

PRÄWIN

Prävention in Unternehmen der Wissensökonomie

Betriebliche Hochleistungskulturen in der Wissensökonomie: Ein Problemfeld für die gesundheitliche Prävention

Gefördert von:

PD Dr. Guido Becke



Gliederung

1. Betriebliche Hochleistungskulturen als Innovationsproblem
2. Gesundheitsrelevante Problemanzeigen
3. Gestaltungsansätze

PRÄWIN

**Prävention in
Unternehmen der
Wissensökonomie**

1. Betriebliche Hochleistungskulturen als Innovationsproblem

- Betrieblicher **Hochleistungskulturen** → Normalität hoher Leistungsverausgabung und dauerhafte Innovationsorientierung
- **Grundkonstellation:** Hoher Innovations- und Wettbewerbsdruck, spezifische Primäraufgabe, interne Marktsteuerung, flache Hierarchien, egalitäre Kooperations- und Kollegialitätsnormen, hohe Selbstgestaltungsansprüche
- **Zentrale These** → Gefährdung der Innovationsfähigkeit von KMU in der Wissensökonomie durch Erschöpfung der gesundheitlichen Ressourcen von Mitarbeitenden

PRÄWIN

**Prävention in
Unternehmen der
Wissensökonomie**

2. Gesundheitsrelevante Problemanzeigen

- **Normalisierung und Tabuisierung psychischer Belastungen:** Habitus des belastungsresistenten Leistungsträgers, angstbesetztes Abwehrverhalten, Aufrechterhaltung von Normalitätsfassaden; betriebliche Leistungs politik; Individualisierung von Gesundheitsverantwortung
- **Interaktionsarbeit als Belastungsquelle:** Interaktionsstress durch unterschiedliche Professionskulturen, Regelungslücken (z.B. ungeklärte Zuständigkeit und Verantwortlichkeit; Unternehmensentwicklung); egalitäre Kollegialitätsnormen und ‚Meeting-Kultur‘
- **Störung impliziter Erwartungsstrukturen:** Anerkennungsdefizite, Vereinbarkeit von Beruf und Familie

PRÄWIN

Prävention in
Unternehmen der
Wissensökonomie

3. Gestaltungsansätze

- **Etablierung (geschützter) Dialogräume:** Gemeinsame Reflexion der Arbeitssituation; Überprüfung arbeitskultureller Praktiken; Erwartungsklärung, Entwicklung von Gestaltungslösungen für mehr ‚organisationale Achtsamkeit‘
- **Sensibilisierung von Unternehmensleitungen und Führungskräften** für Schattenseiten von Hochleistungskulturen → Balance von Vertrauen und Innovation
- **Formen betrieblicher Interessenvertretung:** Garanten für Dialogräume und arbeitspolitische Leitplanken, z.B. Arbeitszeitregulierung
- **Erweitertes Innovationsverständnis** → Nachhaltige Arbeitsqualität

PRÄWIN

Prävention in
Unternehmen der
Wissensökonomie