

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	13
1 Einführung: Kernstrategien eines lösungsorientierten Gesundheitsmanagements	15
1.1 Zur Orientierung	15
1.2 Die multifaktorielle Krankheitsentstehung erfordert ein neues Ordnungsprinzip	19
1.2.1 Ursachenfaktoren	24
1.2.2 Das psycho-neuro-endokrino-immunologische Stresssystem	26
1.2.3 Vorstufen von Krankheiten	27
1.2.4 Fehlzeiten und Langzeiterkrankungen	28
1.3 Die Kernstrategien des betrieblichen Gesundheitsmanagements	28
1.3.1 Strategie 1: Datengestützte, punktgenaue Problemlokalisierung und Lösungsapplikation mit regelmäßiger Gesundheitsbefragungen ...	29
1.3.2 Strategie 2: Frühzeitiges Erkennen von gesundheitlicher Fehlentwicklung, Fürsorgegespräche und Angebot von Lösungen	31
1.3.3 Strategie 3: Förderung von Selbstfürsorge und die Vermittlung von Gesundheitswissen	33
1.3.4 Strategie 4: Einrichtung einer betrieblichen Beratungsstelle für nicht-fachliche Probleme am Arbeitsplatz	34
1.3.5 Strategie 5: Förderung des Gesundheitswissens und der Gesundheitskompetenz	38
1.3.6 Strategie 6: Einbindung von Führungskräften zur Umsetzung gesundheitsbezogenen Führungshandelns mithilfe einer digitalen Toolbox	39
2 Handwerkszeug für Gesundheitsmanager:innen	45
2.1 Zentrale Grundbegriffe	45
2.1.1 Pathogenese	45
2.1.2 Salutogenese	45
2.1.3 Präsentismus	46
2.1.4 Absentismus	48
2.1.5 Gesundheitsförderung	49
2.1.6 Gesundheitsmanagement	49
2.2 Studium und Analyse der Gesundheitsberichte	50
2.2.1 Gesundheitskompetenz	58
2.2.2 Gesundheitsberichte von Krankenkassen richtig nutzen	62
2.3 Formeln für die Berechnung von Krankenstand und wirtschaftlichem Schaden ..	65
2.3.1 Berechnung des Krankenstandes durch die Krankenkassen	65
2.3.2 Berechnung des Krankenstandes im Unternehmen	65

2.3.3	Wirtschaftlicher Schaden durch Fehlzeiten – einfache Berechnungsformeln	65
2.4	Aufbauorganisation und Rollen des Gesundheitsmanagements	69
2.4.1	Steuerkreis Gesundheitsmanagement	69
2.4.2	(Zentraler) Arbeitskreis Gesundheitsmanagement	72
2.4.3	Gesundheitsmanager:innen	73
2.4.4	Gesundheitszirkel: Eine alte Methode neu beleben	74
2.4.5	Lokale Arbeitskreise	82
2.4.6	Gesundheitskoordinator:innen	82
2.4.7	Gesundheitszirkel und Gesundheitskoordinator:innen	84
3	Die Gefährdungsbeurteilung – Einsatz und Prozessablauf im Unternehmen ...	85
3.1	Rechtliche Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ..	85
3.1.1	Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes	86
3.1.2	Aufgaben der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen	86
3.1.3	Rechte der Berufsgenossenschaften	87
3.1.4	Konsequenzen einer fehlenden Gefährdungsbeurteilung	87
3.1.5	Pflichten von leitenden Führungskräften	89
3.1.6	Risikomatrix nach Nohl im Einsatz bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung	90
3.2	Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell	92
3.2.1	Psychische Belastung	92
3.2.2	Psychische Beanspruchung	93
3.2.3	Messung des Gesundheitszustands	96
3.2.4	Faktenbasierte Handlungsvorschläge für Gesundheitsmanager:innen ..	101
3.3	Einsatz der Gefährdungsbeurteilung – Problemerkennung und Maßnahmenplanung	102
3.3.1	Beispiele für eine punktgenaue Problemerkennung und Lösungsentwicklung	102
3.3.2	Die Rolle der Führungskraft bei der Früherkennung von Problemen	104
3.3.3	Glücksfall: Matching von Leistungskennzahlen, Alter und Krankenstand mit Daten der Gefährdungsbeurteilung	105
3.4	Die sieben Schritte der GDA-Leitlinie	106
3.4.1	Schritt 1: Festlegen der zu beurteilenden Tätigkeitsfelder oder Bereiche	108
3.4.2	Schritt 2: Ermittlung der psychischen Belastungen – Wahl der Methodik	111
3.4.3	Schritt 3 und 4: Analyse der Ergebnisse und punktgenaue Ableitung von Maßnahmen	117
3.4.4	Schritt 5: Umsetzungskontrolle und Wirksamkeitsüberprüfung	117
3.4.5	Schritt 6: Nachweis der Wirksamkeit	118
3.4.6	Schritt 7: Fortschreibung	120
3.4.7	Dokumentationsnotwendigkeit	120
3.5	Der Prozess der Gesundheitsbefragung	121

3.5.1	Fragebogenauswahl und Anonymisierungsverfahren ①	125
3.5.2	Sitzung des Steuerkreises BGM ②	134
3.5.3	Projektvorstellung vor dem Betriebsrat ③	134
3.5.4	Internes Marketing für die Gesundheitsbefragung ④	136
3.5.5	Information der Führungskräfte ⑤	140
3.5.6	Einladung zur Befragung ⑥	141
3.5.7	Wöchentliche Rückmeldung der Teilnahmequote ⑦	141
3.5.8	Zentrale Analyse und Aufarbeitung der Ergebnisse ⑧	142
3.5.9	Berichtsvorstellung ⑨	149
3.5.10	Moderierte Workshops ⑩	149
3.5.11	Aggregation der Protokolle ⑪	152
3.5.12	Prüfung auf Sinnhaftigkeit, Budgetanforderungen und Machbarkeit ⑫	154
3.6	Die Auswertung der Gesundheitsbefragung	154
3.6.1	Datenaufbereitung	154
3.6.2	Red-Flag-Analyse	156
3.6.3	Darstellungsformen von Ursache-Wirkungs-Beziehungen	158
3.7	Lösungsentwicklung und Maßnahmenplanung	165
3.8	Prozessbeschreibung: Papierbefragung und Workshop-Methode	165
3.8.1	Papierbefragung	165
3.8.2	Workshop-Methode	167
3.9	Zusammenarbeit mit externen Partnern	174
3.9.1	Einkauf von Prozessbestandteilen	174
3.9.2	Auswahl externer Partner	176
4	Gesundheitswissen für Gesundheitsmanager	179
4.1	Neuroendokrine Stressachsen	180
4.1.1	SAM-Achse	180
4.1.2	HPA-Achse	181
4.2	Lebensstil, das Stresshormon Cortisol und die krankheitsförderlichen Effekte eines dauerhaft erhöhten Stresslevels	183
4.2.1	Lebensstilfaktoren, die auf der Stressachse wirken	186
4.2.2	Folgewirkungen von Dauerstress	193
4.2.3	Prävention und Intervention	200
4.3	Ernährungswissen und die Gestaltung von Ernährungsangeboten im Gesundheitsmanagement	201
4.3.1	Intermittierendes Fasten und Intervallessen mit Mahlzeitenpausen	202
4.3.2	Wirkungsnachweise von Ernährungskonzepten	204
4.3.3	Beispielkonzeption einer Ernährungskampagne	207
4.4	Körperliche Ursachen von psychischen Symptomen	211
4.4.1	Somatopsychologie: Der Körper macht die Seele krank	211
4.4.2	Interdisziplinäre Gesundheitsberatung: Lösung für körperlich verursachte psychische Erkrankungen	213

4.4.3	Interdisziplinäre Gesundheitsberatung: Fallbeispiele	217
4.4.4	Körperliche Ursachen psychischer Erkrankungen	226
5	Themenkampagnen und Gesundheitswissen	233
5.1	Handlungsregulations- und Motivationsmodelle: Grundlagen der Verhaltens- veränderung	234
5.2	Zielsetzung und Struktur von Themenkampagnen	236
5.2.1	Schritt 1: Aufmerksamkeit erzeugt Problembewusstsein	236
5.2.2	Schritt 2: Wissensvermittlung erzeugt Orientierung und Handlungs- wissen	237
5.2.3	Schritt 3: Aktionen kanalisieren die Handlungsmotivation	238
5.2.4	Schritt 4: Lösungswege fördern eine langfristige Verhaltensänderung ..	239
5.3	Beispielkampagne: Eindämmung von Atemwegsinfektionen durch seriöse naturheilkundliche Maßnahmen	239
5.3.1	Schritt 1: Aufmerksamkeit erzeugen	240
5.3.2	Schritt 2: Wissen vermitteln	248
5.3.3	Schritt 3: Aktionen der Kampagne	252
5.3.4	Schritt 4: Lösungswege fördern	256
5.4	Beispielkampagne: Eindämmung von Muskel-Skelett-Erkrankungen	257
5.5	Beispielkampagne: Schlaf, Entspannung und Pausen	262
5.6	Beispielkampagne: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	263
5.7	Beispielkampagne: Suchterkrankungen am Arbeitsplatz	266
5.8	Beispielkampagne: Kopfschmerzen und Migräne	268
5.9	Beispielkampagne: Körperliche Ursachen von psychischen Erkrankungen	269
5.9.1	Schritt 1: Aufmerksamkeit erzeugen	271
5.9.2	Schritt 2: Wissen vermitteln	272
5.9.3	Schritt 3: Aktionen der Kampagne	273
5.9.4	Schritt 4: Lösungswege fördern	273
5.10	Konzeption von hochwertigen, didaktischen Gesundheitstagen	274
5.11	Entwicklung von Gesundheitswissens-Lernelementen	275
5.11.1	Kostengünstige Erstellung eines Artikels oder E-Books für eine Gesund- heitswissenskampagne	276
5.11.2	Kostengünstige Erstellung eines animierten Erklärfilms	280
5.11.3	Regeln für den Umgang mit Bildrechten, Quellen und Zitaten	283
5.11.4	Beachtung von Heilmittelwerbe-gesetz und Health-Claim-Verordnung ..	283
5.11.5	Ein Plädoyer für mutiges Gesundheitsmanagement	284
5.12	BGM für schwer erreichbare Mitarbeitergruppen	285
5.12.1	Beispiel 1: The biggest Looser	288
5.12.2	Beispiel 2: Rollende Gerätebank für Rückenstärkung	289
5.12.3	Beispiel 3: Tour de REWE	290
5.12.4	Beispiel 4: Physiotherapie inhouse	290
5.13	Betriebliche Krankenzusatzversicherungen: Nutzen und Grenzen	291

5.13.1	Vorsorgeuntersuchung und Check-up	292
5.13.2	Verbesserte Krankenhausversorgung	293
5.13.3	Einzeltarife	293
5.13.4	Aufstockung der ambulanten Versorgung	294
6	Digitales bzw. hybrides BGM	297
7	Gesundheitsorientiertes Führen	303
7.1	Gesund Führen: Begriffsklärung	303
7.2	Agile Führung ist die Lösung, aber nicht für alle Zielgruppen	306
7.3	Führen mit Auftrag und innere Führung	311
7.4	Grundstruktur und Inhalte eines Gesund-Führen-Curriculums	314
7.5	Rückkehr-, Fürsorge- und Fehlzeitengespräche	319
7.5.1	Auswahl des Gesprächstyps	321
7.5.2	Fürsorgegespräche	323
7.5.3	Fehlzeitengespräche	327
7.6	Führungskräfte-Toolbox: Führungswissen an einem Platz	331
7.6.1	Aufbau der Toolbox	331
7.6.2	Was gehört in die Toolbox?	333
8	Literaturverzeichnis	334
	Über den Autor	356
	Stichwortverzeichnis	357