

Unternehmensratgeber betriebliches Gesundheitsmanagement

Grundlagen – Methoden – personelle Kompetenzen

Von

Dr. Ingo Weinreich und Dr. Christian Weigl

Erich Schmidt Verlag

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Weitere Informationen zu diesem Titel finden Sie im Internet unter
ESV.info/978 3 503 13057 3

Gedrucktes Werk: ISBN 978 3 503 13057 3

eBook: ISBN 978 3 503 13058 0

Alle Rechte vorbehalten

© Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2011

www.ESV.info

Dieses Papier erfüllt die Frankfurter Forderungen der Deutschen Nationalbibliothek und der Gesellschaft für das Buch bezüglich der Alterungsbeständigkeit und entspricht sowohl den strengen Bestimmungen der US Norm Ansi/Niso Z 39.48-1992 als auch der ISO-Norm 9706.

Druck und Bindung: Danuvia Druckhaus, Neuburg a. d. Donau

Vorwort

Vorwörter haben zumeist etwas Lästiges und werden deshalb schnell überlesen, um zum „Kern“ zu kommen. Deshalb wollen wir uns auch nicht lange mit dem Prolog aufhalten, über uns erzählen oder über Menschen, die uns auf unserem bisherigen Weg unterstützt haben, obwohl sie es wert gewesen wären, hier namentlich genannt zu werden. Wir wollen stattdessen gleich zum Kern kommen.

Sie halten ein Buch in der Hand, das Ihnen ein echter Ratgeber in einem äußerst anspruchsvollen, manchmal undurchsichtigen, wechsellvollen, widersprüchlichen, aber auch enorm spannenden Thema sein soll. Sie halten ein Buch zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) in der Hand. Dieses hat den Untertitel: „Grundlagen – Methoden – personelle Kompetenzen“. Es geht also um Sie, um Ihr „Mind-Set“, um Ihre Handlungszugänge und Ihre Kompetenzen als Player in der betrieblichen Gesundheitsarbeit. Sie wollen den Job schließlich erfolgreich gestalten. Es geht aber auch um uns, denn wir wollen das Gleiche und wollen deshalb unsere Ideen und Erfahrungen mit Ihnen teilen. Glauben Sie uns, es lohnt sich. BGM ist der beste Job der Welt.

Das Buch ist umfangreicher geworden, als zunächst gedacht. Warum? Weil sich betriebliche Gesundheitsarbeit nur begreifen lässt, wenn man sich auf diese auch tiefer einlässt. Wir haben uns den Luxus gegönnt und das in den letzten 12 Monaten getan. Wir haben unsere Erlebnisse der letzten 10 Jahre geordnet und aufgeschrieben. Das war eine spannende und produktive Zeit.

Wenn der „Markt“ (also Sie) unsere hier dargelegten Ideen, Erfahrungen und Ansätze positiv aufnimmt, so werden wir gegebenenfalls einen Folgeband veröffentlichen, der weitere Praxistools, Instrumente und zudem viele „Stories“ zum BGM enthält. Hierfür laden wir Sie ein, Ihre Erfolge und Misserfolge gemeinsam mit uns zu besprechen. Unsere Kontaktdaten sind am Ende des Bandes notiert. Denkbar ist auch, dazu einen Praxis-Kongress zu veranstalten, auf dem Sie Ihren Erfahrungen jenseits der unternehmenspolitischen Statements ein Podium geben können. Es gibt auch keine Awards zu gewinnen. Wir wollen stattdessen die Unterschiedlichkeit des praktischen Handelns diskutieren, daraus lernen und Ihre Ideen veröffentlichen.

Bleiben Sie gesund!

Leipzig, Sulzbach-Rosenberg, 3. 10. 2010

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1. Übersicht	11
1.1 Anliegen, Problem- und Zielstellungen	11
1.2 Zielgruppen	14
1.3 Aufbau	14
2. Wissensbox	17
<i>Allgemeinwissen</i>	
2.1 Zukunft	17
2.1.1 Zur Schwierigkeit, die Zukunft vorherzusagen	17
2.1.2 Mikro- und Mega-Trends	19
2.1.3 Mega-Trends in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen	21
2.1.4 Zusammenfassung und Projektion 2020	30
2.2 Veränderungen	34
2.2.1 Streben nach Erneuerung	34
2.2.2 Herausforderungen für die Veränderungsbewältigung	38
2.3 Werte	40
2.3.1 Werte-Entwicklung (Phasenmodell)	40
2.3.2 Gesundheit als Wert	42
2.4 Wissen	48
2.4.1 Wissenskategorien	48
2.4.2 Wissenshierarchie	50
2.4.3 Wissensmanagement im BGM	51
2.5 Führung	53
2.5.1 Die Bedeutung der Führung	54
2.5.2 Die vier konzeptionellen Ebenen der Führung	55
2.5.3 Die vier Handlungsebenen der Führungskraft	63
2.5.4 Der psychologische Vertrag	65
2.5.5 Faire Prozesse	68
2.5.6 Die psychischen Grundbedürfnisse	71
2.6 Recht	75
2.6.1 Europäische und internationale Rechtshintergründe	75
2.6.2 Deutsche Rechtshintergründe	77

Spezialwissen

2.7	Gesundheit	85
2.7.1	Das statische Gesundheitsverständnis	85
2.7.2	Das dynamische Gesundheitsverständnis	91
2.7.3	Das normative Gesundheitsverständnis	93
2.7.4	Einflussgrößen auf Gesundheit	94
2.7.5	Pathogenese	97
2.7.6	Salutogenese	99
2.7.7	Salutogenese und Pathogenese in der Arbeitswissenschaft	100
2.8	Prävention	102
2.8.1	Prävention und Gesundheitsförderung	102
2.8.2	Prävention und Konstruktivismus	106
2.8.3	Methoden der Gesundheitsprävention	106
2.8.4	Risiken und Grenzen der Gesundheitsprävention	108
2.9	Arbeit und Gesundheit	110
2.9.1	Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept	110
2.9.2	Das Anforderungs-Kontroll-Modell	111
2.9.3	Das Gratifikations-Krisen-Modell	114
2.9.4	Stressmodelle	117
2.9.5	Arbeitsbewältigungsfähigkeit	121
2.10	Management	127
2.10.1	Management und Managementzyklus	127
2.10.2	Das Unternehmen als Organisation	130
2.11	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	134
2.11.1	Zur aktuellen Lage oder: Brauchen wir überhaupt BGM?	135
2.11.2	Was ist BGM?	139
2.11.3	Die 10 größten Irrtümer im BGM	147
2.11.4	Ultrakurzer Abriss der bisherigen Geschichte des BGM	151
2.11.5	Weitere Evolution des BGM: Gesundes Management	151
2.11.6	Betriebliches Fehlzeitenmanagement	156
2.11.7	Betriebliches Eingliederungsmanagement	160
2.11.8	Zusammenfassung	162
2.12	Systeme	165
2.12.1	Einführungen in das systemische Denken	165
2.12.2	Systeme und Systembegriffe	167
2.12.3	Arbeitssysteme	169
2.12.3.1	Arbeitssystemebenen	172
2.12.3.2	Arbeitssystemtypen	173
2.12.3.3	Arbeitssystemleistung	174
2.13	Integriertes Denk- und Beratungsmodell (IDBM)	176
2.13.1	Wirkungen	177

2.13.2	Systemleistung	183
2.13.3	Betrachtungsebenen	184
2.13.4	Systempenetranz und Systemimpact.	188
2.13.5	Signifikante Investitionen	197
2.13.6	Betriebliches Gesundheitsmanagement im IDBM.	201
3.	Methodenbox	207
3.1	Auftragsklärung und Beauftragung	207
3.2	Zielbildung, Planung und Strategieentwicklung	213
3.2.1	Ziele	213
3.2.1.1	Zielbildung.	215
3.2.1.2	Zielstrukturierung	216
3.2.2	Planung	219
3.2.3	Praxis: Strategieworkshop	222
3.3	Infrastrukturentwicklung	225
3.4	Analysen	231
3.4.1	Explorative Analysen	233
3.4.1.1	Praxis: Delta31® – Erfassung psychischer Gefährdungen	235
3.4.1.2	Praxis: Was verursacht Fehlzeiten bei der Best Contact GmbH?	241
3.4.2	Kennzahlenbasierte Analysen	272
3.4.2.1	Praxis: MIAS® – Moderner Integrierter Arbeitsschutz	273
3.5	Maßnahmenplanung und Umsetzung.	285
3.5.1	Praxis: Gesundheit als Führungsaufgabe.	285
3.5.2	Praxis: Gesundes Grünflächenamt	295
3.6	Evaluation.	305
3.6.1	Was ist Evaluation?	306
3.6.2	Zum Evaluator	308
3.6.3	Evaluation im BGM	309
3.6.3.1	Schwerpunkt ökonomische Evaluation.	312
3.6.3.2	Praxis: Effektevaluation eines Stressbewältigungstrainings	318
3.6.3.3	Praxis: Kosten-Wirksamkeitsanalyse des Projekts „Safety 1st“	324
4.	Beratungsbox	333
4.1	Projektmanagement	333
4.1.1	Merkmale von Projekten	333
4.1.2	Projektablauf	334
4.1.3	Tücken in Projekten.	339
4.2	Marketing und Vertrieb.	341
4.2.1	Merkmale von Dienstleistungen	341
4.2.2	Erfolgreicher Vertrieb von Dienstleistungen	342
4.2.3	Vertriebsprozess.	345

5.	Kompetenzbox	349
5.1	Der Gesundheitsmanager im Betrieb	349
5.1.1	Positionierung in der Aufbauorganisation	349
5.1.2	Aufgabenbeschreibung	350
5.1.3	Anforderungsprofil	351
5.1.4	Gesundheitsmanager in der Praxis: Ergebnisse einer Studie	354
5.1.5	Gesundheitsmanager in der Ausbildung: Markt-Untersuchung	357
5.1.6	Ausbildung zum Corporate Health Manager Professional	360
	Literaturverzeichnis	363
	Abbildungsverzeichnis	371
	Tabellenverzeichnis	375
	Über die Autoren	377