

Edition Rosenberger

Franz Decker

Albert Decker

Gesundheit im Betrieb

Vitale Mitarbeiter –
leistungsstarke Organisationen

2. Auflage

 Springer Gabler

Edition Rosenberger

Franz Decker
Albert Decker

Gesundheit im Betrieb

Vitale Mitarbeiter –
leistungsstarke Organisationen

2. Auflage



Springer Gabler

Edition Rosenberger

Die „Edition Rosenberger“ versammelt praxisnahe Werke kompetenter Autoren rund um die Themen Führung, Beratung, Personal- und Unternehmensentwicklung. Alle Werke in der Reihe erschienen ursprünglich im Rosenberger Fachverlag, gegründet von dem Unternehmens- und Führungskräfteberater Dr. Walter Rosenberger, dessen Programm Springer Gabler 2014 übernommen hat.

Franz Decker • Albert Decker

Gesundheit im Betrieb

Vitale Mitarbeiter –
leistungsstarke Organisationen

2. Auflage

 Springer Gabler

Franz Decker
Ravensburg, Deutschland

Albert Decker
Weinstadt, Deutschland

Bis 2014 erschien der Titel im Rosenberger Fachverlag, Leonberg.

Edition Rosenberger
ISBN 978-3-658-07354-1 ISBN 978-3-658-07355-8 (eBook)
DOI 10.1007/978-3-658-07355-8

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

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden, Nachdruck 2015

Ursprünglich erschienen bei Rosenberger Fachverlag, Leonberg, 2011

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Fachmedien Wiesbaden ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media (www.springer.com)

Vorwort zur 2. Auflage

Nach der Erstaufgabe und der Wirtschafts- und Finanzkrise hat sich das Bewusstsein für ein qualitatives betriebliches Gesundheitsmanagement weiter verstärkt. Vitale und leistungsfähige Mitarbeiter mit einer energetisch-psychischen Stabilität und einer geistigen Flexibilität und Qualität sind notwendiger denn je geworden.

Stresseffekte und psychomentele „Aussetzer“ am Arbeitsplatz signalisieren Handlungsbedarf. Ein wirkungsvoller Zugang zu einer solchen Gesundheitsförderung ist die Entwicklung von Führungskräften und einer Führungskultur. Die Arbeitsunfähigkeit und Leistungsminderung aufgrund von psychomentalen Erkrankungen steigt, wie neue Untersuchungen zeigen, seit Jahren erheblich an. Wie aktuelle Forschungen zeigen, befinden sich auch bei anderen Leistungsminderungen von Mitarbeitern und Führungskräften Krankheiten und Gesundheitsstörungen, die psychosomatisch bedingt oder beeinflusst sind, z. B. Rückenleiden, Burnout, Stresserkrankungen. Nur ein vital gesunder Mensch ist leistungsfähig und motiviert.

Die vorliegende 2. Auflage greift diese betrieblichen Gesundheitsprobleme auf und entwickelt Lösungsansätze für ein modernes Gesundheitsmanagement. Schon in der ersten Auflage haben wir den Strukturwandel von der strukturellen, betriebswirtschaftlichen Umgestaltung im Betrieb hin zu individueller Entwicklung und Förderung der menschlichen Lebens- und Gesundheitsqualität in den Vordergrund gerückt. Dieses Buch ist heute auf dem aktuellen Stand der betrieblichen Gesundheitsförderung und bietet viele wirksame Anregungen und Hilfen für eine neue menschliche und betrieblich effiziente Führungs- und Umdenkkultur.

Die praktischen Erfahrungen, auf denen das Buch basiert, haben sich bei den Autoren noch erweitert und vertieft. Das bestätigt unseren Ansatz, Gesundheitsförderung als Grundlage für eine erfolgreiche Betriebsgestaltung zu entwickeln. Betriebliches Gesundheits- und Leistungsmanagement machen heute ein Umdenken in Richtung Gesundheitsführung und Mind Body Life-Coaching notwendig. Dazu möchte Ihnen das vorliegende Buch wertvolle Anregungen und Tipps geben.

Die Autoren wünschen Ihnen viel Kraft und Erfolg für eine solche Zukunftsaufgabe.

Ravensburg, Weinstadt, Juli 2011

Prof. Dr. Franz Decker

Dr. Albert Decker

Inhalt

Vorwort zur 2. Auflage	I
Abbildungen	IX
1. Das vital-gesunde Unternehmen	1
1.1 Gesundheit in der veränderten Arbeitswelt	1
1.2 Betriebliches Gesundheitstraining zwischen Wunsch und Realität	7
1.3 Der betriebliche Gesundheitszustand	9
1.3.1 Engpass: Körperfiness	13
1.3.2 Engpass: MindVitness®	14
1.3.3 Engpass: Sozialenergie	15
1.3.4 Engpass: Lebensordnung	20
1.4 Wirtschaftliche Effekte durch Gesundheitsförderung	21
2. Gesundheit im 21. Jahrhundert	23
2.1 Die neue Gesellschafts- und Ökonomiephase	23
2.2 Die Entropie der Gesellschaft	24
2.3 Gesellschaftliche Entwicklung durch Innovation und Produktivitätsfortschritte	25
2.4 Umdenken: Gesundheit und Produktivität steigern	27
2.5 Gesundheitsförderung und Erschließung der menschlichen Ressourcen	29
2.6 Lebensweise im 21. Jahrhundert	30
2.6.1 Der Kampf um die Gesundheit	30
2.6.2 Ernährung als Basis	35
3. Die neue Lebens-, Arbeits- und Gesundheitsqualität	37
3.1 Das neue betriebliche Gesundheitsverständnis ...	37
3.2 Von der Krankheitsperspektive zur Gesundheitsstärkung (Salutogenese)	50

3.3	Vermeiden und stärken ist besser als heilen	53
3.4	Work-Life-Balance	55
3.4.1	Konflikt zwischen Arbeit und Privatbereich	55
3.4.2	Förderung der Work-Life-Balance	56
3.5	Gesundheit als produktives Potenzial	60
4.	Betriebliche Gesundheitsförderung	
	als Führungsaufgabe	63
4.1	Führungsaufgabe: Balance	64
4.2	Führungsaufgabe: Ressourcenentwicklung	66
4.3	Führungsaufgabe: Sozialenergie	70
4.3.1	Leistungs- und Energiekiller im Betrieb	70
4.3.2	Sozial-energetische Führung	74
4.3.3	Personalentwicklung durch Mind Management	78
4.4	Betriebliche Gesundheitsförderung als Unternehmensziel	82
4.4.1	Die Bedeutung der sozialen Beziehungen im Betrieb	82
4.4.2	Unternehmenskultur und Gesundheitsförderung	83
4.4.3	Die krankmachende Unternehmenskultur ..	86
4.4.4	Vier Motive für betriebliche Gesundheitsförderung	91
5.	Modelle zur Förderung und zum Schutz der Gesundheit im Betrieb	93
5.1	Traditioneller Arbeits- und Gesundheitsschutz ...	93
5.1.1	Handlungsfelder des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	94
5.1.2	Arbeits- und Gesundheitsschutz im Wandel	97
5.2	Moderne betriebliche Gesundheits- entwicklungskonzepte	102
5.2.1	Gesundheitsentwicklung als Lernprozess...	104
5.2.2	Das Health-Quality-Management (HQM-Konzept)	106

5.3	Gesundheits- und Mentalberatung als Modell betrieblicher Vitalitäts- und Energieförderung ..	121
5.3.1	Die neue Bedeutung von Gesundheits- und Mindentwicklung	123
5.3.2	Neue Erkenntnisse der Gehirnforschung ..	126
5.3.3	Das Konzept der Gesundheits- und Mentalberatung	129
5.3.4	Beratung als zentrale Aufgabe	132
5.3.5	Mentaltraining als Erfolgskonzept	140
5.4	Betriebliches Gesundheitsmanagement	148
5.4.1	Begriff und Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsmanagements	148
5.4.2	Betriebliche Gesundheitsorganisation	151
5.4.3	Moderner Arbeitsplatz – neue Gesundheitsstörungen und Krankheitsbilder	154
5.4.4	Gesundheitspotenziale der Mitarbeiter erfassen und analysieren	161
5.4.5	Gesundheitsmarketing	170
5.4.6	Betriebliche Gesundheitszirkel	176
6.	Betriebliches Antistress-Programm	187
6.1	Arbeits- und Berufsstress	188
6.2	Stress, Gesundheit und Leistung	188
6.3	Stress als Kostenfaktor	190
6.4	Stress am Arbeitsplatz	191
6.5	Stress als Leistungs-, Produktivitäts- und Wettbewerbskiller	195
6.6	Innerbetriebliche Stressfaktoren	197
6.7	Betriebliches Antistress-Management	202
7.	Energiemanagement	209
7.1	Energiekrise im Betrieb	209
7.2	Das betriebliche Energiesystem	212
7.2.1	Förderung der betrieblichen Energiefelder	213

8. Körper-Vital-Programm für Arbeitsplatz und Betrieb	221
8.1 Wandel im Körperbewusstsein	221
8.2 Fehlende Fitness als Risikofaktor	223
8.3 Richtiges Sitzen	224
8.3.1 Die Entwicklung zum Bürositzen	224
8.3.2 Tipps für ein Bewegungsprogramm im Betrieb	230
9. Mind Management für Gesundheit und Unternehmensentwicklung	235
9.1 Eine neue Zeit verlangt eine neue Denkweise ...	235
9.1.1 Organisationspathologie als Zeiterscheinung	236
9.1.2 Notwendige Mindintelligenz	237
9.1.3 Die neue Intelligenz und Denkweise	238
9.2 Aufgabenfelder des Mind Managements	242
9.3 MindVitness®-Kultur	243
9.4 Mind-Balancing (Mindregulation).....	247
9.5 MindVitness®: Auch Gesundheit beginnt im Kopf	252
9.5.1 Die Macht der Gedanken und Erwartungen.....	252
9.5.2 Ein neues Geist-Körper-Modell	253
9.5.3 Illusionen machen gesund	259
9.5.4 Glaube und Hoffnung fördern Gesundheit	260
10. Emotionale Balance im Betrieb fördern	263
10.1 Emotionale Qualität fördert Gesundheit und Leistungsfähigkeit	263
10.2 Emotionale Intelligenz	269
10.3 Stimmungsschwankungen regulieren.....	272
10.4 Gut drauf durch richtiges Essen.....	284
10.5 Für emotionale Stabilität sorgen	287
10.6 Gefühle im Griff haben	291
10.7 Emotionalen Stress regulieren	300
11. Zum Abschluss:	
Übungen für das emotionale Gleichgewicht	303

Literaturverzeichnis	309
Stichwortverzeichnis	313
Zu den Autoren	317

Wenn wir die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts bestehen wollen, müssen wir vor allem anderen eines ändern: unsere Art zu denken.

ALBERT EINSTEIN

*Heute behaupten alle Unternehmen routinemäßig:
„Unsere Mitarbeiter sind unser großes Kapital“.
Doch nur wenige praktizieren, was sie propagieren –
geschweige denn, dass sie wirklich
daran glauben.*

PETER F. DRUCKER

*Gesundheit erleben die Menschen von Göttern,
dass es aber in ihrer Hand liegt, diese zu bewahren,
daran denken sie nicht.*

DEMOKRIT 460 v. Chr.

Abbildungen

Abb. 1	Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Unternehmen	5
Abb. 2	Aspekte von Gesundheitsstörungen	12
Abb. 3	Das Überforderungssyndrom	19
Abb. 4	Innere und äußere Gesundheitsfaktoren	33
Abb. 5	Gesundheit als komplexes System	38
Abb. 6	Was Gesundheit bedeutet	40
Abb. 7	Handlungsfelder der betrieblichen Gesundheits- und Mentalentwicklung	41
Abb. 8	Handlungsfelder der dualen Gesundheits- förderung im Betrieb	42
Abb. 9	Betriebliche Gesundheitsentwicklung	43
Abb. 10	Persönliche und systemische Gesundheits- entwicklung	44
Abb. 11	Betriebliche Gesundheitspflege	45
Abb. 12	Aufgabenfelder des Gesundheitsmanagements im Betrieb	47
Abb. 13	Persönliche Ansätze zur Gesundheits- förderung	48
Abb. 14	Die acht Felder der betrieblichen Gesundheitsentwicklung	49
Abb. 15	Das Salutogenese-Modell nach ANTONOVSKY..	51
Abb. 16	Das Kohärenz-Modell nach ANTONOVSKY.....	52
Abb. 17	Work-Life-Balance	57
Abb. 18	Gesundheit als Balance-Akt	60
Abb. 19	Die vier Führungsaufgaben zur Gesundheitsentwicklung	64
Abb. 20	Führungsaufgabe Ressourcenentwicklung	66
Abb. 21	Das betriebliche Energie- und Ressourcenpotenzial	68
Abb. 22	Prävention und Potenzialförderung	69
Abb. 23	Betriebliches Energie-Modell	75
Abb. 24	Das Eisberg-Syndrom	79
Abb. 25	Mind-Energie-Management	80