

Heinz-Dieter Hardes, Doris Holzträger:

Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis. Strategien zur Förderung der Arbeitsfähigkeit von älter werdenden Beschäftigten

ISBN 978-3-86618-370-4, ISBN 978-3-86618-371-1 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, 2009, 208 S., € 19.80

Die Gestaltung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Praxis wird von verschiedenen Akteuren beeinflusst. Somit bilden die betrieblichen Akteure die relevante Zielgruppe von praxisbezogenen Forschungsansätzen. Methodisch werden sowohl quantitative Methoden von Online-Umfragen bei Betriebsräten und Mitarbeitern als auch qualitative Methoden fallbezogener Interviews mit betrieblichen Experten eingesetzt. Im vorliegenden Band werden die Ergebnisse empirischer Untersuchungen zur aktuellen Praxis des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in größeren nationalen Betrieben dargestellt, analysiert und kritisch bewertet. Der Band richtet sich an Wissenschaftler und an Experten aus den Bereichen Personal, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung sowie an betriebsärztliche Abteilungen.

Heiner Minssen:

Bindung und Entgrenzung. Eine Soziologie international tätiger Manager

ISBN 978-3-86618-376-6, ISBN 978-3-86618-377-3 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, 2009, 232 S., € 14.80

Globalisierung erfordert Manager, die im Ausland tätig sind. Solche Auslandsentsendungen sind mit erheblichen Anforderungen verbunden; die Expatriates verlassen ihre gewohnte Lebenswelt, müssen sich in einer für sie unbekannteren Umgebung zurechtfinden und dabei hochwertige Arbeit leisten. Sie werden dazu nicht gezwungen, im Gegenteil: Sie haben ihre Entsendung ins Ausland angestrebt. Dennoch befinden sie sich in einer Arbeits- und Lebenssituation, die in vielfältiger Weise entgrenzt ist. In diesem Buch wird auf Basis einer Befragung von deutschen Chemieunternehmen, von Personalverantwortlichen und von Expatriates gezeigt, wie verbreitet Auslandsentsendungen sind und wie Expatriates Phänomenen der Entgrenzung durch das Festhalten an alten Bindungen begegnen. Dabei stellt sich auch heraus, dass der vollmobile, international aktive Manager eher Mythos als Realität ist.

Kerstin Wüstner (Hrsg.): Sozioökonomische Arbeitsforschung.

Das Individuum im Spannungsfeld von Arbeit und Nicht-Arbeit

ISBN 978-3-86618-414-5, ISBN 978-3-86618-514-2 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, 2009, 266 S., € 29.80

In diesem Buch werden anhand ausgewählter Beispiele Spannungsfelder betrachtet, in denen sich Individuen in der modernen Arbeitswelt bewegen. Dabei liefert es einen Beitrag zu sozioökonomischer Arbeitsforschung, denn es nutzt verschiedene sozialwissenschaftliche Herangehensweisen, um die Bedeutung von Arbeit aus individueller Perspektive zu reflektieren. Es wird aufgezeigt, welche Herausforderungen Individuen in Arbeit und Nicht-Arbeit wahrnehmen und wie sie versuchen, diese zu bewältigen. Zu den beispielhaft herausgegriffenen Organisationen zählen Schulen, Krankenhäuser und die Polizei. Zudem wird dargelegt, wie das Herausfallen aus dem Bereich der Erwerbsarbeit erlebt wird.

Michael Frey: Autonomie und Aneignung in der Arbeit. Eine soziologische Untersuchung zur Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit

Arbeit und Leben im Umbruch. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft,
hrsg. von G. Günter Voß, Band 18,

ISBN 978-3-86618-407-7, ISBN 978-3-86618-507-4 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, 2009, 280 S., € 27.80

Vor dem Hintergrund der breiten arbeitssoziologischen Debatte zur Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit fragt die Studie nach den Chancen für Autonomie und Aneignung in der Arbeit. Empirische Grundlage sind Materialien aus einer Untersuchung des Instituts für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin bei der Deutschen Bahn AG.

Zentrales Ergebnis ist, dass es trotz betrieblicher Strategien zur Vermarktlichung und Subjektivierung zur eigensinnigen Aneignung des erwarteten ‚unternehmerischen‘ Handelns durch die Beschäftigten kommt. Basis dafür ist die Ausbildung einer „erweiterten Subjektivität“ durch die Beschäftigten, die sich nicht auf eine Anpassung an betriebliche Vorgaben reduzieren lässt, sondern „widerständig“ darüber hinaus weist. Wichtiger Bezugspunkt dabei ist der aus Sicht der Beschäftigten integrale Zusammenhang von Arbeit und Leben.

Stefan Kübl, Manfred Moldaschl (Hg.): Organisation und Intervention. Ansätze für eine sozialwissenschaftliche Fundierung von Organisationsberatung

Organisation, Intervention, Evaluation, hrsg. von Manfred Moldaschl, Band 1
ISBN 978-3-86618-431-2, ISBN 978-3-86618-531-9 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, 2010, 304 S., € 29.80

Gibt es einen Beratungsansatz jenseits von der rationalistischen Expertenberatung einerseits und einer systemischen Prozessberatung andererseits? Dieses Buch versucht erste Konturen eines Beratungsansatzes herauszuarbeiten, der die Ansätze der modernen Organisations- und Professionstheorie ernst nimmt. In diesem Sinne geht es den Autoren dieses Buches darum, sich aus den zweckrationalen Verengungen der zurzeit noch dominierenden Expertenberatung zu lösen. Dieses Buch will zeigen, wie – anders als bei der systemischen Beratung, deren ausgearbeitetes Interventionsrepertoire für Familien, Gruppen, soziale Bewegungen und Organisationen gleichermaßen gültig zu sein scheint –, Anschlüsse an die moderne Organisationstheorie aussehen können und damit Phänomene wie Regelabweichungen, Organisationsstrukturwandel, Macht oder Informalität für eine Beratungspraxis erschlossen werden können.

Kersten Ruoss: Allokation von Verfügungsrechten und die Governance von Fußballunternehmen.

Eine empirische Analyse unter institutionenökonomischen Aspekten

Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen, hrsg. von Dieter Sadowski, Bernd Frick, Martin Scheider, Band 24
ISBN 978-3-86618-422-0, ISBN 978-3-86618-522-7 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, 2009, 210 S., € 24.80

Wer sollte in Fußballunternehmen bestimmen, ob neue Spieler verpflichtet werden, das Stadion modernisiert wird oder die Verbindlichkeiten verringert werden. Sollten diese Entscheidungsträger aus dem Kreis der Finanzinvestoren, Sponsoren, Medienunternehmen, Fans oder der Spieler hervorgehen? Um die effiziente Allokation der Verfügungsrechte in Fußballunternehmen zu beantworten, greift Kersten Ruoss auf die modernen Ansätze der Neuen Institutionenökonomik zurück. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse werden mit elaborierten Verfahren der Paneldatenökonomie anhand eines Datensatzes über den englischen Profifußball überprüft. Dabei zeigt sich, dass die Beteiligung der Fans an den primären Kontrollrechten effizienzsteigernde Effekte haben kann.

Stefan Zimmermann: Rekrutierungsvorgehen deutscher Unternehmen im Bereich des Topmanagements

Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik, hrsg. v. Uschi Backes-Gellner, Matthias Kräkel und Kerstin Pull, Bd. 20,
ISBN 978-3-86618-410-7, ISBN 978-3-86618-510-4 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, 2009, 294 S., € 29.80

Sowohl die öffentliche Diskussion als auch die wissenschaftliche Forschung widmet sich intensiv der Personengruppe der Topmanager. Jedoch wird der Weg der Manager in ihre Spitzenpositionen wenig untersucht. Dabei ist die Rekrutierung von Topmanagern von großer Bedeutung für Unternehmen. In welchen Fällen wird ein interner Kandidat befördert und wann wird ein externer Bewerber bevorzugt? Dieser Frage widmet sich die vorliegende Arbeit. Auf Basis der Humankapitaltheorie und den Ansätzen der neuen Institutionenökonomik werden Hypothesen darüber abgeleitet, wie sich unternehmensspezifische Faktoren auf die Wahl des Rekrutierungskandidaten auswirken.

tierungswegs auswirken. Anhand eines umfassenden Datensatzes über Berufungen in den Vorstand großer deutscher Aktiengesellschaften zwischen 1987 und 2004 werden die Vorhersagen überprüft. Insbesondere wird untersucht, ob ein zeitlicher Trend vorliegt und welchen Einfluss die Größe, der Erfolg, das Wachstum sowie das bisherige Rekrutierungsvorgehen des Unternehmens auf Neubesetzungen haben.

Damit leistet die Arbeit einen Beitrag für eine differenziertere Diskussion über eine geeignete Rekrutierungspolitik. Das bisherige Defizit an empirischen Ergebnissen für Deutschland wird durch eine umfangreiche Datenanalyse reduziert.

Thomas Kieselbach, Karl Kubn et al.: **Gesundheit und Restrukturierung.**

Innovative Ansätze und Politikempfehlungen

ISBN 978-3-86618-402-2, ISBN 978-3-86618-502-9 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, 2009, 260 S., € 24.80

Unternehmensrestrukturierungen können nicht länger als eine temporäre Krise verstanden werden. Aktuelle Entwicklungen zeigen, dass Restrukturierungen in vielen Betrieben und sogar in Regionen oder Sektoren zu einem wiederkehrenden und andauernden Prozess geworden sind. Häufig jedoch erzielen Restrukturierungsprozesse die angestrebten Effekte einer gesicherten oder erhöhten betrieblichen Rentabilität nicht. Stattdessen gefährden Restrukturierungen die physische und psychosoziale Gesundheit von allen Angehörigen des Unternehmens. Neben der Aufdeckung von bereits vorher existierenden Gesundheitsproblemen mussten auch Chronifizierungen dieser Erkrankungen sowohl bei den entlassenen Beschäftigten als auch bei den Überlebenden der Restrukturierung festgestellt werden. Doch nicht nur die vermehrten Arbeitsunfähigkeitsraten und die Anwesenheit von kranken Beschäftigten am Arbeitsplatz verschlechtern die betriebliche Leistung. Einige der Irritationen, die Restrukturierungen verursachen können, behindern zudem direkt die innerbetriebliche Kommunikation und Kooperation. Deshalb sollten Restrukturierungen als individuelle und auch als betriebliche Stressoren verstanden werden. Um die Risiken von Unternehmensrestrukturierungen wirksam einzuschränken, müssen verschiedene Akteursgruppen auf individueller, Unternehmens- und gesellschaftlicher Ebene zur Implementierung von gesünderen Veränderungsmaßnahmen zusammenarbeiten und einen sozialen Geleitschutz bei beruflichen Übergängen für Arbeitnehmer schaffen, die von Entlassung betroffen sind.

Michael Olejniczak:

Aktive Leistungen nach dem SGB II als Dienstleistungsprozess. Eine qualitative Analyse der Hartz-IV-Reform auf Basis von Interviews mit Betroffenen

ISBN 978-3-86618-436-7, ISBN 978-3-86618-536-4 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, 2010, 276 S., € 29.80

Die Hartz-Reformen waren ein tiefer Eingriff in die Struktur der sozialen Sicherung in Deutschland. Mit der letzten Stufe, der Hartz-IV-Reform, wurde das Sozialgesetzbuch II im Jahr 2005 in Kraft gesetzt. Die Zulassung alternativer Organisationsformen – Arbeitsgemeinschaften aus Kommunen und Arbeitsagentur sowie die zugelassenen Kommunalen Träger – ging einher mit einem gesetzlichen Evaluationsauftrag. Während die offizielle Wirkungsforschung der Bundesagentur für Arbeit und des IAB vorrangig auf Basis aggregierten Zahlen aufbaut, wird in der vorliegenden Dissertation ein qualitativer Ansatz gewählt.

Ausgehend vom Dienstleistungsauftrag der Politik an die Träger fokussiert diese Arbeit auf den Prozess der Dienstleistungserbringung. Die Analyse des Prozesses zeigt, dass die Arbeit der Vermittlung und des Fallmanagements schwer zu quantifizierende Aspekte hat. Dieser spezielle soziale Dienstleistungsprozess ist interaktiv und auf Kundenintegration ausgerichtet. Die komplexe Beratungssituation wird durch offene Interviews mit den Betroffenen, sowohl Arbeitsuchende als auch Professionals, beleuchtet.