
Vorwort

Entwicklungen in der Arbeitswelt werden heute zumeist mit der Alterung der Belegschaften, mit Globalisierung und Digitalisierung in Verbindung gebracht. Technikoptimisten erwarten deutliche Wachstumseffekte durch eine Digitalisierung all dessen, was sich digitalisieren lässt. Technikpessimisten erwarten zunehmende Arbeitslosigkeit, prekäre Arbeitsverhältnisse und eine weiter zunehmende Einkommensspreizung. Darüber hinaus ist Vieles noch offen und schwer vorhersehbar. Sicher scheint, dass die Digitalisierung den Trend zu einer selbstorganisierten Kopfarbeitergesellschaft weiter verstärken und beschleunigen und die Anpassungsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft auf eine harte Probe stellen wird. Dass in diesem Kontext auch die Frage aufgeworfen wird – wie das in der vorliegenden Publikation der Fall ist – wie weit sich Digitalisierung auch zur Bewältigung der gesundheitlichen Herausforderungen der Digitalisierung verwenden lässt, liegt mehr als nahe, ja drängt sich geradezu auf. Um hier zu wissenschaftlich begründeten und auf ihre Wirksamkeit und Bedarfsgerechtigkeit geprüften Projekten zu kommen, scheint mir zweierlei wichtig: 1. Ein begründetes Verständnis der durch den Wandel der Arbeitswelt hervorgerufenen Chancen und Risiken für die Gesundheit; 2. ein praxisgerechtes Verständnis von Betrieblichem Gesundheitsmanagement. Arbeit im 21. Jahrhundert bedeutet zunehmenden Verbrauch an Energie für Problemlösung, Gefühlsregulierung und gelingende Kooperation. Nicht nur die physischen Kräfte des Menschen sind begrenzt, auch seine psychischen Kräfte. **Die Gesundheitsberichterstattung belegt für Deutschland verbreitete Müdigkeit und Erschöpfung, verbreitete Ängste, Hilflosigkeitsgefühle, Schlafstörungen, verbreitete Fehlernährung und Bewegungsmangel.** Auch wenn diesen Beeinträchtigungen kein Krankheitswert zugesprochen wird, sind sie – das ist gut belegt – Risikofaktoren für produktive Kopfarbeit und mögliche Vorboten ernsthafter Erkrankungen. Die **psychische Gesundheit** wird immer wertvoller und sollte deshalb verstärkt geschützt und gefördert werden. Praktisch realisiert wird Betriebliches Gesundheitsmanagement durch die sorgfältige Planung, Durchführung und Evaluation einzelner Projekte. W. Edwards Deming gilt als einer der Begründer modernen Qualitätsmanagements (Deming 1986). Der nach ihm benannte Deming-Cycle beinhaltet vier Stadien des Gesundheitsmanagements. Am Beginn steht eine datengestützte Ist-Analyse von Arbeit, Organisation und Gesundheit, insbesondere mit Hilfe von Fehlzeitenstatistiken und Befragungsdaten zur verlässlichen Organisationsdiagnose. Darauf folgen

die Einschätzung des Handlungsbedarfs, die Prioritätensetzung und Festlegung von Zielen für Maßnahmen und deren Planung. Als Nächstes folgt die konkrete Durchführung einzelner Projekte sowie schließlich die Evaluation ihrer Ergebnisse mithilfe vorab definierter Indikatoren.

März 2017

Bernhard Badura

Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement

Theorie und Praxis

Matusiewicz, D.; Kaiser, L. (Hrsg.)

2018, XIV, 643 S. 107 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-14549-1