

Expertenworkshop,  
19. Sep. 2008, Universität Bremen

These 1:  
Die Organisation muss auch in flexiblen  
Arbeitsstrukturen der Fokus  
betrieblicher Gesundheitsförderung bleiben

*Guido Becke, Peter Bleses, Sandra Schmidt, Eva Senghaas-Knobloch*

---

Gefördert durch:



# Gliederung

- Flexible Arbeitsstrukturen und ihre Folgen
- Gesundheitliche Risiken flexibler Arbeitsstrukturen
- Konsequenzen für die betriebliche Gesundheitsförderung
  - Verhaltensprävention vs.
  - Verhältnisprävention
- Zugänge zur betrieblichen Gesundheitsförderung auch in flexiblen Arbeitsstrukturen
  - Normativer Appell
  - Interessen

# Flexible Arbeitsstrukturen gewinnen an Bedeutung

- Flexible Arbeitsstrukturen nehmen zu
- Wichtige Organisationsformen:
  - Projektarbeit
  - Netzwerke bzw. virtuelle Arbeitsstrukturen
  - Kooperation mit Alleinselbstständigen

→ → →

# Flexible Arbeitsstrukturen gewinnen an Bedeutung

- Interesse der Unternehmen an flexiblen Arbeitsstrukturen wegen Flexibilität
  - der Qualifikationen und
  - Kosten der Mitarbeitenden
- Interesse der Mitarbeitenden an flexiblen Arbeitsstrukturen, wenn sie Autonomie steigern

# Folgen der Zunahme flexibler Arbeitsstrukturen

- Flexible Erwerbs-/Vertragsformen nehmen zu, v.a.:
  - Befristung auf Projektdauer
  - Alleinselbstständigkeit
- In diesen Fällen wird die Zugehörigkeit zum Betrieb entweder unsicher oder
- endet durch den Ersatz des Arbeitsvertrags durch den Werkvertrag → → →

# Folgen der Zunahme flexibler Arbeitsstrukturen

- Soziale Sicherungen werden unsicher oder gehen verloren
- Einbindung in betriebliche Strukturen wird fragiler
- Kollektive Vertretungsmöglichkeiten werden schwieriger oder gehen ebenfalls verloren
- Erschwerter Zugang zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung und zur BGF

# Gesundheitliche Risiken in flexiblen Arbeitsstrukturen

- Spezifische psycho-soziale Gesundheitsrisiken in flexiblen Arbeitsstrukturen:
  - Überlange Arbeitszeiten
  - Erholungsdefizite
  - Konkurrenzdruck
  - Vereinzelung
  - ...
- Häufige Folge: Burnout und andere psycho-soziale Probleme

# Gesundheitliche Risiken in flexiblen Arbeitsstrukturen

- Spezifische Gesundheitsrisiken durch Eigenlogik der Projektarbeit (z. B. Termindruck trotz ungewissem Arbeitsaufwand)
- Weitere Gesundheitsrisiken durch Bewältigungsformen der Mitarbeitenden (z. B. durch Mehrarbeit)

# Gegenwärtige Praxis der Gesundheitsförderung in flexiblen Arbeitsstrukturen

- Auf Individuen übertragene Gesundheitsförderung richtet sich bisher vor allem auf ihr *Verhalten*:
  - Individuelles Zeitmanagement
  - Individuelles Stressmanagement
  - Bewegungsprogramme, gesündere Ernährung
  - Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Technik
  - Erfahrungsaustausch mit KollegInnen in gleicher Lage (Vernetzung)
  - ...

# Defizite allein verhaltensbezogener Gesundheitsförderung

- Verhaltensbezogene BGF vollzieht die Individualisierung flexibler Arbeitsstrukturen nach
- Organisationsstrukturen der Arbeit werden nicht berührt
- Verhältnisse der Arbeit auch in flexiblen Arbeitsstrukturen nur über die Organisation erreichbar

# Ziel: Integration in verhältnisbezogene Gesundheitsförderung

- Auch flexible Arbeitsstrukturen haben einen organisationalen Kontext
- Erfolgsvoraussetzungen der BGF für flexible Erwerbsformen: Einbindung in die betrieblichen Strukturen einer verhältnisbezogenen BGF
- Zwei Begründungszugänge:
  - Normativer Appell
  - Interessen

# Zugänge zur betrieblichen Gesundheitsförderung

## 1) Normativer Appell:

Arbeitgeber/Auftraggeber sind auch in flexiblen Arbeitsstrukturen verantwortlich für Gesundheit der Mitarbeitenden

# Zugänge zur betrieblichen Gesundheitsförderung

## 2) Interesse der Arbeitgeber/Auftraggeber:

- Erhalt spezifischer Qualifikationen für das Unternehmen
- Vermeidung von Transaktionskosten
- Vorteile verlässlicher Kooperationen (Vertrauen)
- Hohe Reputation in der Branche als guter Auftraggeber

→ → →

# Zugänge zur betrieblichen Gesundheitsförderung

- Einbindung flexibel Mitarbeitender in BGF erfordert möglichst fest gefügte Strukturen:
  - Dauerhafte Kooperationen in virtuellen Arbeitsstrukturen
  - ‚Feste‘ freie Mitarbeitende
  - Ketten-Befristung
- Ohne Strukturen keine Einbindung in die BGF

# Fazit

- Nur Integration flexibler Erwerbsformen in (auch) verhältnisbezogene BGF ist erfolgversprechend
- Beteiligte müssen von Notwendigkeit und Vorteilhaftigkeit überzeugt sein
- Vordringliche Aufgabe: Überzeugen der Akteure von Vorteilhaftigkeit organisationsbezogener BGF auch für flexibel Mitarbeitende
- Das Projekt PRÄWIN soll möglichst erfolgreiche Beispiele liefern