

Denise Förster

Die Bedeutung des betrieblichen
Gesundheitsmanagement für den
demografischen Wandel – Beitrag zur
Geschäftsfähigkeit 50plus?

Masterarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



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.

Impressum:

Copyright © 2021 GRIN Verlag
ISBN: 9783346577849

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/1168199>

Denise Förster

Die Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsmanagement für den demografischen Wandel – Beitrag zur Geschäftsfähigkeit 50plus?

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Deutsche Hochschule für
Prävention und Gesundheitsmanagement
Hermann-Neuberger-Sportschule 3
66123 Saarbrücken

Master-Thesis

Zur Erlangung es Grades

Master of Business Administration

Titel der Abschlussarbeit:

Die Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsmanagement für den demografischen Wandel – Beitrag zur Geschäftsfähigkeit 50plus?

Studiengang: MBA- betriebliches Gesundheitsmanagement

eingereicht von

Name, Vorname: Förster, Denise

Ort und Tag der Einreichung: Saarbrücken, 30.11.2021

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG UND PROBLEMSTELLUNG	4
2	ZIELSETZUNG	5
3	GEGENWÄRTIGER KENNTNISSTAND	6
3.1	Überblick: Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	6
3.1.1	Allgemeines.....	6
3.1.2	Organisation und Ablauf	10
3.1.3	Erfolgsstrategie für das BGM.....	13
3.1.4	Interventionen.....	17
	Personenbezogene Interventionen (Verhaltensprävention).....	20
3.1.5	Digitales BGM und Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0	22
3.2	Bestandteile BGM	24
3.2.1	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF).....	24
3.2.2	Arbeitsschutz.....	26
3.2.3	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	27
3.3	Aktueller Forschungsstand	28
3.3.1	Demografischer Wandel.....	28
3.3.2	Gesundheit und Alter(n) allgemein	31
3.3.3	Gesundheit und Alter(n) in Bezug auf die betriebliche Situation.....	32
3.4	Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit	35
3.5	Leitlinien und Programme 50plus	37
4	METHODIK	41
4.1	Literaturrecherche/ Literaturreview	41
4.2	Forschungsfrage	42
4.3	Bewertungs- und Klassifikationsschema	44
4.4	Datenerhebung	46
5	ERGEBNISSE	47

5.1	Darstellung der Ergebnisse	47
5.2	Beantwortung der Forschungsfrage.....	56
6	DISKUSSION	64
6.1	Allgemeine kritische Betrachtung	64
6.2	Inhaltliche kritische Betrachtung	67
6.3	Schlussfolgerung und Ausblick.....	70
7	ZUSAMMENFASSUNG.....	71
8	LITERATURVERZEICHNIS	73
9	ABBILDUNGS-, TABELLEN-, ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	85
9.1	Abbildungsverzeichnis.....	85
9.2	Tabellenverzeichnis.....	86
9.3	Abkürzungsverzeichnis	87
	ANHANG	88
	Anhang 1:.....	88

1 Einleitung und Problemstellung

Die gegenwärtige und zukünftige Arbeitswelt verändert sich durch die Globalisierung, den wirtschaftlichen Strukturwandel, die Digitalisierung und den demografischen Wandel (Opaschowski, 2008). Mit der Bewältigung des demografischen Wandels beschäftigen sich die Politik, die Sozialversicherungen, die Unternehmen und die Arbeitnehmervertretungen schon seit Jahren (Weimer, Mendius & Kistler, 2001, S.30). Im letzten Jahrhundert sind zum einen sowohl die Lebenserwartung bei der Geburt, als auch die fernere Lebenserwartung gestiegen (Statistisches Bundesamt, 2020, S.15; Statistisches Bundesamt, 2018, S.7). Zum anderen hat sich die Altersstruktur verändert, es gibt immer mehr ältere und weniger jüngere Menschen (Statistisches Bundesamt, 2015). Des Weiteren ist auch die Anzahl von Geburten seit dem 19. Jahrhundert deutlich gesunken (Bundeszentrale für Politische Bildung [bpb], 2015). Durch den demografischen Wandel entstehen Herausforderungen für den Arbeitsmarkt, welche sowohl die Erwerbstätigen, als auch die Wirtschaft betreffen (Frerichs, 2016, S.12).

Im Juni 2019 waren 34,32% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland zwischen 50 und 65 Jahre alt (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Die Anzahl an älteren Arbeitnehmer nimmt zu und wird auch in der Zukunft weiterhin steigen (Schröder-Kunz, 2019, S.201). Die älteren Arbeitskräfte haben vergleichsweise eine höhere Fehlzeitenquote, als die Jüngeren (Storm, 2020, S.13; Meyer, Wing, Schenkel & Meschede, 2021, S. 459). Das lässt sich z.B. auf altersbedingte Krankheiten oder auf die Veränderungen der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zurückführen. Gleichzeitig rücken weniger junge Arbeitskräfte nach, was auf lange Sicht zu einem Arbeitskräftemangel führt (Frerichs, 2016, S.12). Für die Unternehmen bedeutet das, dass sie die Kosten für krankes bzw. nicht arbeitsfähiges Personal tragen müssen und zeitgleich Produktivitäts- und Leistungseinbußen erleiden (Kloimüller & Czeskleba, 2018, S. 20-30). Außerdem steht die Rentenpolitik durch die steigende Anzahl an Rentnern, welche eine längere Lebenserwartung haben und die sinkende Anzahl an Erwerbstätigen vor großen Herausforderungen (Müller & Raffelhüschen, 2011, S.8.12).

Während es für die Sozialversicherungen hauptsächlich um die Versorgung der Älteren geht, haben die Unternehmen hingegen das Ziel, ältere Beschäftigte möglichst ohne Verluste der Arbeitsqualität bis zur Rente im Unternehmen zu halten.

Dass sich die Fähigkeiten im Laufe des Lebens verändern und die Arbeitsfähigkeit geringer wird, ist wissenschaftlich gut untersucht. Die optimale Arbeitsfähigkeit wird von den individuellen Ressourcen des Mitarbeiters, z.B.: der physischen, psychischen und sozialen Gesundheit, der Kompetenzen und Werte und den betrieblichen Ressourcen beeinflusst. Dazu gehören die Unternehmens- und Führungskultur, die Arbeitsbedingungen und -umgebung, sowie die Arbeitsabläufe und -zeiten (Kloimüller & Czeskleba, 2013). Das Unternehmen hat den Einfluss auf die meisten dieser Ressourcen. Deshalb sind Maßnahmen zum Erhalt und zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit kontinuierlich notwendig und müssen regelmäßig individuell angepasst werden (Kloimüller & Czeskleba, 2018, S. 20-30). Dadurch kann ein Unternehmen den negativen Folgen einer sinkenden Arbeitsfähigkeit des Personals vorbeugen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement [BGM] kann unter anderem für die schwindende Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der älteren Angestellten eine Lösung darstellen. Arbeitsfähigkeit wird in allen drei Bereichen des BGM thematisiert. In der betrieblichen Gesundheitsförderung [BGF] geht es um das Fördern der Arbeitsfähigkeit. Im Arbeits- und Gesundheitsschutz geht es darum, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und die Wiederherstellung zu unterstützen. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement [BEM] stellt die Arbeitsfähigkeit wieder her und stabilisiert diese (Kloimüller & Czeskleba, 2018, S. 22). Es gibt außerdem einige Instrumente und Gestaltungsfelder einer alter(n)sgerechten Beschäftigungs- und Arbeitspolitik, welche das Alter(n)smanagement unterstützen.

In dieser Masterarbeit wird geprüft, welche Bedeutung ein erfolgreich im Unternehmen integriertes BGM im Zusammenhang mit den Möglichkeiten zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten ab 50 Jahren hat.

2 Zielsetzung

Ziel der Arbeit ist es, auf Basis einer systematischen Literaturrecherche und -auswertung einige Möglichkeiten zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu identifizieren und die Bedeutung des BGM in diesem Zusammenhang herauszuarbeiten. Dabei wird der Fokus auf die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten ab 50 Jahren gelegt, da der demografische Wandel eine besondere Rolle in dieser Masterarbeit spielt.