

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	9
<b>Einleitung</b>	11
<b>1 Ökonomische Relevanz von betrieblicher Gesundheitsförderung: Auswirkungen auf Produktivitätskennzahlen (Martina Huttenlocher)</b>	17
1.1 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	18
1.1.1 Nutzenaspekte aus Unternehmenssicht	20
1.1.2 Harte und weiche Kennzahlen der BGF	22
1.2 Befunde der Produktivitätskennzahlen	24
1.2.1 Befunde im Hinblick auf Absentismus	25
1.2.2 Befunde im Hinblick auf Mitarbeiterzufriedenheit und Betriebsklima	27
1.2.3 Limitation der Ergebnisse	29
1.3 Handlungsempfehlungen und Fazit	31
<b>2 Kränkungen am Arbeitsplatz – Psychologische Hintergründe und Empfehlungen für die betriebliche Gesundheitsförderung (Katja Büttner)</b>	37
2.1 Kränkungen: Hintergründe und Folgen	39
2.1.1 Begriffsbestimmung und Formen	39
2.1.2 Kränkungsreaktionen und Folgen	41
2.2 Ursachen von Kränkungen	42
2.2.1 Kommunikationspsychologische Aspekte	42
2.2.2 Kognitionspsychologische Aspekte	43
2.2.3 Tiefenpsychologische Aspekte	43
2.2.4 Reduktion von Kränkungen	44
2.2.5 Ableitung eines Kränkungsmodells	45
2.3 Handlungsempfehlungen für die betriebliche Gesundheitsförderung	50
2.3.1 Verhältnispräventive Maßnahmen	50
2.3.2 Verhaltenspräventive Maßnahmen	52
2.4 Fazit und Ausblick	55

<b>3</b>	<b>Unterschiede in den Persönlichkeitsmerkmalen zur Identifizierung von Mobbinggefährdeten</b> (Christine Bergmann)	61
3.1	Begriffsbestimmung, Risikofaktoren sowie Folgen des Mobblings	63
3.1.1	Mobbingdefinitionen und subjektive Bewertung von Mobbingattacken	64
3.1.2	Risikofaktoren und Persönlichkeitsmerkmale	67
3.1.3	Folgen von Mobbing am Arbeitsplatz	68
3.2	Unterschiede in den Persönlichkeitsmerkmalen	69
3.2.1	Persönlichkeitsmerkmale von Mobbing erfahrenen und -unerfahrenen	69
3.2.2	Subjektive Bewertung von Mobbingattacken	71
3.2.3	Persönlichkeitsbezogene Unterschiede zwischen Mobbing erfahrenen und -unerfahrenen	73
3.3	Fazit und Ausblick	75
<b>4</b>	<b>Psychische Fehlbeanspruchungen im Rettungsdienst – Status quo und präventive Handlungsempfehlungen</b> (Vivien Rieger)	81
4.1	Hintergründe zum Rettungsdienst in Deutschland	82
4.2	Psychische Belastungen und Fehlbeanspruchungen im Rettungsdienst	83
4.2.1	Tätigkeitsbezogene Belastungen	83
4.2.2	Arbeitsorganisationsbezogene Belastungen	84
4.2.3	Soziale und berufspolitische Belastungen	85
4.3	Status quo psychischer Fehlbeanspruchungen und Belastungssymptome	86
4.3.1	Prävalenzen psychischer Belastungen und Fehlbeanspruchungen	87
4.3.2	Analyse psychischer Belastungen und Fehlbeanspruchungen nach zielgruppenspezifischen Aspekten	89
4.3.3	Übergreifende genderspezifische Unterschiede	89
4.3.4	Unterschiede in Abhängigkeit der beruflichen Qualifikation und derzeitigen Tätigkeit	90
4.3.5	Altersspezifische Unterschiede	92
4.3.6	Unterschiede in Abhängigkeit der Berufserfahrung	93
4.4	Prävention und Handlungsempfehlungen für den Rettungsdienst	95
4.5	Fazit	96

<b>5</b>	<b>Stressbewältigung durch Sport als Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung</b> (Andrea Kühne)	99
5.1	Ursachen für Stress am Arbeitsplatz	101
5.2	Bewegung und Sport im betrieblichen Kontext	103
5.3	Körperliche Reaktionen auf Sport	104
5.4	Stresstoleranz und Regeneration	104
5.5	Soziales Wohlbefinden	106
5.6	Zusammenspiel physischer, psychischer und sozialer Auswirkungen von Sport	106
5.7	Handlungsempfehlungen	107
5.8	Fazit und kritische Betrachtung	109
<b>6</b>	<b>Betriebliche Gesundheitsförderung: Verhaltensspezifische Präferenzen von Pflegekräften der Generationen X und Y</b> (Andrea Connelly-Burscheid)	115
6.1	Hintergrund zur Situation der Pflegekräfte	117
6.1.1	Arbeitsbezogene Rahmenbedingungen	117
6.1.2	Gesundheitliche Belastungen	118
6.1.3	Generationsspezifische Charakteristika	119
6.2	Generationsspezifische Präferenzen von verhaltenspräventiven Angeboten	119
6.2.1	Motivbezogene Präferenzen	120
6.2.2	Inhaltliche Präferenzen	121
6.2.3	Präferenzen der Angebotsformen	122
6.3	Fazit und Handlungsempfehlungen	124

<b>7 Betriebliche Gesundheitsförderung auf Verhältnisebene: Mitarbeiterbindung in der stationären Gesundheits- und Krankenpflege (Christine Tatura)</b>	<b>131</b>
7.1 Verhältnisprävention und ihre Relevanz	133
7.2 Mitarbeiterbindung und ihre Relevanz	134
7.3 Möglichkeiten und Grenzen der Verhältnisprävention zur Mitarbeiterbindung	135
7.3.1 Unternehmensstrategie und Führung	136
7.3.2 Arbeitskultur und -klima	138
7.3.3 Arbeitsort und -umgebung	138
7.3.4 Arbeitszeit und Pausenregelungen	139
7.3.5 Arbeits- und Aufgabenorganisation	141
7.4 Handlungsempfehlungen und Fazit	143
Autorinnen und Autoren	149
Abbildungsverzeichnis	152
Tabellenverzeichnis	153
Stichwortverzeichnis	154