

Expertenworkshop,
19. Sep. 2008, Universität Bremen

These 3: Die BGF benötigt ein Konzept für die Dynamik von Belastungen und Ressourcen

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

Gefördert durch:



Gliederung

- Grundannahmen der „klassischen“ BGF
- Bedingungen in flexiblen Arbeitsstrukturen
- Konsequenzen für die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)
- Neue Ansätze für die BGF

Grundannahmen der „klassischen“ BGF

- Orientierung an der Großindustrie:
 - Nutzen von Strukturen
 - Projekthaftigkeit des BGF-Kreislaufes
 - Erhebungsinstrumente auf größere Mitarbeitergruppen ausgerichtet
- Das Prinzip der Mitarbeiterbeteiligung geht von anwesenden Mitarbeitenden aus

Grundannahmen der „klassischen“ BGF II

- Vorherrschen relativ stabiler Arbeitsbedingungen
- Relativ allgemeingültige Aussagen über eine gesundheitsförderliche Arbeitsqualität (feststehende Ressourcen) sind möglich

Besondere Bedingungen in flexiblen Arbeitsstrukturen

- **Starke Individualisierung der Arbeitsanforderungen**
 - Verschiedene Beschäftigungsverhältnisse
 - Verschiedene Anforderungen innerhalb von Projekten
 - Unterschiedliche Bewältigungsmöglichkeiten
- **Projektarbeit – wechselnde Arbeitsbedingungen**

Besondere Bedingungen in flexiblen Arbeitsstrukturen II

- Parallele Projekte – vielschichtige Arbeitsanforderungen
 - Belastungen aus emergenten Prozessen
 - Ressourcennutzung kann durch verschiedenste Bedingungen verstellt werden
 - Ressourcen und Belastungen sind nicht mehr trennscharf zu unterscheiden

► Dynamik von Ressourcen und Belastungen

Anforderungen an die BGF

- An flexiblen Strukturen und Arbeitsweisen anschließen
- Außerbetrieblich Mitarbeitende einbinden
- Individuelle Belastungen berücksichtigen
- Zeitnahe Analyse von Belastungen und Ressourcen ermöglichen

Anforderungen an die BGF II

- Dynamische Veränderungen in komplexen Wirkungsbeziehungen erfassen
- Belastungen aus emergenten Prozessen erfassen
- Sensibilisieren von Mitarbeitenden wie Führungskräften
- Thematisierung individueller Belastungen ermöglichen

Neue Ansätze für die BGF

- Sensibilisierung von Mitarbeitenden wie Führungskräften
 - Geschützte Dialogräume
 - Konzept der widersprüchlichen Arbeitsanforderungen zur Analyse für komplexe Wirkungszusammenhänge (Moldaschl; Gerlmaier/Latniak)
 - Berücksichtigung von Lebensphasen (z.B. Gerlmaier/Latniak; pragdis-Projekt)

Neue Ansätze für die BGF II

- Gesundheit als Querschnittsthema behandeln
 - Strukturen der BGF in betriebliche Dialog- und Kommunikationsstrukturen integrieren
 - Auseinandersetzung mit Gesundheit dezentralisieren
 - BGF veralltäglichen

Fazit

- Die BGF bietet bislang kein Konzept für die Dynamik von Ressourcen und Belastungen in flexiblen Arbeitsstrukturen der Wissensökonomie
- Neue Ansätze lassen sich konzeptionell integrieren
- Voraussetzung sind die Berücksichtigung von Gesundheit als Querschnittsthema und die Sensibilisierung von Mitarbeitenden wie Führungskräften

PRÄWIN

**Prävention in
Unternehmen der
Wissensökonomie**

Expertenworkshop, 19. Sep. 2008, Universität Bremen

These 3 – Neue Anforderungen an die BGF