

Weiterbildung und Forschung der SRH Fernhochschule
The Mobile University

SRH Fernhochschule *Hrsg.*

Demografischer Wandel

Aufbruch in eine
altersgerechte Arbeitswelt

Weiterbildung und Forschung der SRH Fernhochschule – The Mobile University

Reihe herausgegeben von
SRH Fernhochschule – The Mobile University
Riedlingen, Deutschland

In der Schriftenreihe werden innovative Themen aus den Fachbereichen der Hochschule behandelt. Die Schriftenreihe deckt dadurch ein breites Themenspektrum in Wirtschaft & Management, Psychologie & Gesundheit sowie Naturwissenschaft & Technologie ab. Neben der Förderung eines zukunftsgerichteten Wissenstransfers fokussiert die Schriftenreihe auf eine Begleitung aktueller themenbezogener sowie gesellschaftlicher Diskurse. Sie richtet sich an Interessierte in Wirtschaft, Wissenschaft und Studium.

Weitere Bände in der Reihe <http://www.springer.com/series/15671>

SRH Fernhochschule
(Hrsg.)

Demografischer Wandel

Aufbruch in eine
altersgerechte Arbeitswelt

Herausgeber
SRH Fernhochschule
Riedlingen, Deutschland

Weiterbildung und Forschung der SRH Fernhochschule – The Mobile University
ISBN 978-3-658-20383-2 ISBN 978-3-658-20384-9 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-20384-9>

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

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2018

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

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.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer ist Teil von Springer Nature
Die eingetragene Gesellschaft ist Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH
Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Inhaltsverzeichnis

Age Diversity in Organisationen als Ressource zur erfolgreichen Adaption an den demografischen Wandel	1
<i>Petra Arenberg</i>	
Prävention in einer digitalisierten Arbeitswelt	13
<i>Ricardo Baumann, Jörg von Garrel und Martin Ulber</i>	
Fit in 5 Minuten	33
Zum Einfluss von aktiven Arbeitspausen auf psychosomatische Beschwerden	
<i>Gerhard J. Mandalka, Radwa Khalil und Ahmed A. Karim</i>	
Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung als Teil eines strategischen Personalbindungsmanagements im Krankenhaus	49
<i>Joachim Merk, Emanuele Fortunato und Andreas Bareiß</i>	
Dispositionelle Stressreaktivität, Ressourcen und chronischer Stress im Dienstleistungsbereich	69
<i>Alexander Wendland und Lars J. Jansen</i>	

Autorenverzeichnis

Petra Arenberg

Prof. Dr. Petra Arenberg hat eine Professur für Sozialwissenschaften und Kompetenzentwicklung an der SRH Fernhochschule – The Mobile University inne. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Führungsverhalten und Führungsethik sowie Diversity im Zusammenhang mit Personal- und Organisationsentwicklung.

Andreas Bareiß

Andreas Bareiß plant und betreut als Mitarbeiter des OPINIO Forschungsinstituts Patienten-, Einweiser- und Mitarbeiterbefragungen im Gesundheits- und Sozialwesen. Ferner begleitet er Projekte zu strategischen Analysen und der Anwendung von Managementinstrumenten.

Ricardo Baumann

Prof. Dr. Ricardo Baumann hat eine Professur für Prävention und Gesundheitspsychologie an der SRH Fernhochschule – The Mobile University inne. Seine Forschungen fokussieren die arbeitsbezogene Gesundheitsanalyse, gesundheitspsychologische Interventionen und ihre Wirksamkeit im beruflichen Kontext.

Emanuele Fortunato

Emanuele Fortunato studiert Wirtschaftspsychologie mit dem Schwerpunkt Personal- und Organisationspsychologie an der SRH Fernhochschule – The Mobile University. Vor seiner derzeitigen Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Assistent des Prorektorats war er in der Personal- und Organisationsentwicklung eines Versicherungskonzerns tätig.

Jörg von Garrel

Prof. Dr. Jörg von Garrel hat eine Professur für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Schwerpunkt Prozessmanagement an der SRH Mobile University inne. Seine Forschungen fokussieren auf eine partizipative sowie effektive und effiziente Gestaltung von Arbeitssystemen und Arbeitsprozessen vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen der Digitalisierung und des demografischen Wandels.

Ahemd A.Karim

Prof. Dr. Karim hat eine Professur für Prävention und Gesundheitspsychologie an der SRH Fernhochschule – The Mobile University inne.

Radwa Khalil

Radwa Khalil ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der SRH Fernhochschule – The Mobile University.

Gerhard J.Mandalka

Gerhard Mandalka ist Studierender des Masterstudienganges Prävention- und Gesundheitspsychologie an der SRH Fernhochschule – The Mobile University.

Joachim Merk

Prof. Dr. Joachim Merk ist seit 2014 Prorektor für Lehre der SRH Fernhochschule – The Mobile University und Studiengangsleiter für die Studiengänge „Wirtschaftspsychologie“ sowie „Prävention und Gesundheitspsychologie“. Seine Schwerpunkte liegen bei den Themenbereichen Personalmanagement, Marketing und Organisation sowie der Markt- und Meinungsforschung im Gesundheits- und Sozialwesen.

Martin Ulber

Martin Ulber hat einen Bachelor of Science von der SRH Fernhochschule – The Mobile University im Studiengang ‚Wirtschaftspsychologie B.Sc‘. Derzeit studiert er an der Technischen Universität Chemnitz ‚Management and Organisation Studies M.Sc.‘. Neben dem Studium arbeitet er an der SRH Fernhochschule – The Mobile University als wissenschaftlicher Mitarbeiter.

Alexander Wendland

Alexander Wendland ist Diplom Volkswirt und hat einen Masterabschluss in Wirtschaftspsychologie (M.A.) mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie. Er ist als Referent für Unternehmenskooperationen bei einem deutschen Versicherungsunternehmen tätig und zudem Trainer für Stressresistenz und Lehrbeauftragter/Dozent für allgemeine Psychologie sowie Arbeits- und Gesundheitspsychologie an der SRH Fernhochschule – The Mobile University.

Age Diversity in Organisationen als Ressource zur erfolgreichen Adaption an den demografischen Wandel

Petra Arenberg

Zusammenfassung

Der demografische Wandel in der Gesellschaft führt zu erheblichen Veränderungen der Altersstrukturen in Unternehmen. Diese Entwicklungen bedingen eine zunehmende Heterogenität der Beschäftigten in Bezug auf Erfahrungen, Fähigkeiten, Werthaltungen, Leistungsmotivation und Anforderungen an die Arbeitgeber. Die Diversität bringt Chancen mit sich, sie kann aber auch zu Konflikten und damit verbunden zu Risiken führen. Effekte altersdiverser Belegschaften zeigen sich in der Zusammenarbeit und Leistung von Teams, den Erwartungen an die Lernfähigkeit der Arbeitnehmer und dem Erfordernis erweiterter Kompetenzen im Führungsverhalten. Auf Ebene der Organisation stellen sich die Herausforderungen in der systematischen Implementierung von Age Diversity Management.

1 Ursachen des Phänomens der Altersdiversität

Die demografische Struktur der Bevölkerung ändert sich in der Bundesrepublik Deutschland wie nie zuvor. Der Geburtenrückgang hat sich verfestigt und die Lebenserwartung steigt beständig. Das Generationenverhältnis wandelt sich zu Lasten der jüngeren Menschen, die neuerdings eine Minderheit darstellen. Die Veränderung der Altersstruktur spiegelt sich in der Erwerbstätigenquote. Immer mehr Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt, während das Rentenalter angehoben