

## Begriffe

Gesundheit, Betriebliche Gesundheitsförderung und ArbeitnehmerInnenschutz sind Begriffe, die bei der Beschäftigung mit Gesundheit, Wohlbefinden und Sicherheit im Betrieb eine zentrale Rolle spielen. Besonders mit dem Gesundheitsbegriff werden stark eindimensional Themen wie Bewegung, Ernährung und Rauchen verbunden, Konzept und Praxis der Betrieblichen Gesundheitsförderung gehen aber weit darüber hinaus ...

*Downloads:*

*Infoblatt: Facts zur New Economy*

*Ressourcen und Belastungen in kleinen und mittleren IKT-Unternehmen*

*Download Begriffe*

### ➤ **Gesundheit & Gesundheitsförderung**

Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit und Schmerz. Gesund sein, heißt sich wohl fühlen, stark fühlen, den Herausforderungen des Lebens gewachsen fühlen. Gesundheit wird von Menschen in ihrer alltäglichen Umwelt geschaffen und gelebt. Mitgestaltungsmöglichkeiten und die Befähigung zur Mitgestaltung sind grundlegend für die Entstehung und Erhaltung von Gesundheit.

Ob Männer und Frauen sich gesund oder krank fühlen, ist beeinflusst vom Gleichgewicht an Belastungen und Ressourcen, dem sie gegenüber stehen. Überwiegen wahrgenommene und erlebte Beanspruchungen und Belastungen führt dies zu Unwohlsein bis hin zu medizinisch diagnostizierbaren Krankheitsbildern. Überwiegen hingegen wahrgenommene und zur Verfügung stehende Bewältigungsmöglichkeiten wie Potentiale führt dies zu Wohlbefinden und Gesundheit.

Die Gesundheitsförderung arbeitet mit einem breiten Verständnis von Gesundheit, das physische, psychische, soziale und strukturelle Dimensionen einschließt. Ziel der Gesundheitsförderung ist es mehr Gesundheit und Wohlbefinden zu ermöglichen und zu schaffen, indem Ressourcen gestärkt und Belastungen reduziert werden. Angesetzt wird dabei in Settings, d.h. in den sozialen Feldern wo Menschen leben, spielen und arbeiten - wie Unternehmen, Schulen und Gemeinden. Ressourcen und Belastungen in kleinen und mittleren IKT-Unternehmen

Gerade für IKT-Unternehmen ist es zentral, dass die Arbeitsrahmenbedingungen den MitarbeiterInnen ein engagiertes, kreatives und effektives Arbeiten ermöglichen. Gleichzeitig soll dauerhafte Beanspruchung über ein gesundes Maß hinaus vermieden, sowie die Fähigkeit die Anforderungen des Alltags bewältigen zu können, gestärkt werden.

### ➤ **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)**

#### **Was ist BGF?**

---

"BGF ist eine moderne Unternehmensstrategie und zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (inkl. Stress), Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern." (Luxemburger Deklaration zur BGF in der EU 1997)

---

BGF initiiert unter zentraler Beteiligung der MitarbeiterInnen einen Kommunikations- und Lernprozess zur Gestaltung einer gesundheitsgerechten Arbeitsumwelt. Ziel ist es, das Bewusstsein für gesundheitliche Zusammenhänge zu schärfen, für Belastungen Lösungen zu finden, Ressourcen zu stärken und den sozialen Rückhalt zu fördern. BGF trägt starke Züge der Organisationsentwicklung.

1986 schaffte die WHO in der Ottawa Charta die Basis für die systematische Förderung von gesunden Lebensumwelten – so auch in Unternehmen. Seither wurden entsprechende Verfahren und Vorgangsweisen entwickelt. Heute steht ein bewährter Ablauf mit erprobten Instrumenten nach internationalen Qualitätsstandards zur Verfügung. Nach oben

### Was ist BGF nicht?

- BGF ist keine isolierte Maßnahme, wie das Einführen eines Apfeltages oder eines Lauftreffs. BGF initiiert einen Prozess in dessen Verlauf die gesundheitliche Ausgangssituation erhoben und darauf aufbauend Maßnahmen geplant wie umgesetzt werden.
- BGF ist kein Fehlzeitenreduktionsprogramm. Fehlzeiten können sich durch BGF langfristig zwar verringern, das ist aber nicht Hauptzweck – Hauptzweck ist die gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung.
- BGF hat nicht den Lebensstil von Einzelpersonen zum Bezugspunkt. Ziel ist es betriebliche Rahmenbedingungen und Kulturen auf Wirkungen für Gesundheit und Wohlbefinden zu untersuchen sowie zu verbessern. Oft werden gesunde Verhaltensweisen so überhaupt erst möglich.
- BGF lässt sich nicht instrumentalisieren für versteckte Ziele wie Effizienzsteigerung. Werden MitarbeiterInnen nicht ernst genommen und wird mit Ergebnissen nicht konstruktiv umgegangen, schlägt Motivation und Engagement in Enttäuschung und Demotivation um.
- BGF löst keine tiefgreifenden Konflikte, kann aber das Bewusstsein für Zusammenhänge und Ursachen schärfen und Lösungsmöglichkeiten aufzeigen.

### Grundsätze BGF

Vier zentrale Grundsätze sichern den Erfolg von Betrieblicher Gesundheitsförderung:

- Integration in den Alltag: Gesunde Arbeit als Unternehmensziel und Managementaufgabe
- Partizipation: Umfassende Beteiligung der MitarbeiterInnen
- Ganzheitliches Gesundheitsverständnis: psycho-soziale und körperliche Faktoren, Verhältnisse und Verhalten
- Systematisches Vorgehen: Projektkreislauf von der Diagnose bis zur Evaluation
- Gender Mainstreaming: Identifizierung und Berücksichtigung von Geschlechterdifferenzen. Wie z.B. die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen, welche noch immer durch eine nach Geschlecht differenzierte Arbeitsteilung, damit verbundenen Zuschreibungen und Erwartungen sowie spezifischen Belastungen und Ressourcen gekennzeichnet sind.

### Umsetzung BGF

Die Umsetzung von BGF erfolgt im Rahmen eines entsprechenden Startprojektes nach bewährten Methoden des Projektmanagements. Die inhaltlichen Themen entspringen dem konkreten und spezifischen Bedarf des jeweiligen Unternehmens. Gemeinsam mit den MitarbeiterInnen werden konkrete und praktikable Maßnahmenvorschläge entwickelt. Die Geschäftsleitung entscheidet über die letztendliche Durchführung von Maßnahmen.

## ➤ Kleinere und mittlere Unternehmen (KMU)

Betriebliche Gesundheitsförderung konnte sich bisher überwiegend in großen Unternehmen etablieren. Kleinere und mittlere Unternehmen wurden bislang eher als BGF-fern bezeichnet. Die Größenordnung eines Unternehmens hat jedoch erheblichen Einfluss darauf, wie Gesundheit gelebt, beeinträchtigt oder gefördert wird. Dies hat in Bezug auf Gesundheit sowohl positive als auch problematische Seiten.

### **Kennzeichen von kleineren und mittleren Unternehmen sind:**

#### Weniger Ressourcen

In der Regel verfügen kleinere Betriebe meist über weniger zeitliche und finanzielle Ressourcen und Spielräume als größere Unternehmen. Die Konzentration auf das Tagesgeschäft lässt vordergründig oft weniger Raum, sich mit längerfristigen Themen wie der Gesundheitsförderung auseinander zu setzen. Gesetzliche Arbeitsschutzanforderungen werden manchmal als zusätzlicher Verwaltungsaufwand erlebt, der die Wettbewerbsfähigkeit verringert.

#### Größere Abhängigkeit vom Betriebsinhaber

Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Umgang mit Belastungssituationen am Arbeitsplatz und der Umgang mit Krankheit ist stark von den Einstellungen und Überzeugungen der UnternehmerInnen geprägt.

#### Flachere Hierarchien

In der Regel sind KMU sehr flach organisiert, in kleinen Betrieben gibt es oft nur eine übergeordnete Entscheidungsebene. Zwischen den Beschäftigten sowie der Geschäftsführung und den Beschäftigten besteht häufig ein persönlicher Kontakt und eine direktere Kommunikation. Die Arbeitsanforderungen an den Einzelnen/die Einzelne sind meist umfassender und durch mehr Verantwortlichkeit geprägt.

## ➤ Informations- und Kommunikations-Technologie-Sektor (IKT)

„New Economy“ ist ein ungenauer und unscharf gebrauchter Begriff. Im Zuge dieses Projektes wurden darunter auf Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) beruhende Wirtschaftszweige verstanden. Das Hauptmerkmal dieser Wirtschaftszweige ist ein rasanter Anstieg des Produktionsfaktors Wissen. IKT-Unternehmen weisen häufig neuartige Arbeits- und Organisationsstrukturen auf. Da es sich um ein relativ junges Phänomen handelt, gibt es mit wenigen Ausnahmen kaum Erfahrungen damit, die Gesundheit der dort Beschäftigten zu fördern. BGF wurde bisher in erster Linie in großen Unternehmen durchgeführt. Der IKT-Sektor ist jedoch, wie die österreichische Wirtschaft insgesamt, von kleinen und mittleren Unternehmen geprägt. Infoblatt: Facts zur New Economy

### **Kennzeichen von kleinen und mittleren IKT-Unternehmen sind:**

#### Junge dynamische Branche

Die IKT-Branche ist eine junge dynamische Branche, welche in den vergangenen Jahren stark gewachsen ist, aber auch starken Einschränkungen unterworfen war. Viele der Unternehmen haben bezüglich MitarbeiterInnenzahl starke Schwankungen erlebt – Wachstum und Rückschritt. Organisationsstrukturen wie z.B. Informations- und Kommunikationsstrukturen hinken oft den raschen Veränderungen hinterher.

### Junge Belegschaften

Die Belegschaften sind sehr jung. Viele sind jünger als 25 Jahre und kaum jemand älter als 40 Jahre. Unternehmensleitungen kleinerer und mittlerer Unternehmen haben großteils keine strategische Personalpolitik, das heißt auch nicht gegen älter werdende MitarbeiterInnen. Vor dem Hintergrund des jungen Durchschnittsalters der Belegschaften, besteht die Herausforderung der Branche darin, ob und wie sie es schafft Personaleinsatz und Rekrutierungsstrategien auf absehbare Alterungsprozesse hin auszurichten.

### Unternehmensleitbild / Unternehmensstrategie

Unternehmensleitbilder sind durch eine hohe KundInnenorientierung geprägt – „der Kunde ist König“. Nicht dauerhafte Lösungen sind gefragt, sondern solche Lösungen, die eine schnelle Anpassung an eine veränderte Realität ermöglichen. Hieraus ergibt sich eine neue Unternehmensstrategie, die Strategie der permanenten Innovation. Gerade für kleinere Unternehmen ist die Entwicklung von Langzeitperspektiven für eine Marktpositionierung dadurch sehr schwierig.

### Geschlechtsspezifische Segmentierung

Auch im IKT-Sektor arbeiten Frauen und Männer in unterschiedlichen Arbeitsfeldern und Beschäftigungsformen. Frauen arbeiten häufig in Bereichen, wo es um KundInnenbetreuung oder um Schulungen geht. Administrative Tätigkeiten (Sekretariats-, Empfangs- und Zuarbeiten) werden in IKT-Unternehmen überwiegend von Frauen ausgeübt. Frauen werden häufiger in Teilzeitarbeit, geringfügig oder freiberuflich in Scheinselbstständigkeit beschäftigt.

### Neue Beschäftigungsformen

Normalarbeitsverhältnisse werden zunehmend durch atypische Beschäftigungsverhältnisse ersetzt. Die IKT-Branche ist durch neue Beschäftigungsformen wie z.B.

WerkvertragsnehmerInnen, freie DienstnehmerInnen, geringfügig Beschäftigte, befristete Arbeitsverträge etc. und einen geringen Grad an gewerkschaftlicher Organisation gekennzeichnet. Problematisch an diesen neuen Beschäftigungsformen sind die mangelnde Einbindung in sozial- und arbeitsrechtliche Vorschriften, kein kontinuierliches Einkommen, unkalkulierbare Beschäftigungsdauer, kein Einkommen bei Krankheit usw..

Arbeitsvereinbarungen, Gehalt, etc. müssen individuell ausgehandelt werden, Partizipationsmöglichkeiten sind sehr begrenzt.

### **Belastungen und Ressourcen im IKT-Sektor**

Durch den verbreiteten Einsatz neuer Technologien in vielen Wirtschaftsbereichen strahlen arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen und Arbeitsanforderungen, wie sie im IKT-Sektor üblich sind, auch auf andere Branchen aus und prägen damit zunehmend das Verständnis von Arbeit - z.B. hinsichtlich Flexibilität, Eigenverantwortung, Arbeitseinsatz usw..

Die Arbeitsrahmenbedingungen und Arbeitsanforderungen, welche den IKT-Sektor prägen, weisen auf der einen Seite eine Reihe positiver Potentiale auf, die von den Beschäftigten als wichtige Ressource innerhalb ihrer Arbeit wahrgenommen werden, wie z.B.

- Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung
- hohe Identifikation mit der Arbeitsaufgabe
- gutes Arbeitsklima
- hoher Gestaltungsspielraum
- abwechslungsreiche, kreative Tätigkeit

Gleichzeitig konnten im Rahmen des switch Projektes auch eine Reihe von Belastungssituationen für die Beschäftigten in der Branche identifiziert werden.

- neue Arbeitsformen z.B. Team bzw. Projektarbeit
- zunehmender Zeit- und Leistungsdruck
- lange Arbeitszeiten kombiniert mit Überstunden
- zunehmende Flexibilisierung
- ständige Weiterbildungsanforderungen
- (UN)Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Entgrenzung der Arbeit

Eine ausführlichere Darstellung finden Sie unter Belastungen und Ressourcen in kleinen und mittleren IKT-Unternehmen.