

Inhalt

Vorworte (Bernhard Badura, Ulrich Reinhardt)	11
Einleitung	
Erfolgsfaktor Gesundheit in Unternehmen (Viviane Scherenberg, Johanne Pundt)	19

I Ausgewählte Entwicklungsprozesse und Herausforderungen

1 Einflussreich, gesund, gut entlohnt oder gut geführt: Wann bin ich zufrieden mit meinem Job? – Ergebnisse einer europaweiten Beschäftigtenbefragung (Oliver Stettes)	37
1.1 Arbeitszufriedenheit als Näherungsmaß für die Qualität der Arbeit	39
1.2 Arbeitszufriedenheit als Herausforderung für das Personalmanagement	47
1.3 Schlussbemerkungen	53
2 Anerkennung und Gesundheit: wissenschaftliche Evidenz und Folgerungen für die betriebliche Praxis (Johannes Siegrist)	55
2.1 Relevanz der Erwerbsarbeit in modernen Gesellschaften	55
2.2 Psychosozialer Stress als arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr: das Modell beruflicher Gratifikationskrisen	58
2.3 Überblick über neue Forschungsergebnisse	60
2.4 Folgerungen für die betriebliche Praxis	63
3 Entwicklungsbedingungen für eine gesunde Persönlichkeit – Erkenntnisse der Hirnforschung (Gerhard Roth)	69
3.1 Was ist eine Persönlichkeit und wie bestimmt man sie?	69
3.2 Kritische Bewertung des Big-Five-Ansatzes	72
3.3 Gehirn und Persönlichkeit	74
3.4 Vergleich des neuralen Persönlichkeitsmodells mit den Big Five	82

3.5	Wie sieht eine gesunde Persönlichkeit aus und wie kann sie im Kontext beruflicher Tätigkeit befördert werden?	83
3.6	Abschlussbemerkungen	88

II Ausgewählte umsetzungsspezifische Herausforderungen

4	Ist Erkennen wichtiger als Handeln? Bedeutung von fundierten und praktikablen Diagnoseinstrumenten im betrieblichen Gesundheitsmanagement von kleinen und mittleren Unternehmen (Wolfgang Ritter, Stephanie Pöser)	93
4.1	Notwendigkeiten einer Diagnostik der Ist-Situation	94
4.2	Gesundheitsbericht	97
4.3	Mitarbeiterbefragung	101
4.4	Gefährdungsbeurteilung	104
4.5	Gesundheitszirkel	106
4.6	Diskussion und Fazit	109
5	Arbeit und Privatleben in Balance? Umsetzung von BGF in kleinen und mittleren Betrieben aus der Sicht von Beschäftigten in NRW (Kai Seiler, Christin Polzer)	115
5.1	Veränderte Arbeitswelt: veränderte Anforderungen an Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung	115
5.2	Herausforderungen und Potenziale in KMU	116
5.3	Empirische Anhaltspunkte: BGF-Engagement der KMU in NRW aus der Perspektive der Beschäftigten	118
5.4	Handlungsbedarfe und Fazit	121
6	Mit partizipativen Ansätzen zu einem präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Erhalt der Beschäftigtengesundheit (Karina Becker)	123
6.1	Nebeneinander von direkter und institutioneller Teilhabe in den Betrieben	124

6.2	Wandel der Arbeit als Herausforderung für traditionelle Konzepte der Arbeitsgestaltung	130
6.3	Der Ansatz der hybriden Beteiligung	135
6.4	Fazit	142
7	Die Evaluation der Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit des betrieblichen Gesundheitsmanagements (Dieter Ahrens)	147
7.1	Präventive Potenziale	150
7.2	Zum gesundheitsökonomischen Nutzen der betrieblichen Gesundheitsförderung	154
7.3	Evaluation komplexer Interventionen	162
7.4	Wirksamkeit primärpräventiver Interventionen im Setting Betrieb	163
7.5	Wirtschaftlichkeit primärpräventiver Interventionen im Setting Betrieb	164
7.6	Fazit	166
 III Ausgewählte zielgruppenspezifische Herausforderungen		
8	Veränderungen in der Arbeitswelt: Auswirkungen auf die Gesundheit von Männern und Frauen (Barbara Reuhl)	173
8.1	Arbeit, Geschlecht und Gesundheit	173
8.2	Veränderungen in der Arbeitswelt treffen Männer und Frauen unterschiedlich	186
8.3	„Neue“ arbeitsbedingte Belastungen	193
8.4	Schutz und Förderung der Gesundheit in einer sich verändernden Arbeitswelt	205
9	Gesundheitsförderung für Un- und Angelernte (Christine Busch)	215
9.1	Beschäftigungssituation von Un- und Angelernten	217
9.2	Anforderungen, Belastungen und Ressourcen in un- und angelernten Tätigkeiten	218
9.3	Frauen in un- und angelernten Tätigkeiten	220

9.4	Migranten in un- und angelernten Tätigkeiten und multikulturelle Belegschaften	221
9.5	Gesundheit von Un- und Angelernten	223
9.6	Betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung und Weiterbildung von Un- und Angelernten	225
9.7	Motivation der Un- und Angelernten zur Teilnahme an Gesundheitsförderungsmaßnahmen	226
9.8	ReSuM und ReSuDi – zwei betriebliche Gesundheitsförderungsprogramme für Un- und Angelernte	227
9.9	Fazit	232
10	Einflussfaktoren atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf die Gesundheit (Sarah Mümken, Cornelia Gerdau-Heitmann, Frauke Koppelin)	241
10.1	Dimensionen und Entwicklung der atypischen Beschäftigung in Deutschland	243
10.2	Potenzielle Gesundheitsgefahren atypischer Beschäftigung	245
10.3	Empirische Befunde zum Zusammenhang von atypischer Beschäftigung und Gesundheit	249
10.4	Fazit	257

IV Ausgewählte neuzeitliche Herausforderungen

11	Herausforderungen neuer Medien – zwischen ständiger Erreichbarkeit, Selbstausbeutung und kompetentem Umgang (Markus-Oliver Schwaab)	267
11.1	Zunehmende Präsenz neuer Medien im betrieblichen Umfeld	267
11.2	Chancen und Risiken der Nutzung neuer Medien	268
11.3	Forschungsergebnisse zum Umgang mit neuen Medien	274
11.4	Ansätze zur Regulierung des Einsatzes neuer Medien	289
11.5	Konkrete Ansätze für einen kompetenten Umgang mit neuen Medien	296
11.6	Ausblick	302

12 „Wer schneller arbeitet, ist früher fertig“ – Möglichkeiten und Grenzen des Job Enlargements und Job Enrichments (Stefan Poppelreuter)	307
12.1 Die Geschichte der Arbeitssucht und ihre Definition	311
12.2 Arbeitssucht – Messinstrumente und empirische Befunde	316
12.3 Wie viele sind betroffen? Das Problem der Prävalenzaussage bei Arbeitssucht	323
12.4 Warum Arbeitssucht den Unternehmen schadet	324
12.5 Was kann ein Unternehmen gegen Arbeitssucht tun?	325
12.6 Was kann der Einzelne gegen Arbeitssucht tun?	329
13 Pharmakologisches Neuroenhancement unter Erwerbstätigen: Epidemiologie und Ansatzpunkte für die betriebliche Prävention (Susanne Hildebrandt, Jörg Marschall)	335
13.1 Was ist pharmakologisches Neuroenhancement?	337
13.2 Epidemiologie: Wie verbreitet ist pharmakologisches Neuroenhancement unter Erwerbstätigen?	339
13.3 Mögliche Risikofaktoren für Hirndoping in der Arbeitswelt	345
13.4 Pharmakologisches Neuroenhancement: Ansatzpunkte zur betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung	346
13.5 Fazit: Ansatzpunkte zur Prävention von Hirndoping	354
14 Wenn die Unterforderung am Arbeitsplatz krank macht (Günther Vedder, Ella Korinth)	359
14.1 Zur Entstehung von Unterforderung und Boreout	360
14.2 Fünf Fallstudien zur Unterforderung am Arbeitsplatz	364
14.3 Analyse und Einordnung der Fallstudien	370
14.4 Mögliche Maßnahmen gegen die Unterforderung am Arbeitsplatz	376
14.5 Fazit	378

Anhang	383
Autoren	383
Abbildungsverzeichnis	390
Tabellenverzeichnis	392
Sachwortverzeichnis	394