

Marcel Priebe

Betriebliche Gesundheitsförderung unter Berücksichtigung der Anforderungen alternder Belegschaften

Diplomarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

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

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2006 Diplom.de
ISBN: 9783832498849

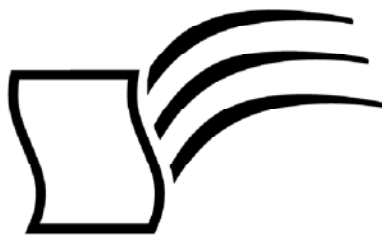
Betriebliche Gesundheitsförderung unter Berücksichtigung der Anforderungen alternder Belegschaften

Marcel Priebe

Betriebliche Gesundheitsförderung

*Unter Berücksichtigung der Anforderungen
alternder Belegschaften*

Diplomarbeit
Evangelische Fachhochschule Berlin (EFB)
Studiengang Sozialarbeit / Sozialpädagogik
Juli 2006



Diplom.de

Diplomica GmbH —
Hermannstal 119k —
22119 Hamburg —

Fon: 040 / 655 99 20 —
Fax: 040 / 655 99 222 —

agentur@diplom.de —
www.diplom.de —

Marcel Priebe

Betriebliche Gesundheitsförderung

Unter Berücksichtigung der Anforderungen alternder Belegschaften

ISBN-10: 3-8324-9884-2

ISBN-13: 978-3-8324-9884-9

Druck Diplomica® GmbH, Hamburg, 2006

Zugl. Evangelische Fachhochschule Berlin (EFB), Berlin, Deutschland, Diplomarbeit, 2006

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

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.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica GmbH

<http://www.diplom.de>, Hamburg 2006

Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

	Abbildungsverzeichnis	IV
1.	Einleitung	01
2.	Gesundheit und Gesundheitsförderung: Geschichte, Definitionen, Modelle	02
2.1	Laienkonzepte Krankheit und Gesundheit	03
2.2	Expertenkonzepte Krankheit	03
2.3	Expertenkonzepte Gesundheit	08
2.4	Gesundheitsförderung	10
2.4.1	Salutogenese	11
2.4.2	Inhalte der Ottawa-Charta und Begriffsklärung	12
2.5	Der Setting-Ansatz	14
2.5.1	Life Skills	16
2.5.2	Partizipation	17
2.5.3	Organisations- / Strukturentwicklung	18
3.	Der demographische Wandel und seine Folgen	20
3.1	Bevölkerungsentwicklung	20
3.1.1	Geburtenhäufigkeit	20
3.1.2	Lebenserwartung	22
3.1.3	Wanderungsbewegung	23
3.1.4	Folgen	24
3.2	Auswirkungen der veränderten Altersstruktur von Belegschaften auf Unternehmen	25
3.2.1	Kompetenzen der verschiedenen Altersgruppen	26
3.2.2	Alternde Belegschaften und die Entwicklung der Krankenstände in Unternehmen	29
3.2.3	Folgen von Handlungsversäumnissen	32
4.	These	33
5.	Gesundheitsförderung im Setting Betrieb	34
5.1	Erfolgsfaktoren	37
5.2	Handlungsfelder	39
5.2.1	Arbeitsbedingte körperliche Belastungen	39
5.2.2	Betriebsverpflegung	39
5.2.3	Psychosozialer Stress	40
5.2.4	Genuss- und Suchtmittelkonsum	41
5.3	Akteure	43
5.4	Instrumente	45
5.5	Der Prozess	48

6.	Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung in der Praxis	49
6.1	Industriebetrieb	49
6.2	Verwaltung	58
6.3	Zusammenfassende Betrachtung der Aktivitäten	64
6.3.1	Industriebetrieb	64
6.3.2	Verwaltung	66
6.4	Der ganzheitliche Ansatz in der Praxis	69
7.	Die Relevanz der Maßnahmen für alternde Belegschaften	73
7.1	Handlungsfelder demographietauglicher Personalarbeit	75
7.2	Bedeutung in den Praxisbeispielen	78
8.	Zusammenfassung und Ausblick	79
9.	Literaturverzeichnis	82

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Dimensionen der Gesundheit	08
Abbildung 2 Wechselwirkungen zwischen Vermittlung von Life Skills, Partizipation und Organisationsentwicklung	19
Abbildung 3 Bevölkerung Deutschlands 1950	21
Abbildung 4 Bevölkerung Deutschlands 2050	22
Abbildung 5 Arbeitsunfähigkeitsfälle nach Altersgruppen im Jahr 2000	31
Abbildung 6 Falldauer nach Altersgruppen im Jahr 2000	31

1. Einleitung

Der demographische Wandel ist in vollem Gange. Unsere Bevölkerung wird immer älter. Die Gründe: sinkende Geburtenraten bei zeitgleich steigender Lebenserwartung. Diese Entwicklung stellt Gesellschaft und Wirtschaft vor große Herausforderungen. Zu ihnen zählen nicht nur der wachsende Bedarf an sozialen Dienstleistungen, sondern auch die Anpassung des Arbeitsmarktes an die neuen Anforderungen. Das Phänomen alternder Belegschaften ist bereits jetzt in den Unternehmen sichtbar. Durch den sich beschleunigenden Alterungsprozess wird es Arbeitgebern in circa 20 Jahren an qualifizierten Kräften mangeln. Aufgabe der Unternehmer ist es, sich dieser Entwicklung zu stellen. Sie müssen lernen, mit älteren Belegschaften zu arbeiten und sie zu binden. Voraussetzung dafür ist es, die Kompetenzen und Potentiale Älterer zu erkennen und zu fördern und sie nicht, wie in der Vergangenheit gängige Praxis, durch Frühverrentung zu verschwenden. Um die Erfahrungen und Kenntnisse dieser Altersgruppe sinnvoll in der Wirtschaft einzusetzen, müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Gründe für die Vorbehalte vieler Arbeitgeber bezüglich der Beschäftigung Älterer bestehen unter anderem in den Annahmen, in dieser Gruppe einen erhöhten Krankenstand und eine geringere Leistungsfähigkeit vorzufinden. Diesen Annahmen gilt das Interesse der vorliegenden Arbeit. Der Schwerpunkt richtet sich dabei auf das Instrument der betrieblichen Gesundheitsförderung, welches der Gesunderhaltung von Belegschaften dienen soll, sowie auf die Untersuchung des Phänomens „Alternde Belegschaften“, dessen Hintergründe und Handlungsfelder.

Auf der Grundlage verschiedener wissenschaftlicher Arbeiten wird im Kapitel zwei der Begriff Gesundheitsförderung unter Einbeziehung vorangehender Konzepte und der geschichtlichen Entwicklung erörtert. Anschließend soll ein Überblick über die für die