

---

# Führungsaufgabe Gesundheitsmanagement Ein Modellp

---

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Führungsaufgabe Gesundheitsmanagement

Nachhaltiges Personalmanagement in der Pflege - Das 5-Säulen Konzept

Führung lernen

Führungsfaktor Resonanz – Gelassen und stark in Führung gehen

Organisationen im demographischen Wandel

Betriebliches Gesundheitsmanagement. Eine Aufgabe des Managements?

Betriebliches Gesundheitsmanagement für das Jobcenter Stadt Achtkirchen. Externe

Beratung und Umsetzung

Personalentwicklung als Führungsaufgabe - inkl. Arbeitshilfen online

Arbeit, Führung und Gesundheit

CSR und gesunde Führung

Lehrbuch Organisationspsychologie  
Fehlzeiten-Report 2011  
Stress- und Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe  
Betriebliches Gesundheitsmanagement und Führung  
Unternehmensressource Gesundheit  
Balanceorientierte Führung  
Die gesunde Arbeit  
Personalbindung  
Gesundes Arbeiten in der Sozialwirtschaft gestalten  
Erfolgreiches Gesundheitsmanagement für Führungskräfte. Eine  
gesundheitsfördernde Führung als Fundament für gesunde Mitarbeiter  
Neue Komplexität in Personalarbeit und Führung  
Gesundheitsförderliche Personalführung: Das integrale Modell als Schlüssel zum  
Erfolg  
BGM – Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen  
Pflege im Wandel gestalten – Eine Führungsaufgabe  
Komplementäre Führung  
Gesunde Führung in Verbindung mit Genderaspekten  
Gesundheitsförderliche Führung: Gesundheit im Betrieb als lohnende  
Führungsaufgabe

Organisationsentwicklung

Mutmacher: Unternehmen stärken durch mutige Führung

Work-Life Balance

Gesunde Führung - Gesund, stressfrei und motiverend führen

Personalmanagement - Führung - Organisation

Integrale Führung

Führung im Unternehmen

Gesundheitskultur

Gesundheitsorientierte Führung: Der Einfluss der Führungskultur auf die Gesundheit der Mitarbeiter

WERTEorientierte Führung von Familienunternehmen

Deutsche Nationalbibliographie und Bibliographie der im Ausland erschienenen deutschsprachigen Veröffentlichungen

Deutsche Nationalbibliografie

*Führungsaufgabe  
Gesundheitsmanagement  
Ein Modell*

*Downloaded from  
[intra.itu.edu.uy](http://intra.itu.edu.uy) quest*

---

**SADIE DOYLE**

---

*Betriebliches Gesundheitsmanagement*

diplom.de

Die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit von Mitarbeitern/innen sind zunehmend wichtige Faktoren für den Erfolg einer Organisation. Der

demografische Wandel, die Zunahme von psychischen Belastungen und die ansteigende Arbeitsverdichtung sind nur einige zu nennende Punkte, die auch für eine öffentliche Verwaltung immer stärker zutreffen. Führungskräfte haben in ihrem Führungsverhalten einen bedeutsamen Einfluss auf die Gesundheit und Leistung ihrer Mitarbeiter/innen. Dabei ist die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Führungskraft selbst eine wichtige Voraussetzung. Das Buch hat zum Ziel, Führungskräften Wissen über den Einfluss gesundheitsfördernden Verhaltensweisen und Maßnahmen zu vermitteln und für die Thematik zu sensibilisieren. Es zeigt darüber hinaus praxisnahe Methoden, Instrumentarien und Techniken auf (anhand von

Fallbeispielen), um sowohl die eigene Gesundheit und Leistungsfähigkeit, aber auch die der Mitarbeiter/innen zu fördern und gesundheitsförderliche bzw. stressmindernde Rahmenbedingungen zu gestalten.

Führungsaufgabe

Gesundheitsmanagement Springer-Verlag

Die Veränderungen in den Gesundheitseinrichtungen sind für jeden Mitarbeiter spürbar - Arbeitszeitverdichtung, Personalmangel, Patientenstruktur. Nachdem in den letzten Jahren vor allem das „Sparen“ im Vordergrund stand, geht es heute vielmehr um die Frage, wie Gesundheitseinrichtungen sich den unterschiedlichsten Herausforderungen stellen und Lösungsmodelle für die

Zukunft finden. Das Buch ist ein Führungskompass für Leitende in Gesundheitseinrichtungen, die ihr Team aktiv in Veränderungsprozessen begleiten möchten. Namhafte Experten beschreiben die Herausforderungen, die auf Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege zukommen, erläutern Lösungsansätze und wagen einen Ausblick in die Zukunft. Ziel ist es, die Einrichtungen zukunftssicher zu machen, und den Führungskräften Handwerkszeug zu liefern, mit den neuen Herausforderungen umzugehen. Dabei bilden die 3 wichtigsten Veränderungsfaktoren Prozesssteuerung, Fachpersonal und Demografie den roten Faden des Buches. Erläutert werden Fragen wie: Mitarbeiter 50+ - Wie nutze und fördere

ich das Potenzial dieser Ressource?, Mitarbeiterzufriedenheit - Wie binde ich Mitarbeiter an meine Einrichtung?, Nachwuchsmangel - Wie wird meine Einrichtung zum Magnet?, Lebenslanges Lernen - Fachliche Kompetenz schulen und eine positive Haltung im Berufsfeld Pflege entwickeln, Zu gesund für's Krankenhaus, zu krank für zu Hause - Wie können Versorgungsstrukturen verbessert werden? Best Practice-Konzepte von Kliniken und Pflegeeinrichtungen sowie ein Blick in andere europäische Länder geben Beispiele, wie der Wandel positiv für neue Ansätze genutzt wird. Für alle leitenden Krankenhausmanager, Pflegedirektoren, Pflegedienst- und Stationsleitungen, Qualitätsmanager in Krankenhäusern und

Altenpflegeeinrichtungen, die ihr Team sicher in die Zukunft navigieren möchten.

Nachhaltiges Personalmanagement in der Pflege - Das 5-Säulen Konzept BoD - Books on Demand

Führen ist nicht schwer, gesund zu führen jedoch sehr.... In Unternehmen wie einer Dienstleistungsgesellschaft sind die Mitarbeiter der wichtigste Bestand für den Erfolg. Daher ist es zwingend erforderlich auf eine gesundheitsfördernde Führung Wert zu legen. Dieses Buch befasst sich mit den Aspekten einer gesunden Mitarbeiterführung und dem daraus resultierenden positiven Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter. Anhand von theoretischen Modellen werden die Facetten eines gesundheitsfördernden

Führungsstils aufgezeigt und die daraus resultierenden Anforderungen an die Führungskräfte und die Personalentwicklung abgeleitet. Aus diesen Erkenntnissen werden Maßnahmen zur Festigung gesunder Führung im Unternehmen konzipiert. Initial wird beleuchtet, welche Faktoren für die Gesundheit der Mitarbeiter und dessen Führungskräfte verantwortlich sind und welche Einflüsse die Gesundheit schädigen.

*Führung lernen* Kommunal- und Schul-Verlag

Das Durchschnittsalter der Bevölkerung und damit auch der Erwerbstätigen steigt. Dieser demografische Trend macht sich auch in sozialen Einrichtungen bemerkbar; die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden

wird immer wichtiger. Der Autor beschreibt das Konzept "BELEV - Gesunde Arbeit gestalten" sowie seine Anwendung in sozialen Einrichtungen. Zunächst gibt er einen Einblick in die Grundlagen und Prinzipien eines ursachenbezogenen Gesundheitsmanagements. Es wird deutlich, welche Handlungsfelder und Aspekte in dem systematisch aufgebauten Modell zu berücksichtigen sind. Auf dieser Basis werden alle Schritte zur Implementierung von betrieblichem Gesundheitsmanagement in sozialen Einrichtungen beschrieben. Beispiele aus Einrichtungen geben konkrete Verbesserungsvorschläge.

**Führungsfaktor Resonanz - Gelassen und stark in Führung gehen** Hogrefe AG

Arbeit ist nicht nur wirtschaftlich, sondern auch unter dem Aspekt der Gesundheit zu betrachten. Dabei gewinnt die psychische Gesundheit zunehmend an Bedeutung. Ausgehend von Entwicklungstrends im Bereich der Arbeit wird zunächst ein Konzept zur Belastung, Beanspruchung und Gesundheit vorgestellt. Hier stehen psychische Störungen, Befindlichkeitsbeeinträchtigungen und Gesundheitsressourcen im Zentrum. Daran anknüpfend werden Ansätze zur Gestaltung gesunder Arbeit dargelegt. Sie umfassen Arbeitsabläufe, den Arbeitsplatz, die Arbeitsumwelt, die Arbeitsorganisation und Arbeitsmittel. Das Buch unterscheidet sich sowohl in der Betrachtungsweise als auch im Inhalt von Büchern mit vergleichbaren Titeln

auf dem Markt.

**Organisationen im demographischen Wandel** Springer-Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2023 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 1,0, Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement GmbH, Veranstaltung: Betriebliches Gesundheitsmanagement 1, Sprache: Deutsch, Abstract: Diese Hausarbeit beleuchtet die Entwicklung und Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) für das Jobcenter Stadt Achtkirchen, unter der Leitung eines/r externen BGM-Manager:in. Mit einem Fokus auf die Bedürfnisse einer Einrichtung gemäß § 6d SGB II und den Herausforderungen im

Bereich Arbeitsvermittlung und Grundsicherung, wird die Rolle des BGM zur Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der 65 Beschäftigten analysiert. Die Arbeit untersucht die spezifischen Anforderungen des Jobcenters, um Maßnahmen zu entwickeln, die das Wohlbefinden der Mitarbeitenden unterstützen und ihre Eigenständigkeit im Lebensunterhalt fördern.

Betriebliches Gesundheitsmanagement. Eine Aufgabe des Managements? Igel Verlag RWS

Berührt geführt zu neuer Kreativität und Innovation! Wie können Führungskräfte sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter\*innen und Teams sich voll entfalten können? Jörg-Peter Schröder und Natalia Blank sind sich einig: durch Reflexion der



eigenen Haltung und Kraft-Ressourcen. Basierend auf dem systemischen, ressourcenorientierten und gleichsam entwicklungsfördernden Selbstführungsansatz zeigen die Autor\*innen mit Anleitungen zur Selbstreflexion, pointierten Fazits und dem 8-Stufen-Plan, wie •durch Selbstreflexion und Gelassenheit Authentizität und kreative Möglichkeitsräume entstehen •die Vermittlung von Sicherheit und Verständnis Empathie, Resonanz, Eigenverantwortung und intrinsische Motivation fördert •(Kraft-)Ressourcen und Resilienz durch Achtsamkeit und Embodiment gestärkt werden können •kokreative Begeisterungskultur und echter Teamgeist in Unternehmen entfesselt werden können. Wenn

Führungskräfte nicht gegen etwas kämpfen, sondern sich für eine sinnvolle Arbeit und ein gesundes Miteinander im Team einsetzen und die Führungsentscheidung treffen, an- und innezuhalten, um Dinge ganz anders zu beleuchten, kann Kreativität und Innovation ein innerer Raum und ein äußerer Rahmen gegeben werden. "Die innere Haltung ist die Voraussetzung für eine starke Führung und Kommunikation. Nur wer eine gute Verbundenheit zu sich selbst hat, kann eine gute Verbindung zu anderen entwickeln. Das 8-Schritt-Verfahren des Empowerment-Ansatzes vermittelt in einer menschlichen und berührenden Sprache nachhaltiges und spürbares Stressmanagement. Für eine echte und sinnstiftende Verbundenheit - zu sich

selbst und anderen. Großartig!" Julia Steiner, Geschäftsführung, Evers GmbH, Oberhausen "Auf die innere Haltung kommt es an. Das Vorgehensmodell entfaltet Impact, stellt den Menschen in den Mittelpunkt und eröffnet neue Wachstumspotenziale. Wertvoll ist das Buch auch durch den Beitrag zum kulturellen Wandel sowie durch die Gestaltung von innerer Führung im Kontext komplexer Veränderungsprojekte." Klaus Eberhardt, Gründer und Geschäftsführer, Iteratec, München Dr. med. Jörg-Peter Schröder Arzt, Business-Coach, Mediator und Burnout-Experte Natalia Blank Systemischer Business-Coach,  
**Betriebliches Gesundheitsmanagement für das Jobcenter Stadt Achtkirchen.**

### **Externe Beratung und Umsetzung**

Springer-Verlag

Gesundheit bildet das Fundament menschlicher Leistungskraft und stellt damit eine wesentliche Voraussetzung für betriebliche Effektivität und Effizienz dar. In diesem Wissen investieren Unternehmen vermehrt in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Ein solches kann allerdings mit einzelnen Projekten und isolierten Fachbeauftragten langfristig nicht erfolgreich sein. Vielmehr bedarf es einer alltäglich gelebten Gesundheitskultur. Gegenstand der Dissertation sind u. a. eine sorgfältige Systematisierung und Aufbereitung des Wissensstands im Bereich BGM, eine umfassende qualitative Studie innerhalb eines Best-Practice-Unternehmens sowie

die Ableitung konkreter Gestaltungsempfehlungen zum Aufbau und Erhalt einer gesundheits- und leistungsfördernden Unternehmenskultur. Die Arbeit geht weit über die üblichen Instrumente des BGM hinaus und verknüpft die Gesundheitskultur mit dem gesamten Instrumentarium der Unternehmensführung und des Personalmanagements. Das Buch richtet sich an Praktiker aus den Bereichen BGM, Personal und Organisation sowie an Dozenten und Studierende aus den Gesundheits-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (inkl. Arbeits- und Organisationspsychologie).  
*Personalentwicklung als Führungsaufgabe - inkl. Arbeitshilfen*  
online Springer-Verlag

Dieses Buch zeigt, wie man ein Unternehmen so transformiert, dass die Firma und die Mitarbeitenden von den Veränderungen tatsächlich profitieren und das Unternehmen mutig und erfolgreich bleibt. Es ist gleichzeitig Anleitung und Erfahrungsbericht: von Unternehmern für Unternehmer, für Manager, Leader und Organisationsentwickler. In jedem Unternehmen steckt enormes, ungenutztes Potenzial. Potenzial, das Unternehmen brauchen, um in stets anspruchsvolleren Märkten zu überleben. Was fehlt, so Michael Kres, ist vor allem eines: Mut. Sein Buch befasst sich mit mutigen Ansätzen, die es ermöglichen, dieses Potenzial zu entfesseln und Unternehmen in unplanbaren Zeiten produktiver und

menschlicher zu machen. Die dritte Auflage wurde um neueste organisationspsychologische Erkenntnisse, Impulse aus Unternehmen weltweit sowie neue Fallstudien und Interviews aus mutigen Unternehmen ergänzt.

### **Arbeit, Führung und Gesundheit**

Kohlhammer Verlag

Dies ist das Buch zum gleichnamigen Online-Kurs. Organisationen sind aufgrund von Globalisierung, Digitalisierung, demografischem Wandel und Fachkräftemangel, um nur einige Faktoren zu nennen, vor verschiedene Herausforderungen gestellt. Um diesen adäquat zu begegnen, brauchen sie eine gesunde und motivierte Mannschaft. Aber immer mehr Mitarbeiter pfeifen `auf dem letzten Loch´. Laut

Krankenkassenstatistiken hat der Anstieg von Fehltagen aufgrund psychischer Erkrankungen in den letzten Jahren rasant zugenommen. Hier kommt den Führungskräften eine Schlüsselposition zu: Studien zeigen eindeutige Zusammenhänge zwischen einer gesunden Führung, der Gesundheit der Beschäftigten und dem Unternehmenserfolg. Durch ihren Führungsstil prägen sie die Unternehmenskultur und das Miteinander im Unternehmen entscheidend mit. Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, und damit auch der Unternehmenserfolg, können durch die Art und Weise der Führung positiv aber auch negativ beeinflusst werden. Für eine gesunde und stressfreie Führung

sind neben der Gestaltung von Arbeitsprozessen, Aufgaben und Rahmenkonditionen vor allem psychosoziale Aspekte entscheidend. Diese werden maßgeblich durch die innere Haltung einer Führungskraft - sich selbst und den Mitarbeitern gegenüber - geprägt. Dementsprechend beschäftigt sich das vorliegende Buch sowohl mit der Führung von Mitarbeitern, als auch mit der Führung der eigenen Person. Es werden Maßnahmen zur gesunden und stressfreien Mitarbeiterführung vorgestellt und viele konkrete Tipps zur Umsetzung an die Hand gegeben. Eine Selbstreflektion des eigenen Führungsstils kann zur Selbst- und Fremdanalyse genutzt werden. Um wieder mehr Gelassenheit und Freude im Beruf zu erfahren, hat der Leser im Rahmen eines

Selbstcoachings die Möglichkeit, seine persönliche Energiebilanz, den eigenen Umgang mit Stress und die Gestaltung des eigenen Arbeitsalltages zu analysieren, zu reflektieren und gegebenenfalls zu verändern. Es sind Tipps zur Entspannung enthalten, die sich leicht in den Arbeitsalltag integrieren lassen.

CSR und gesunde Führung Schäffer-Poeschel

Welche Vorteile haben Werte speziell für Familienunternehmen? Und wie können Werte im Unternehmensalltag erfolgreich umgesetzt und gelebt werden? Hierzu antworten Experten aus Praxis und Wissenschaft anhand zahlreicher Beispiele aus unterschiedlichen Branchen und Bereichen. Familienunternehmer können

so wertvolle Schlüsse für das eigene Unternehmen ziehen. Stimmen zum Buch Prof. h.c. Manfred Maus, :Gründer der Baumarktkette OBI Sinnvolle Arbeit ist das stabilisierende Element menschlichen Glücks. Wenn ein Mensch keine Arbeit hat, findet er keinen Lebenssinn. Deshalb ist Arbeit ein wichtiger Wert. Eine wichtige Aufgabe eines Vorgesetzten besteht darin, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sinn in ihrer Arbeit zu vermitteln. Lencke Steiner, Bundesvorsitzende von Die Jungen Unternehmer Familienunternehmen sind das Rückgrat der deutschen Wirtschaft. Sie zeichnen sich durch besondere Werte wie eine generationenübergreifende Ausrichtung, starke Mitarbeiterorientierung und den Mut zur Verantwortung aus. Christian

Weber, Karlsberg Brauerei KG Weber Nach Werten zu handeln und diese zu bewahren ist für mich eine der wichtigsten Aufgaben als Familienunternehmer und das was mich tagtäglich motiviert.

*Lehrbuch Organisationspsychologie*  
Springer-Verlag

Die vorliegende Untersuchung befasst sich mit dem Zusammenhang von Führung und Gesundheit im Unternehmen. Es wird der Frage nachgegangen, ob und inwieweit Führungskräfte Einfluss auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter ausüben. Des Weiteren wird aufgezeigt, warum sich die Etablierung einer gesunden Führungskultur aus Unternehmenssicht vor dem Hintergrund eines Wandels in der Arbeitswelt lohnt und wie eine

gesundheitsförderliche Mitarbeiterführung im Speziellen gestaltet werden kann. Besondere Bedeutung wird in diesem Zusammenhang den Unterstützungsangeboten für Führungskräfte zur Förderung einer gesundheitsorientierten Führung beigemessen. Praxisnahe Handlungsempfehlungen zur Etablierung gesunder Führung runden die vorangegangenen Betrachtungen ab.

**Fehlzeiten-Report 2011** Springer-Verlag

Der Wandel in der Arbeitswelt beeinflusst die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer überall in Deutschland. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Analyse der Arbeitssituation birgt in vielen

Unternehmen noch erhebliches Verbesserungspotenzial. Doch Unternehmen als Arbeitgeber sind großen Herausforderungen ausgesetzt, wenn es um die Einführung und Umsetzung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) geht. Der Sammelband gibt Antworten auf vielfältige Fragen zu diesem Thema. Im Mittelpunkt stehen dabei die Etablierung und Umsetzung von BGM ebenso wie konkrete BGM-Maßnahmen für Mitarbeiter und Führungskräfte sowie deren Analyse und Evaluation. Auch die Bedeutung von aktivem mitarbeiterorientiertem BGM in Unternehmen wird beleuchtet. Aufgezeigt werden Konzepte und Strategien für verschiedene Alters-, Ziel- und Berufsgruppen. Das Buch richtet

sich an Praktiker und Wissenschaftler gleichermaßen.

**Stress- und Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe** Springer-Verlag

Das Personal ist der wichtigste Erfolgsfaktor für das Unternehmen, aber dennoch die am schlechtesten genutzte Ressource. Personal muss als das gesehen werden, was es ist: Die wichtigste Ressource des Unternehmens. Es steht außer Frage, dass nur gesunde Mitarbeiter motiviert, produktiv und vor allem anpassungsfähig sind. In den letzten Jahren ist das Thema Mitarbeiterführung sowohl im betrieblichen Gesundheitsmanagement, als auch in der wissenschaftlichen Führungsforschung als gesundheitsrelevanter Faktor ins

Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt, nicht zuletzt weil jene Forschung den Einfluss des Führungsverhaltens auf die Gesundheit der Mitarbeiter nachweisen konnte. Aus diesen hier präsentierten Forschungsergebnissen lassen sich Konzepte und Grundsätze für ein Führungsverhalten ableiten, dass einen positiven Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter hat. Als theoretisches Fundament, werden überdies die Konzepte und Wirkzusammenhänge zu den Themen Gesundheit (insbesondere psychische), Stress und Führung (-stil) dargestellt. Eine Erkenntnis dieser Arbeit lautet, dass gesunde Führung den Grundsätzen guter Führung folgt und keineswegs umfangreiche medizinische Kenntnisse voraussetzt.

*Betriebliches Gesundheitsmanagement*



*und Führung* Erich Schmidt Verlag GmbH & Co KG

Für Personalverantwortliche in Pflege- und Gesundheitseinrichtungen ist es, in Zeiten des demografischen Wandels, eine immer größere Herausforderung vakante Stellen mit Fachpersonal zu besetzen. Um Personalmangel vorzubeugen beziehungsweise strategisch nachhaltig Personal zu sichern, ist ein generationenorientiertes Personal-Management-Konzept notwendig mit den Zielen: neue Mitarbeiter für das Unternehmen zu begeistern, vorhandene Mitarbeiter zu halten und ältere Mitarbeitende länger im Beruf zu halten. Dieses Buch unterstützt alle Einrichtungen Schritt für Schritt, ein solches Konzept umzusetzen und reicht das notwendige

Handwerkzeug dazu. Das 5-Säulen-Konzept baut auf 5 „Säulen“, die modular und einrichtungsindividuell eingesetzt werden können: 1. Gesundheitsmanagement, 2. Lebenslanges Lernen, 3. Organisation und Arbeitsgestaltung, 4. Personal- und Rekrutierung und 5. Führung. Ausgangspunkt ist eine Analyse, des derzeitigen Status quo einer Einrichtung vom Personalmanagement in diesen 5 Bereichen. Dadurch gewinnen Personalverantwortliche und Einrichtungsleiter eine erste Einschätzung Ihres Personalmanagements, welche Bereiche schon gut laufen und welche noch optimiert werden können. Jede der fünf „Säulen“ wird mit konkreten Maßnahmen, Handlungsvorschlägen und

Checklisten vorgestellt und an Fallbeispielen erläutert. Damit ist für den Personalverantwortlichen nicht nur eine Analyse möglich, sondern es werden auch konkrete Lösungsansätze gegeben, die individuell je nach Einrichtung und Rahmenbedingungen weiterentwickelt werden können. Das gewährleistet eine große Flexibilität und Erfolgchancen bei der Optimierung des Konzeptes für eine Einrichtung. Ein Praxisbuch welches Personal Schritt für Schritt in der Einführung eines nachhaltigen und ganzheitlichen Personalmanagementkonzeptes begleitet. Für alle Pflegedienstleitungen, Einrichtungsleitungen und Personalverantwortlichen in Krankenhäusern wie in der ambulanten und stationären Pflege. Auch als

Begleitliteratur für Studierende des Faches Pflegemanagement ist das Buch zu empfehlen. Das Konzept wurde gemeinsam mit Praxiseinrichtungen entwickelt und erfolgreich evaluiert. 2011 wurde es 2011 ausgezeichnet von der Studnitz Management Consultants GmbH, und der Nordakademie Elmshorn als innovatives und zukunftsweisendes Konzept für Personalarbeit.

Unternehmensressource Gesundheit  
Symposion Publishing GmbH

In Zeiten stetig wachsender Anforderungen an die Mitarbeiter steigt die Bedeutung der Gesundheit und Gesunderhaltung am Arbeitsplatz. Führungskräfte haben sich nicht nur im Rahmen Ihrer Sorgfaltspflicht der Aufgabe zu stellen, dazu beizutragen. Aber welche Bestimmungsstücke

begünstigen, dass Führungskräfte als Verantwortungsträger in Unternehmen ihrer speziellen Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter nachkommen und diese gesundheitsförderlich führen? Gesundheitsförderliches Führen als eine spezifische gesundheitsförderliche Interaktion mit den Mitarbeitern, gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeiten sowie Unterstützung und Realisierung von betrieblicher Gesundheitsförderung rückt hier ins Zentrum der Betrachtung. Vor der systematischen Darstellung der Bestimmungsgrößen für die betriebliche Praxis und Forschung zur gesundheitsförderlichen Führung werden vermeintlich bekannte Begrifflichkeiten neu beleuchtet und insbesondere das

Modell der Salutogenese skizziert. Auf Basis der Theorie des geplanten Handelns erfolgt eine Herleitung der Komponenten gesundheitsförderlicher Führung und im Anschluss die Darstellung des Bedingungsraums der gesundheitsförderlichen Führung. Dabei nimmt Ken Wilbers integraler Ansatz mit seinem Vier-Quadranten-Modell eine zentrale Rolle ein. Nach der Leitidee, dass das Ganze mehr als die Summe seiner Teilchen ist, ergibt sich eine Vier-Quadranten-Matrix mit wechselseitigen Abhängigkeiten. Diese spiegeln den Bedingungs- und auch den Handlungsraum gesundheitsförderlicher Führung wider. Die Darstellung des Spannungsverhältnisses zwischen der persönlichen Einstellung und der persönlichen Kompetenz von

Führungskräften sowie den betrieblichen Möglichkeiten und der Unternehmenskultur bilden die Basis für eine kritische Auseinandersetzung mit den komplexen Zusammenhängen gesundheitsförderlicher Führung. Dabei soll deutlich werden, dass es in der gesundheitlichen Führung keinen "one-best-way" geben kann, sondern vielmehr eine ganzheitliche Sichtweise der Schlüssel zum Erfolg ist.

Balanceorientierte Führung Haufe-Lexware

Gesunde Führung und organisationale Resilienz auf Basis einer umfassenden Corporate Social Responsibility (CSR) sind die zentralen Themen dieses Buches. Die Gesundheit von Mitarbeitern, wie auch von Führungskräften, wird vor allem im

psycho-sozialen Bereich immer mehr in Mitleidenschaft gezogen: Symptome wie Burnout, Depression und Präsentismus sind Folgen, mit weitreichenden Auswirkungen. Gesunde Führung, die über das klassische Berufliche Gesundheitsmanagement (BGM) hinausgeht, ist daher der Schlüssel für nachhaltige Leistungsfähigkeit. CSR, Gesunde Führung und organisationale Resilienz rücken damit in den Kernbereich des Managements vor. Das Werk stellt hierzu moderne Konzepte sowie aktuelle empirische Studien vor. Zudem werden vielfältige erfolgreiche Praxisbeispiele zur Umsetzung gesunder Führung aufgezeigt. Der Band ermuntert zum unternehmerischen Handeln und gibt erprobte Methoden zu einer sinnvollen und machbaren Praxis für

Führungskräfte weiter.

*Die gesunde Arbeit* GRIN Verlag  
Globaler Wettbewerb erhöht den Kostendruck auf Unternehmen, was für die Mitarbeiter häufig zu Leistungsverdichtung führt. Die scheinbar immer rascher und beliebiger werdende Folge von Unternehmensübernahmen und -zusammenschlüssen (Mergers & Acquisitions) erschwert es den Belegschaften, sich an transparenten und wenigstens mittelfristig konstanten Strategien, Organisationsstrukturen und Wertesystemen zu orientieren. Diesen zunehmenden Anforderungen stehen schwächer werdende Bewältigungsressourcen gegenüber: Der demografische Wandel führt zu alternden Belegschaften und

Fachkräftemangel, und traditionelle soziale Netzwerke wie Ehe und Familie weichen zunehmend dem Lebenskonzept Single. Im „System Arbeit“ steigt also der Druck, und der bewusste Einsatz der Unternehmen für die Gesundheit, das Engagement und die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter wird zum unverzichtbaren Wettbewerbsvorteil. Die vorliegende Arbeit leitet aus einschlägigen psychologischen und soziologischen Theorien zu Arbeit und Führung ein aus acht Faktoren bestehendes Bedingungsmodell „gesunder Führung“ ab. Wünschenswerte Elemente der organisationalen und personalen Führung werden hierbei konkret und umsetzungsorientiert beschrieben. Die Relevanz und Validität des Modells wird

in zwei empirischen Studien überprüft und bestätigt. Die Entwicklung und Umsetzung eines komplexen Programms zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), das auf diesen Modellfaktoren basiert, wird ausführlich beschrieben. Gerade die offene Schilderung der betrieblichen Hürden, die es zu überwinden gilt, können dem BGM-Praktiker wichtige Hinweise geben. Abschließend wird ein Instrument zum Führungs-Controlling entworfen, mit dem der Status des Unternehmens auf dem Weg hin zur „gesunden Führung“ erfasst und Optimierungspotentiale erkannt werden können.

**Personalbindung** GRIN Verlag  
Studienarbeit aus dem Jahr 2017 im  
Fachbereich Führung und Personal -

Sonstiges, Note: 1,3, , Sprache: Deutsch, Abstract: Ziel meiner Hausarbeit ist, das betriebliche Gesundheitsmanagement darzustellen. Außerdem sollen einige Instrumente, die das betriebliche Gesundheitsmanagement bietet, wie die gesunde Führung, betriebliches Eingliederungsmanagement, Age Management, Work-Life-Balance und die Personalpflege herausgearbeitet werden. Die Fragestellung ist, welchen Stellenwert die Führungsperson im betrieblichen Gesundheitsmanagement erhält. Der Fokus der Arbeit liegt daher auf einem mitarbeiterorientierten Führungsstil und die Auswirkungen einer gesunden Führung. Es werden Aspekte einer gesunden Führung aufgezeigt, die für Unternehmen sowie für die Angestellten eine positive Auswirkung

haben. In der älteren Literatur hat dies wenig Berücksichtigung gefunden.

Gesundes Arbeiten in der Sozialwirtschaft gestalten Walter de Gruyter GmbH & Co KG

Der Autor analysiert Defizite der Personalführung in Wissenschaft und Praxis, erläutert führungstheoretische Grundlagen und gibt einen kritischen Überblick über die wesentlichen konzeptionellen Ansatzpunkte und Theorien der Führung. Er stellt sein in der Praxis erprobtes Modell der Komplementären Führung vor, das führungstheoretisch unter anderem an Aufgabenmodelle der Führung, das Führen als Dienstleistung und den Shared-Leadership-Ansatz anknüpft. Wesentliche Bezugspunkte sind die Zielvorstellung des sich selbst führenden

Mitarbeiters, kompensatorische Mechanismen bei Ausbleiben dieser Selbststeuerung sowie eine aktive Rolle der Personalfunktion im Führungsgeschehen. Die Komplementäre Führungstheorie ist anwendungsorientiert und bietet eine schlüssige konzeptionelle Basis für betriebliche Führungsmodelle. Das Vorgehen bei der Entwicklung und Einführung solcher Modelle wird beschrieben und mit Projektempfehlungen hinterlegt. Das Buch richtet sich an alle führungstheoretisch Interessierten, speziell aber an HR-Fachleute und Führungskräfte, die das Führen in Organisationen gestalten und nach überzeugenden theoretischen Grundlagen für ihre Arbeit suchen. Für

die zweite Auflage wurde es vollständig überarbeitet und stark erweitert.

Best Sellers - Books :

- [The Subtle Art Of Not Giving A F\\*ck: A Counterintuitive Approach To Living A Good Life](#)
- [Daisy Jones & The Six: A Novel By Taylor Jenkins Reid](#)
- [Twisted Lies \(twisted, 4\)](#)
- [The 5 Love Languages: The Secret To Love That Lasts By Gary Chapman](#)
- [America's Cultural Revolution: How The Radical Left Conquered Everything By Christopher F. Rufo](#)
- [The Complete Summer I Turned Pretty Trilogy \(boxed Set\): The Summer I Turned Pretty; It's Not Summer Without You; We'll Always Have Summer By Jenny Han](#)
- [A Court Of Thorns And Roses Paperback Box Set \(5 Books\)](#)
- [The Summer I Turned Pretty \(summer I Turned Pretty, The\) By Jenny Han](#)
- [Never Lie: An Addictive Psychological Thriller](#)
- [What To Expect When You're Expecting By Heidi Murkoff](#)