

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert</b>	<b>1</b>
	Arbeit 4.0 erfordert eine Führungskultur 4.0	2
	Führung durch Kultur und Selbstorganisation	8
	Literatur	17
<b>2</b>	<b>Zur aktuellen Situation</b>	<b>19</b>
	Handlungsbedarf	22
	Arbeit und Gesundheit: vom Stress- zum Bindungsparadigma	26
	Auf die Bindung kommt es an	30
	Literatur	33
<b>3</b>	<b>Sozialkapital und Gesundheit</b>	<b>37</b>
	Das Bielefelder Unternehmensmodell	38
	Kultur und Gesundheit	41
	Führung und Gesundheit	54
	Beziehungsklima und Gesundheit	59
	Literatur	67
<b>4</b>	<b>Sozialkapital und Betriebsergebnisse</b>	<b>71</b>
	Fehlzeiten	72
	Präsentismus	78
	Qualitätsbewusstsein	83
	Literatur	86
<b>5</b>	<b>Auf dem Weg zur nachhaltigen Unternehmensführung</b>	<b>89</b>
	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
<b>6 Qualitätsstandards im BGM .....</b>	<b>109</b>
Einleitung .....	109
30 Jahre Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung .....	111
Ausgewählte Qualitätsstandards .....	115
Fazit .....	122
Literatur .....	123
<b>7 Präsentismus: Zum Zusammenhang von Gesundheit und Produktivität. . . .</b>	<b>127</b>
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
<b>8 Burn-out und Sozialkapital – Konzepte und Ergebnisse vergleichender   Organisationsforschung .....</b>	<b>153</b>
Hintergrund .....	153
Methodisches Vorgehen .....	157
Ergebnisse .....	162
Diskussion der Ergebnisse .....	167
Literatur .....	170
<b>9 Sozialkapital und Work-Life-Balance .....</b>	<b>175</b>
Einleitung .....	175
Fragestellung .....	176
Methodik .....	177
Ergebnisse .....	179
Diskussion .....	183
Literatur .....	186
<b>10 Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und Gesundheit .....</b>	<b>189</b>
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



<http://www.springer.com/978-3-662-53199-0>

Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert  
Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung  
Badura, B. (Hrsg.)  
2017, XVI, 209 S. 39 Abb., Hardcover  
ISBN: 978-3-662-53199-0