

Literaturliste:

Thema: „betriebliches Gesundheitsmanagement bzw. betriebliche Gesundheitsförderung“

Badura, B., Walter, U., Hehlmann, T., 2010: Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation. Springer Verlag Berlin Heidelberg. Heidelberg, Dordrecht, London, New York.

- In dem Buch geht es um zentrale wissenschaftliche Grundlagen: Sozialkapitalansatz, Salutogenese, Vision einer 'gesunden Organisation'. Des Weiteren möchten die Autoren deutlich machen, dass wichtige Bausteine des betrieblichen Gesundheitsmanagements von der Diagnostik, der Planung über die Durchführung bis zur Evaluation ausführlich behandelt werden. Wohlbefinden und Gesundheit sind essentielle Voraussetzungen für die Kompetenz und die Motivation der Beschäftigten, diese gilt es zu pflegen und zu fördern.

Badura, B., Ritter, W., Scherf, M., 1999: Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ein Leitfaden für die Praxis. Edition Sigma.

- Mitarbeiter sollen heute flexibel und kreativ sein, das bedeutet für Unternehmen wird der Fokus mehr und mehr auf Wohlbefinden der Beschäftigten gelenkt. Dieses Buch möchte einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen liefern, indem es unter anderem auch den aktuellen gesetzlichen Anforderungen genügt. Stichworte, welche in dem Zusammenhang genannt werden können sind: Orientierung an einem ganzheitlichen und systematischen Vorgehen, Gesundheitsförderungskonzepte müssen situationsgerecht sein, Aspekte der Bedarfsanalyse, Zielplanung, Intervention, Erfolgsbewertung im betrieblichen Alltag enthalten.

Bamberg, E., Ducki, A., Metz, A. M., 1998: Handbuch betriebliche Gesundheitsförderung: Arbeits- und organisationspsychologische Methoden und Konzepte. Verlag für Angewandte Psychologie.

- Es werden theoretische Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie, Methoden und praktische Maßnahmen und empirische Studien zur betrieblichen Gesundheitsförderung vorgestellt. Ziel ist die Informierung, auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse, von Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz.

Bittlingmayer, U. H., Sahrai, D., Schnabel, E. P. (Hrsg) 2009: Normativität und Public Health. Vergessene Dimensionen gesundheitlicher Ungleichheit. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

- Gesundheit ist normativ verankert. Sie ist ein Grundgut, welches zu Ungleichheitsverteilung der Gesundheitsrisiken führt. Der Aspekt Gesundheitsförderung wird von theoretischer interdisziplinärer Sicht (gerechte Gesundheitschancen, ethische Aspekte, ökonomisch-rationales Handeln) beleuchtet, wie kann die Gesundheitsförderung in der Schule aussehen? Außerdem werden Interventionen und Evaluationen von Public Health betrachtet.

Brandenburg, U., Nieder, P., Susen, B. (Hrsg.) 2000: Gesundheitsmanagement im Unternehmen. Weinheim: Juventa

Brandenburg, U., Nieder, P., 2009: Betriebliches Fehlzeiten-Management. Instrumente und Praxisbeispiele für erfolgreiches Anwesenheits- und Vertrauensmanagement. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Gabler Verlag. Wiesbaden..

- Anwesenheit der Mitarbeiter wird in den Unternehmen erwartet. Die Fehlzeiten der Beschäftigten sind enorm und ein ernstzunehmender Indikator dafür, dass etwas in dem Betrieb nicht stimmt. Es werden erfolgreiche Maßnahmen vorgestellt, wie die Fehlzeiten der Mitarbeiter reduziert werden können und die Leistung und Motivation wieder gesteigert werden kann. Praxisbeispiele aus Unternehmen liefern hier wertvolle Anknüpfungspunkte: Anwesenheitsprämien, Vertrauensarbeit, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Fehlzeitengespräche und Kontakt mit Ärzten und Seminare.

Brendt, D., Hühnerbein-Sollmann, C., 2008: Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe. Effektive Mittel und Effiziente Wege zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Expert Verlag. Renningen.

- Das Gesundheitsmanagement wird zur Führungsaufgabe. Gesundheitsprojekte werden firmenspezifisch entwickelt und die erfolgreiche Stressbewältigung wird hier hervorgehoben. Die Aspekte Ernährung, Bewegung und dementsprechend auch die Fitness werden unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsmanagement als Führungsstil in Augenschein genommen.

Craes, E., Mezger, E., Badura, B., 2000: Erfolgreich durch Gesundheitsmanagement. Beispiele aus der Arbeitswelt. Bertelsmann Stiftung.

- Gesundheitsmanagement ist ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Eine partnerschaftliche Unternehmenskultur kann dazu genutzt werden ungeahnte Leistungspotenziale freizusetzen, die Kreativität und Flexibilität der Beschäftigten wird so erhöht. Die partnerschaftliche Unternehmenskultur kann auch als ein Instrument gegen Mobbing, psychischer Belastungen und innerer Kündigung angesehen werden.

Dilger, A., Gerlach, I., Schneider, H. (Hrsg) 2007: Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

- Familienfreundliche Unternehmen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen stehen im Vordergrund dieses Buches. Familienorientierte Personalpolitik von Unternehmen: aus arbeitsrechtlicher Sicht, aus arbeitspsychologischer Perspektive, dies sind unter anderem Beiträge, welche zur familienfreundlichen Atmosphäre in Unternehmen beitragen.

Ulrich E., Wülser, M., 2009: Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektive. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage 2009. Gabler Verlag. Wiesbaden.

- Grundbegriffe und Instrumente des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden hier vorgestellt. Konzepte gesundheitsfördernder Arbeits- und Organisationsgestaltung, Mitarbeiter mit Handicap, prekäre Arbeitsverhältnisse und problematische Managementkonzepte werden angeführt. Das europäische Netzwerk für betriebliche

Gesundheitsförderung spielt eine große Rolle. Erwerbsarbeit und andere Lebenstätigkeiten, wie familienfreundliche Arbeitsorte oder Schichtarbeitszeiten werden betrachtet.

Esslinger, A. S., Emmert, M., Schöffski, O., (Hrsg), 2010: Betriebliches Gesundheitsmanagement. Mit gesunden Mitarbeitern zum unternehmerischen Erfolg. Gabler Verlag. Wiesbaden.

- Gesunde Mitarbeiter tragen zum Erfolg des Unternehmens bei, es werden bessere Arbeitsergebnisse präsentiert und sie arbeiten produktiver. Aufgrund des demografischen Wandels ist das betriebliche Gesundheitsmanagement, ein immer häufiger diskutiertes, gesellschaftliches Thema. Durch den steigenden Wettbewerbsdruck und den rechtlichen Vorgaben, nehmen sich immer mehr Unternehmen den Zielen und Aufgaben des betrieblichen Gesundheitsmanagements an. Es werden mögliche Handlungsfelder, Bewertungsoptionen und die nachhaltigen Vorteile eines funktionierenden betrieblichen Gesundheitsmanagement (kurz BGM) in Unternehmen untersucht. es gibt wertvolle Tipps für Personalverantwortliche, die ihr eigenes Unternehmen nach den Regeln des BGM aufbauen wollen.

Esslinger, A. S., Schobert, D. B. (Hrsg) 2007: Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life-Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Maßnahmen. Deutscher Universitätsverlag. Wiesbaden.

- Steigender Wettbewerbsdruck erhöht den Druck der Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit zu gewährleisten. Die Work-Life-Balance steht im Mittelpunkt dieses Buches, die Steigerung der Motivation und die Identifikation und Bindung mit der eigenen Organisation ist ein Ziel, denn damit ist die Rekrutierung geeigneter Fachkräfte Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen folgende Konzepte: Konzepte zur Unterstützung betrieblicher Planung, Bewertung und Umsetzung familienbewusster Maßnahmen, Auswirkungen auf die Volkswirtschaft, auf die Privatwirtschaft und die Individuen, die ihre berufliche Leistungsfähigkeit bei der Übernahme von Kindererziehung oder Pflege Angehöriger bewahren möchten.

Faller, G., 2010: Lehrbuch betriebliche Gesundheitsförderung. Hans Huber Verlag.

- Für ein zeitgemäßes und fachliches Gesundheitswissen führt dieses Lehrbuch interdisziplinäre Wissensgrundlage zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung zusammen. Hier werden die zentralen Begrifflichkeiten vorgestellt, zentrale Entwicklungslinien und gesetzliche Grundlagen angeführt. Theoriekonzeptionen über Arbeit und Gesundheit und Anforderungen an die betriebliche Gesundheitsförderung in besonderen Betriebsarten und für bestimmte Zielgruppen werden dargestellt.

Hurrelmann, K., Klotz, T., Haisch, J. (Hrsg.) 2004: Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung. Bern: Huber.

Hurrelmann, K., 2006: Gesundheitssoziologie. Eine Einführung in die sozialwissenschaftlichen Theorien von Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung. 6. völlig überarbeitete Auflage. Juventa. Weinheim und München.

- Die Bedingungen und die Entstehung von Gesundheit und Krankheit werden aufgezeigt. Des Weiteren wird definiert was Gesundheit und Krankheit kennzeichnet. Zum Schluss werden noch Strategien zur Optimierung der Gesundheitsförderung behandelt.

Hurrelmann, K., Richter, M., (Hrsg), 2006: Gesundheitliche Ungleichheit. Grundlagen, Probleme, Konzepte. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

- In diesem Sammelband wird der Frage nachgegangen wie gesundheitliche Ungleichheit zu erklären ist. Welche Konzeption das Krankheitsrisiko prägt (Schicht, Lebenslage, Lebensstil) und es wird versucht sozial differenzierte Erklärungsansätze zu Gesundheitschancen zu erhalten. Ein weiterer Punkt sind Determinanten und Mechanismen gesundheitlicher Ungleichheit. Soziales Kapital, soziale Ungleichheit und Gesundheit werden unter anderem thematisiert. Im Lebenslauf können auch schon gesundheitliche Ungleichheiten auftreten. Zum Schluss gibt es noch Methoden und Strategien zur Reduzierung gesundheitlicher Ungleichheit.

Jancik, J. M., 2002: Betriebliches Gesundheitsmanagement. Produktivität fördern, Mitarbeiter binden, Kosten senken. Gabler Verlag. Wiesbaden.

- Gesundheitsmanagement ist gleich gelebte Führungsverantwortung. Wie lässt sich das Kostenrisiko Krankheit minimieren? Ziele, Argumente und Bausteine eines Gesundheitsmanagements werden herausgearbeitet. Der Autor zeigt wie Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft beeinflusst werden können, um Unternehmensziele noch leichter zu erreichen und Unternehmenswerte zu sichern.

Karl, D., 2008: Arbeitsfähigkeit, ein ganzheitlicher, integrativer Ansatz. Peter Lang Verlag. Frankfurt.

- Die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers soll über die gesamte berufliche Lebensspanne erhalten und gefördert werden. Wie werden individuelle Potenziale entwickelt, genutzt, gefördert und stabilisiert? Mit Blick auf die Anforderungen an die psychische und physische Belastbarkeit und die Flexibilität und die Anpassungsfähigkeit des Einzelnen.

Kirch, W., Badura, B., (Hrsg) 2006: Prävention. Ausgewählte Beiträge des Nationalen Präventionskongresses Dresden, 1. und 5. Dezember 2005. Springer Medizin Verlag. Heidelberg.

- Prävention kann man am ehesten definieren als vorausschauende Problemvermeidung. Prävention und Gesundheitsförderung sind die geeignetsten Instrumente dem Kostenanstieg im Gesundheitswesen entgegenzuwirken. Bedarf an Behandlung, Rehabilitation und Pflege wird vermieden. der 1. Nationale Präventionskongress möchte in Sachen Prävention und Gesundheitsförderung einen Neuanfang starten.

Kirch, W., Badura, B., Pfaff, H., (Hrsg), 2008: Prävention und Versorgungsforschung. Ausgewählte Beiträge des 2. Nationalen Präventionskongresses und 5. Deutschen Präventionskongresses für Versorgungsforschung Dresden, 24. bis 27. Oktober 2007. Springer Medizin Verlag. Heidelberg.

- Gezielte Prävention und Gesundheitsförderung sind integrale Bestandteile eines jeden funktionierenden Gesundheitssystems. Leistungen der Gesundheitsselbsthilfe gehören ebenso gut zu einer Versorgungskette wie Prävention, Kuration und Rehabilitation.

Kroll, D., Dzuduzek, J., (Hrsg) 2010: Neue Wege des Gesundheitsmanagements. „Der gesunderhaltende Betrieb.“ - Das Beispiel Rasselstein. Gabler Verlag, Wiesbaden.

- Anhand des großen Weißblechherstellers Rasselstein, dieser Betrieb hat als erstes Unternehmen auf ein BGM gesetzt, zeigen die Autoren die Leitgedanken und die Umsetzung in die Praxis. Es wird über ganzheitliche und salutogene Ansätze zum gesundheitsbewussten und gesundheitsfördernden Unternehmen gesprochen.

Kromm, W., Gunther, F., (Hrsg) 2009: Unternehmensressource Gesundheit. Die neue Führungskunst – The New Art of Leadership. Weshalb die Folgen schlechter Führung kein Arzt heilen kann. Symposion Publishing GmbH, Düsseldorf.

- Gesundheit im Unternehmen hat mit Führung zu tun. Wenn die Mitarbeiter krank sind, ist die Firma der Patient. Kern des Problems, dass Menschen mit Burn-Out, die klassischen Arbeitsunfälle bei Weitem überholt haben, ist der Führungsstil. Wenn dieser nicht nach einem guten Verständnis von Partnerschaft und Fairness strebt, nehmen die Fehlzeiten und die gesundheitlichen Probleme der Mitarbeit in Betrieben zu. Der Analyse folgender Fragen gehen die Autoren auf den Grund:

- Welches sind die wichtigsten gesundheitsbeeinflussenden Faktoren in einem Unternehmen?*
- Welcher Zusammenhang besteht zwischen Gesundheit und Betriebsergebnis?*
- Was hilft Leistungsträgern trotz vieler potenziell gesundheitsgefährdender Einflüsse gesund zu bleiben?*
- Weshalb sind es die Führungskräfte und nicht die Ärzte, die den entscheidenden Beitrag für ein »gesundes« Unternehmen leisten?*

Kuhn, D., Sommer, D., (Hrsg) 2004: Betriebliche Gesundheitsförderung. Ausgangspunkte – Widerstände – Wirkungen. Gabler Verlag, Wiesbaden.

- Die Merkmale einer gesunder Unternehmer werden genannt, warum sollte man sich überhaupt mit Gesundheitsförderung im Unternehmen beschäftigen? Wie wirkt die betriebliche Gesundheitsförderung auf die Mitarbeiter? Der Unterschied zwischen kranken und gesunden Organisationen wird aufgezeigt. Die gesundheitliche Bedeutung von Beziehungen bekommt einen großen Stellenwert. Gesundheit wird ganzheitlich betrachtet, der Mensch hat einen Körper, eine Seele und einen Geist.

Langhoff, T., 2009: Den demographischen Wandel in Unternehmen erfolgreich gestalten. Eine Zwischenbilanz aus arbeitswissenschaftlicher Sicht. Springer Verlag, Berlin, Heidelberg.

- Hier in dem Buch wird auf die Demografie und die Gesundheit älterer Menschen eingegangen. Das Lernen im Alter ist individuell und genauso wie die Leistungsfähigkeit und die Produktivität älterer Arbeitnehmer. Im Gesundheitsmanagement bekommt das betriebliche Eingliederungsmanagement einen sehr zentralen Stellenwert. Führung und Motivation sind hier auch noch Stichworte die genannt werden können. Wie sieht der demografische Wandel in Handwerksbetrieben aus? Das ist eine Frage, welche in der Monographie beantwortet wird.

Meifert, M. T., Kesting, M. (Hrsg) 2004: Gesundheitsmanagement im Unternehmen. Konzepte – Praxis - Perspektiven. Springer Verlag. Berlin, Heidelberg, New York.

- Der Erfolgsfaktor Mensch im Unternehmen wird hier umfassend betrachtet. Dieses Buch versucht ein neues Denken zu fördern, welches die Lebensbalance beim Einzelnen und dann auch beim Unternehmen als Ganzes fördern möchte. Gezielt zeigen die Autoren Möglichkeiten auf, Praxisbeispiele für die erfolgreiche Umsetzung des BGM sind unter anderem: Programme über Work-Life-Balance, Wellness, Gesundheitsmanagement, Life-Balance in Organisationen.

Nerdinger, Univ.-Prof. Dr. F. W., Scharper, Univ.-Prof. Dr. N., Blickle, Univ.-Prof. Dr. G., 2008: Arbeits- und Organisationspsychologie. Springer Medizin Verlag. Heidelberg.

- Der Mensch im Kontext Wirtschaft, Arbeitstätigkeit und Organisationen. Wie zufrieden der Mensch mit seiner Arbeit ist abhängig von....? Welche Prozesse finden bei Fusionen und Unternehmensübernahmen statt? Wie funktioniert die Personalentwicklung? Was ist organisationale Sozialisation? Diese und viele weitere Fragen werden von den Autoren beantwortet.

Prezewowsky, M., 2007: Demografischer Wandel und Personalmanagement. Deutscher Universitätsverlag. Wiesbaden.

- Unterschiedliche betriebliche Ausgangssituationen werden in den Blick genommen, das Ziel ist es ein Problembewusstsein bezüglich der demografischen Entwicklung zu schaffen und zu erhöhen. Denn diese Entwicklung bedroht auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und nicht nur die Finanzierbarkeit des Sozialstaates. Die Folgen des Wandels werden aus personalwirtschaftlicher Perspektive untersucht. Der Autor entwickelt ein Instrument, mit dem die Unternehmen auf die jeweiligen Herausforderungen angemessen und rechtzeitig reagieren können. Das betriebliche Personalmanagement sollte ganzheitlich orientiert, auf die jeweilige Unternehmenssituation ausgerichtet sein. Das Personalmanagement sollte nachhaltige Konzepte implementieren, die insbesondere auf die Minimierung von Qualifizierungs- und Gesundheitsrisiken abzielen.

Riechert, I., 2011: Psychische Störungen bei Mitarbeitern. Ein Leitfaden für Führungskräfte und Personalverantwortliche – von der Prävention bis zur Eingliederung. Springer Verlag. Berlin, Heidelberg.

- Psychische Störungen wie Depressionen, Ängste oder Abhängigkeiten sind die häufigsten Ursachen dafür, warum sich Mitarbeiter krankschreiben lassen. Oft werden sie auch chronisch und dementsprechend als Arbeitsausfall für die Unternehmen sehr teuer. In dem Band wird das Grundwissen zu psychischen Störungen geliefert und Personalverantwortliche bekommen Hilfe bei der Früherkennung von Mitarbeitern, die evtl. Symptome einer psychischen Störung aufweisen. Reflexionsfragen und Gedankenexperimente schärfen den Blick, des Weiteren gibt es Tipps zur Prävention und Wiedereingliederung.

Riecher-Rössler, A., Bitzer, J., (Hrsg), 2005: Frauengesundheit. Ein Leitfadens für die ärztliche und psychotherapeutische Praxis. Elsevier Verlag, München.

-Die Frau steht hier im Mittelpunkt. Welche besonderen gesundheitlichen Leiden hat sie? Was genau macht Frauen ursächlich krank? Wie kann einer Frau geholfen werden? Was bedeutet, es wenn Frauen Depressionen haben? Diese und weitere Fragen werden von den Autoren beantwortet.

Rennenberg, Priv.-Doz. Dr. B., Hammelstein, Priv-Doz. Dr. P., 2006: Gesundheitspsychologie. Springer Medizin Verlag, Heidelberg.

- Die Gesundheit und nicht die Abwesenheit von Krankheit wird in den Mittelpunkt der Gesundheitspsychologie gestellt. Es gibt zahlreiche Tätigkeitsfelder der dieses Fachbereiches, und diese werden in aller Breite vorgestellt. Die praxisnahe Umsetzung dieser Modelle, Konzepte und Theorien wird in vielfältigen Anwendungsgebieten angeführt und trägt so zur Erhaltung der Gesundheit bei.

Rudow, B., 2004: Das gesunde Unternehmen. Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz und Personalpflege in Organisationen. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, München.

- Gesundheitsmanagement ist die moderne Aufgabe in Unternehmen. Gesundheit und Belastung werden als Grundkonzepte gesehen. Es wird der Aufbau des Gesundheitsmanagements in Organisationen erläutert, auf eine gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung wird Wert gelegt. Des Weiteren ist ein Thema das Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe zu begreifen. Zum Schluss wird noch auf verschiedene Gesundheitsprogramme in Unternehmen eingegangen.

Schäfer, E., Buch, M., Pahls, I., Pfitzmann, J., 2007: Arbeitsleben: Facetten der Analyse, Gestaltung und Entwicklung. Kasseler Personalschriften 6. University Press, Kassel.

(das Buch gibt es unter folgenden Link als PDF-Datei:

<http://www.uni-kassel.de/upress/online/frei/978-3-89958-264-2.volltext.frei.pdf>)

- Die Arbeit der Mitarbeiter wird analysiert, die Organisation und die Gestaltung des Arbeitsplatzes wird untersucht. Ein weiterer Punkt ist die Kompetenzentwicklung und das Lernen im Arbeitsprozess.

Schlick, C., Bruder, R., Luczak, H. 2010: Arbeitswissenschaften. 3. überarbeitete Auflage. Springer Verlag, Berlin, Heidelberg. (1. Auflage 1993, 2. Auflage 1997)

- Hier wird alles rund um das Thema Arbeit behandelt. Sei es nun der Arbeitsprozess an sich oder die Person, welche arbeitet. Interessant ist das Kapitel über die Gesundheit.

Schneider, C., 2010: Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Nebenwirkung Gesundheit. Huber Verlag, Bern

- Ein gutes Personalmanagement, welches die Gesundheit als „Nebenwirkung“ nutzt, ist sehr effektiv und sehr effizient für den Betrieb und den Mitarbeiter gleichermaßen. Das Thema Gesundheit und Arbeit wird neu beleuchtet und man bekommt eine neue Ideen. Da es schon immer vorhandene Personalentwicklungsmaßnahmen gibt, erfährt man hier wie man sie für

die Gesundheitsförderung nutzt. Um nachhaltige Strukturen und Veränderungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement zu schaffen legt dieses Buch den Grundstein.

Schott, T., Hornberg, C. (Hrsg) 2011: Die Gesellschaft und ihre Gesundheit. 20 Jahre Public Health in Deutschland: Bilanz und Ausblick einer Wissenschaft. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

- Wissenschaftliche Grundlagen für das Thema Gesundheitsförderung, Gesundheitssystemgestaltung und Prävention werden geliefert. Public Health trägt zur Bewältigung zentraler gesellschaftspolitischer Herausforderungen bei. Die Schaffung und Erhaltung gesunder Lebenswelten und die Gewährleistung qualitativ hochwertiger Versorgung im Krankheitsfall sind nur 2 wichtige Handlungsfelder. Nach rund 20 Jahren wird mit einem kritischen Rückblick Erreichtes bilanziert und einen Ausblick auf zukünftige Forschungsaufgaben in der Politik und in der Praxis Gesundheitsversorgung gegeben.

Sonntag, Kh., Stegmaier, R., Spellenberg, U. (Hrsg), 2010): Arbeit Gesundheit Erfolg. Betriebliches Gesundheitsmanagement auf dem Prüfstand: Das Projekt BiG. Kröning: Asanger Verlag.

Spicker, A., Lang, G., (Hrsg), 2009: Gesundheitsförderung auf Zeitreise: Fragen, Herausforderungen und Innovationspotenziale auf dem Weg in die Zukunft. Facultas Universitätsverlag. Wien.

- Blick in die Zukunft der Gesundheitsförderung aufgrund des demografischen Wandels, der Pflege, Arbeitswelt, sozialer Ungleichheit und der Migration. In den einzelnen Beiträgen werden die Vorschläge einer zukunftsfähigen Gesundheitsförderung skizziert.

Uhle, T., Treier, M., 2011: Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt - Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen. Springer Verlag. Berlin, Heidelberg, New York.

- Psyche, Körper, Wissen, Motivation und Verhalten dies sind Schlagworte die in der Monographie zum Ausdruck kommen. Den arbeitenden Menschen gesund erhalten lautet das Credo. Die Arbeitswelt ist durch den demografischen Wandel, den Leistungsdruck und die Flexibilisierungstendenz gekennzeichnet. Um die Gesundheit der Mitarbeiter zu bewahren, bedarf es Maßnahmen des BGM Hier werden Kernprozesse und neue Wege im Gesundheitsmanagement aufgezeigt.