	
28.1	Theoretischer Hintergrund	289
28.2	Zielsetzung	292
28.3	Inhalte und Ablauf des Versorgungskonzepts	292
28.4	Inanspruchnahme des Angebots	294
28.5	Empirische Befunde	294
28.6	Fazit	295
	Literatur	296

Qualität und Nachhaltigkeit im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

29	Zukünftiger Stellenwert des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ...	299
	<i>T. Altgeld</i>	
29.1	Einleitung	299
29.2	Keine gesetzliche Verankerung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement bislang	300
29.3	Umsetzung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement	302
29.4	Parallelaktivitäten auf unterschiedlichen Ebenen	303
29.5	Präventionsmoden auch beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement	304
29.6	Keine konsentierten Qualifikationsprofile für die Akteure im Betrieblichen Gesundheitsmanagement	305
29.7	Fazit	306
	Literatur	308

30	Evidenz in der Betrieblichen Gesundheitsförderung stärken	311
	<i>G. Huber</i>	
30.1	Warum wir mehr Evidenz brauchen	311
30.2	Zur Evidenz: Welche Effekte haben die Programme?	312
30.3	Wie müssen Programme konzipiert und durchgeführt werden, um positive Effekte zu erzielen?	314
30.4	Wie lässt sich Evidenz besser nutzen?	315
30.5	Fazit	316
	Literatur	317

Daten und Analysen

31	Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2013	323
	<i>M. Meyer, J. Modde, I. Glushanok</i>	
31.1	Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2013	323
31.1.1	Datenbasis und Methodik	325
31.1.2	Allgemeine Krankenstandsentwicklung	328
31.1.3	Verteilung der Arbeitsunfähigkeit	329
31.1.4	Kurz- und Langzeiterkrankungen	330
31.1.5	Krankenstandsentwicklung in den einzelnen Branchen.	332
31.1.6	Einfluss der Alters- und Geschlechtsstruktur.	333
31.1.7	Fehlzeiten nach Bundesländern	338
31.1.8	Fehlzeiten nach Betriebsgröße	341
31.1.9	Fehlzeiten nach Ausbildungsabschluss und Vertragsart	342
31.1.10	Fehlzeiten nach Berufsgruppen	343
31.1.11	Fehlzeiten nach Wochentagen	344
31.1.12	Arbeitsunfälle	346
31.1.13	Krankheitsarten im Überblick.	349
31.1.14	Die häufigsten Einzeldiagnosen	353
31.1.15	Krankheitsarten nach Branchen	354
31.1.16	Langzeitfälle nach Krankheitsarten	363
31.1.17	Krankheitsarten nach Diagnoseuntergruppen	364
31.1.18	Burnout-bedingte Fehlzeiten	368
31.1.19	Arbeitsunfähigkeiten nach Städten 2013.	370
31.1.20	Erkältungswelle verantwortlich für steigenden Krankenstand.	371
	Literatur	375
31.2	Banken und Versicherungen	376
31.3	Baugewerbe	386
31.4	Dienstleistungen	397
31.5	Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau	412
31.6	Erziehung und Unterricht	425
31.7	Handel	438
31.8	Land- und Forstwirtschaft	449
31.9	Metallindustrie	460
31.10	Öffentliche Verwaltung	473
31.11	Verarbeitendes Gewerbe	484
31.12	Verkehr und Transport	501

32	Die Arbeitsunfähigkeit in der Statistik der GKV	513
	<i>K. Busch</i>	
32.1	Arbeitsunfähigkeitsstatistiken der Krankenkassen	513
32.2	Erfassung von Arbeitsunfähigkeit	514
32.3	Entwicklung des Krankenstandes	515
32.4	Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitsfälle	516
32.5	Dauer der Arbeitsunfähigkeit	518
32.6	Altersabhängigkeit der Arbeitsunfähigkeit	518
32.7	Arbeitsunfähigkeit nach Krankheitsarten	522
33	Betriebliches Gesundheitsmanagement und krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Bundesverwaltung	525
	<i>S. Hoffmeister</i>	
33.1	Ausgangssituation – warum Betriebliches Gesundheitsmanagement?	525
33.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung	526
33.3	Überblick über die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten im Jahr 2012	528
	Literatur	534

Anhang

Anhang 1

Internationale Statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (10. Revision, Version 2013, German Modification)	537
--	------------

Anhang 2

Branchen in der deutschen Wirtschaft basierend auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Ausgabe 2008/NACE)	545
--	------------

Die Autorinnen und Autoren	549
---	------------

Stichwortverzeichnis	571
-----------------------------------	------------