

Inhaltsverzeichnis

1	Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert.	1
	Arbeit 4.0 erfordert eine Führungskultur 4.0	2
	Führung durch Kultur und Selbstorganisation	8
	Literatur.	17
2	Zur aktuellen Situation.	19
	Handlungsbedarf.	22
	Arbeit und Gesundheit: vom Stress- zum Bindungsparadigma	26
	Auf die Bindung kommt es an	30
	Literatur.	33
3	Sozialkapital und Gesundheit	37
	Das Bielefelder Unternehmensmodell	38
	Kultur und Gesundheit	41
	Führung und Gesundheit.	54
	Beziehungsklima und Gesundheit.	59
	Literatur.	67
4	Sozialkapital und Betriebsergebnisse	71
	Fehlzeiten	72
	Präsentismus	78
	Qualitätsbewusstsein.	83
	Literatur.	86
5	Auf dem Weg zur nachhaltigen Unternehmensführung	89
	Mitarbeiterorientierung.	90
	Wie Kulturwandel zu mehr Aufmerksamkeit für Gesundheit gelingen kann.	92
	Einrichtung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements	98
	Weiterentwicklung des Berichtswesens	100
	Befähigung zur Beteiligung und Selbstorganisation.	103
	Projektentwicklung	104

Nachwort: Keine Angst vor Selbstorganisation	106
Literatur.	107
6 Qualitätsstandards im BGM	109
Einleitung	109
30 Jahre Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung	111
Ausgewählte Qualitätsstandards	115
Fazit.	122
Literatur.	123
7 Präsentismus: Zum Zusammenhang von Gesundheit und Produktivität....	127
Einleitung	128
Zielsetzung und Aufbau des Kapitels	129
Unternehmensbeispiel 1: Die Kosten für Präsentismus und Fehlzeiten in einem deutschen Unternehmen	130
Exkurs: Ein systematisches Review zur Wirksamkeit von Interventionen zur Reduktion von Präsentismus	137
Empfehlungen zur Entwicklung gesundheitsbezogener Kennzahlen	137
Unternehmensbeispiel 2: Zusammenhänge zwischen Treibern, Frühindikatoren und Präsentismus	141
Fazit.	148
Literatur.	148
8 Burn-out und Sozialkapital – Konzepte und Ergebnisse vergleichender Organisationsforschung	153
Hintergrund	153
Methodisches Vorgehen	157
Ergebnisse	162
Diskussion der Ergebnisse	167
Literatur.	170
9 Sozialkapital und Work-Life-Balance	175
Einleitung	175
Fragestellung	176
Methodik	177
Ergebnisse	179
Diskussion	183
Literatur.	186
10 Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und Gesundheit	189
Hintergrund	189
Kultur (ver-)bindet, prägt und kontrolliert	191
Kultur orientiert, befähigt und begeistert	193

Konzeptionelle Eingrenzung und Untersuchungshypothesen.	195
Methodisches Vorgehen	198
Ergebnisse.....	202
Methodische Limitationen	205
Diskussion und Fazit.	205
Literatur.	207