

Dominik Conrad

Betriebliches Gesundheitsmanagement zum
Erhalt der Arbeits- und
Beschäftigungsfähigkeit. Demografischer
Wandel

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 © 2022 GRIN Verlag
ISBN: 9783346704870

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/1262746>

Dominik Conrad

Betriebliches Gesundheitsmanagement zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Demografischer Wandel

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 des Grades

Master of Business Administration

Titel der Abschlussarbeit:

Die Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement für den demografischen Wandel – Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit 50plus?

Studiengang: Sport-/Gesundheitsmanagement

eingereicht von

Name, Vorname: Conrad, Dominik

Ort und Tag der Einreichung: Saarbrücken, 28.05.2022

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG UND PROBLEMSTELLUNG	4
2	ZIELSETZUNG	5
3	GEGENWÄRTIGER KENNTNISSTAND.....	6
3.1	Betriebliches Gesundheitsmanagement	6
3.1.1	Definition und Bestandteile des BGM.....	6
3.1.1.1	Arbeitsschutz	7
3.1.1.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	8
3.1.1.3	Betriebliche Gesundheitsförderung.....	9
3.1.1.4	Digitales BGM.....	9
3.1.2	Aufbau und Organisation des BGM.....	10
3.1.2.1	Entscheidungsfindung über Handlungsansätze.....	10
3.1.2.2	6-Phasen-Modell des BGM.....	11
3.1.2.3	DIN ISO 45001 – Neuer „Goldstandard“ im BGM?	15
3.1.3	Erfolgsfaktoren eines BGM.....	16
3.2	Demografischer Wandel in Deutschland	17
3.2.1	Beschreibung des demografischen Wandels	17
3.2.2	Auswirkung auf die Arbeitswelt und Unternehmen	19
3.2.3	Demografiemanagement	23
3.3	Gesundheit und Alter(n).....	26
3.3.1	Modelle der Gesundheit	26
3.3.2	Definition von Alter(n) und Altersmodelle	28
3.3.3	Die biologische Erklärung des Altern	29
3.3.4	Veränderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit	31
3.3.5	Einflussfaktoren auf das Altern.....	35
3.4	Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit	37
3.4.1	Arbeitsfähigkeit.....	37
3.4.2	Messung der Arbeitsfähigkeit.....	41
3.4.3	Beschäftigungsfähigkeit	42
4	METHODIK	44
5	ERGEBNISSE.....	50

6	DISKUSSION	66
6.1	BGM als Instrument in Zeiten des demografischen Wandels.....	67
6.2	Methodendiskussion	70
6.3	Ausblick	72
7	ZUSAMMENFASSUNG.....	73
8	LITERATURVERZEICHNIS	74
9	ABBILDUNGS-, TABELLEN- UND ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	83
9.1	Abbildungsverzeichnis.....	83
9.2	Tabellenverzeichnis	84
9.3	Abkürzungsverzeichnis	85

1 Einleitung und Problemstellung

Der demografische Wandel in Deutschland ist mittlerweile ein Thema der allgemeinen Öffentlichkeit geworden. Die Überalterung unserer (zukünftigen) Gesellschaft ist längst bekannt und bereits für die gesamte Bevölkerung spürbar. In den kommenden Jahren und Jahrzehnten wird es immer mehr Menschen im Alter von 50 Jahren oder älter geben, die weiterhin arbeiten müssen, um so unsere Wirtschaft aufrechterhalten zu können. Geschuldet ist dies durch die größer werdende Lücke von zu wenig Geborenen und besonders vielen Sterbenden, aus geburtenstarken Generationen (Statistisches Bundesamt, 2019). Aus dieser ungünstigen Situation resultieren ein zahlenmäßiges Absinken der Erwerbsfähigen in Deutschland und das immer weiter ansteigende Renteneintrittsalter (Statistisches Bundesamt, 2015).

Neben der Politik und den Sozialversicherungen beschäftigen sich daher zunehmend auch Arbeitgeber, beziehungsweise Unternehmen, mit dieser Problematik. Denn der demografische Wandel bringt einige Herausforderungen für die Arbeitswelt mit sich. Es wird nach aktuellem Stand zu einem Engpass bei der Gewinnung von Fachkräften kommen. Des Weiteren müssen die, immer weniger werdenden, Erwerbstätigen mehr und länger arbeiten (Badura, Walter & Hehlmann, 2010).

Im Alter verliert der Mensch jedoch an Leistungsfähigkeit und erkrankt öfters und vor allem länger (Busch, 2015, S. 55). Außerdem wird das Auftreten mehrerer Krankheiten gleichzeitig immer wahrscheinlicher (Dräger & Blüher, 2011).

Dies bringt wiederum erweiterte Verantwortung und Aufgabenbereiche für die Betriebe mit sich, um immer älter werdende und immer länger arbeitende Menschen auch erfolgreich länger beschäftigen zu können. Für die Betriebe ist es daher wichtig, den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, bestenfalls ohne Einbuße von Leistungen der Beschäftigten, durch auserwählte betriebsinterne Prozesse und Methoden gewährleisten zu können (Badura, Walter & Hehlmann, 2010; Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2018, S. 57-59).

In diesem Zusammenhang wird der Begriff des Betrieblichen Gesundheitsmanagement, kurz BGM, immer populärer. Hiermit wird ein zu implementierendes System beschrieben, das Unternehmen dazu verhilft, gesundheitsförderliche Gegebenheiten im Betrieb aufzubauen. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement soll weiterhin dazu verhelfen die Beschäftigungsfähigkeit des Personals nachhaltig zu verbessern (DIN SPEC 91020, S.7). Da das BGM deshalb ein zentrales Instrument bei der Problemlösung des demografischen Wandels darstellen könnte, gilt es zu untersuchen, ob Maßnahmen und Interventionen zur

Gesundheitsförderung (im Rahmen eines BGM) einen Einfluss auf den im Alter fortschreitenden Verlust der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit haben können.

Hierbei soll in einem systematischen Review überprüft werden, ob durch die positiven Einflüsse eines BGM die Problematiken des demografischen Wandels in Unternehmen vermindert werden können. Um diesem Sachverhalt systematisch nachgehen zu können werden hierfür Rückschlüsse aus empirischen Studien gezogen.

Aus der Gegebenheit des demografischen Wandels, den hieraus entstehenden Herausforderungen, und der eventuellen Bedeutsamkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagement für die gegenwärtige und zukünftige Situation in Unternehmen, ergibt sich die nachfolgende Zielsetzung dieser Arbeit. Es gilt dabei zu analysieren, welcher Bedeutung einem BGM hierbei zugeschrieben werden kann.

2 Zielsetzung

Um ein besseres Verständnis für diese Untersuchung herstellen zu können, gilt es zunächst eine Übersicht der einzelnen Bestandteile der Thesis zu geben. Hierbei wird der Begriff und die Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der heutigen Zeit erläutert. Außerdem wird das Konstrukt des demografischen Wandels erklärt und durch Gesundheitsmodelle und Alterstheorien dessen Problematik in der Arbeitswelt beschrieben. Abschließend gilt es die Definition und Messbarkeit von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit darzulegen.

Ziel dieser Masterarbeit ist es über eine systematische Literaturrecherche, mit anschließender Auswertung, Möglichkeiten zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in Zeiten des demografischen Wandels aufzuzeigen. In diesem Zusammenhang soll primär die Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement analysiert und diskutiert werden. Über eine strukturierte Literatursuche auf renommierten Plattformen sollen relevante Studien zu diesem Themengebiet ausfindig gemacht werden, um anschließend folgende Fragestellung beantworten zu können:

Kann über Maßnahmen und Interventionen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit des Personals gesteigert oder erhalten werden, um so dem demografischen Wandel nachhaltig entgegenwirken zu können?

Diese Fragestellung gilt es abschließend zu diskutieren. Außerdem soll ein schließendes Fazit gezogen und eine komprimierte Zusammenfassung der Arbeit gegeben werden.