



Foto: FH Burgenland

Autor

Florian Schnabel

Leitung Studiengang Management im Gesundheitswesen, FH Burgenland, Projektleitung ready4health, Soziologe



Foto: Gollner

Autor

Erwin Gollner

Leitung Department Gesundheit, FH Burgenland, wissenschaftliche Projektleitung ready4health, Arbeits- und Organisationspsychologe



Foto: FH Burgenland

Autorin

Barbara Szabo

Wissenschaftliche Mitarbeiterin Department Gesundheit, FH Burgenland, Projektmitarbeiterin ready4health, Gesundheitsförderin

ready4health – Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in Betrieben

Die Fachhochschule Burgenland entwickelte im Rahmen des Forschungsprojektes „ready4health – Ein Health Report System für Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in Betrieben“ zwei Instrumente, die den Stellenwert der Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie arbeitsplatzbedingte psychische Belastungen in Unternehmen messen. Der folgende Beitrag stellt die Tools vor und beschreibt ihre Einsatzmöglichkeiten in der Praxis.

Verschiedene gesellschaftspolitische Veränderungen haben in den vergangenen Jahren zu einem Wandel in der Arbeitswelt geführt. Diese betreffen unter anderem die Steigerung der Eigenverantwortung bei gleichzeitiger Zunahme von Teamarbeit sowie einen Anstieg alternativer Beschäftigungs- und Entlohnungsformen. Arbeitnehmer stehen zunehmend unter einem größeren Zeitdruck, mit dem verstärkt psychische Belastungen am Arbeitsplatz einhergehen. Eine Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) aus dem Jahr 2012 schätzt die gesamtwirtschaftlichen Kosten psychischer Belastungen in Österreich für das Jahr 2009 auf 3,3 Milliarden Euro. Das sind 1,2 Prozent des Bruttoinlandsproduktes. Die Novelle zum Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG), die in Österreich seit dem 1. Jänner 2013 in Kraft ist, soll diesem Trend entgegenwirken.

Um den Prozess der Evaluierung psychischer Belastungen zu unterstützen, rief das Department Gesundheit der FH Burgenland im Jahr 2013 das zweijährige Forschungsprojekt „ready4health – Ein Health Report System für Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in Betrieben“ ins Leben. Ziel des Projekts, das in Kooperation mit der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) realisiert wird, war es, ein ganzheitliches Health Report System für Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in Betrieben zu erarbeiten. Die Ganzheitlichkeit des Health Report Systems liegt vor allem in der Verbindung der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), die vorwiegend darauf abzielt, Ressourcen zu stärken, mit dem Arbeitnehmerschutz, der vorwiegend belastungsorientiert arbeitet. So besteht das Health Report System aus einem Tool zur Messung des Stellenwerts von Be-

trieblicher Gesundheitsförderung (r4h_BGF), das den Aspekt der Ressourcenstärkung abdeckt, und aus einem Tool zur Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (r4h_Psyche), das dem belastungsorientierten Ansatz gerecht wird. Obwohl es sich um eigenständige Erhebungsinstrumente handelt, bietet der kombinierte Einsatz die Möglichkeit, individuelle und organisationale Ressourcen und Belastungen in Unternehmen zu identifizieren. Ganzheitlich ist das Health Report System zudem, da es physische, psychische und soziale Gesundheitsressourcen und -belastungen berücksichtigt.

Die Besonderheit des Forschungsprojekts liegt somit in der Verknüpfung der ressourcenorientierten Sichtweise der BGF mit dem belastungsorientierten Ansatz des Arbeitnehmerschutzes. Die BGF als freiwillige Leistung von Unternehmen in Österreich und der gesetzlich geregelte Arbeitnehmerschutz sind konzeptionell und perspektivisch zwar voneinander zu trennen, dennoch gibt es gerade bezogen auf das Ableiten von Maßnahmen Schnittmengen, die es erlauben, den Arbeitnehmerschutz als Türöffner für die Betriebliche Gesundheitsförderung zu nutzen (Abbildung 1).

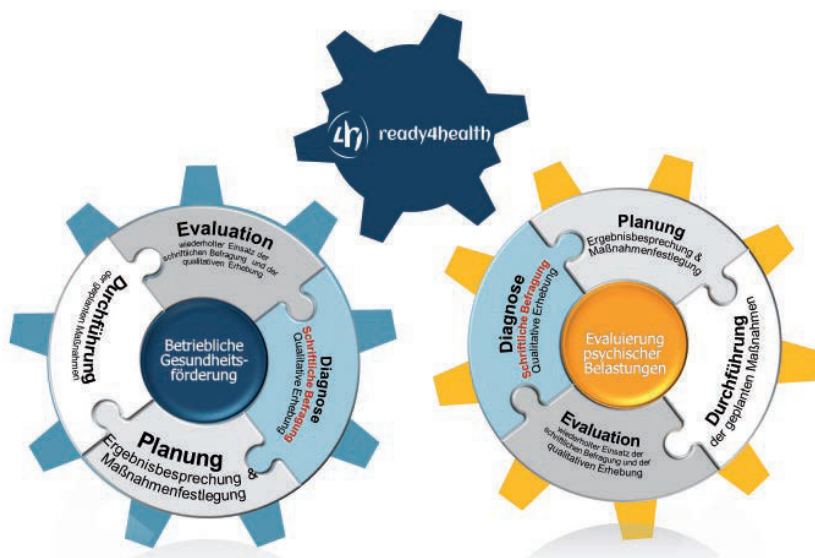


Abbildung 1: Die Verbindung von BGF und der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (Quelle: FH Burgenland)

Die Tools r4h_BGF und r4h_Psyche

Mit den Fragebogentools r4h_BGF und r4h_Psyche liegen valide Instrumente zur Messung des Stellenwerts von Betrieblicher Gesundheitsförderung einerseits und der Evaluierung psychischer Belastungen andererseits vor. r4h_Psyche entspricht den Anforderungen der ÖNORM EN ISO 10075-3. Beide Tools sind branchenneutral und lassen sich in Unternehmen unterschiedlicher Größe einsetzen.

Der Fragebogen r4h_BGF besteht aus 82 Items, die sich auf die Dimensionen Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation, Führungsverständnis, Menschenbild, Stellenwert von Gesundheit sowie Sicherheitsmanagement beziehen. Tabelle 1 gibt einen Überblick über diese Dimensionen und stellt die Items dar, welche die Dimensionen abbilden.

Die Teilnehmer bewerten Aussagen auf einer vierstufigen Skala, die von „trifft zu“ über „trifft eher zu“ und „trifft eher nicht zu“ bis zu „trifft nicht zu“ reicht.

Der Fragebogen r4h_Psyche erfasst und beurteilt die im ASchG definierten Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen:

- ▶ Belastungen durch Arbeitsaufgaben und -tätigkeiten
- ▶ Belastungen durch das Sozial- und Organisationsklima
- ▶ Belastungen durch die Arbeitsumgebung
- ▶ Belastungen durch die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation

Tabelle 2 führt jene Items an, welche die Dimensionen abbilden. Daraus geht hervor, dass diese zum Teil ähnliche Themen wie jene des Fragebogens r4h_BGF abdecken, allerdings nicht aus einem ressourcen-, sondern einem belastungsorientierten Blickwinkel.

Auch bei diesem Fragebogen bewerten die Teilnehmer die jeweiligen Aussagen mit Hilfe der bereits beschriebenen vierstufigen Skala.

Die Auswertung

Der Auswertungsbericht der Befragung r4h_BGF zeigt mittels eines Ampelsystems (roter bis grüner Bereich) und textlicher Erklärung, wo das Unternehmen im Hinblick auf das Thema Betriebliche Gesundheitsför-

derung steht. Zudem erhalten die Teilnehmer Auskunft darüber, wie sich die einzelnen Dimensionen wie Arbeitsorganisation und -bedingungen, Führungsverständnis, Menschenbild, Stellenwert von Gesundheit sowie Sicherheitsmanagement bewerten lassen. In Zukunft soll die Auswertung ein Benchmarking von verschiedenen Unternehmen ermöglichen. Zum jetzigen Zeitpunkt ist es zumindest möglich, Standorte, Abteilungen oder Tätigkeitsbereiche eines Unternehmens miteinander zu vergleichen.

Der Auswertungsbericht liefert somit erste Ergebnisse einer Übersichtsmessung und abgeleitete standardisierte Empfehlungen. Diese hängen vom jeweiligen Kulturtyp des Unternehmens beziehungsweise der Organisationseinheit ab, die ebenfalls im Zuge der Erhebung ermittelt wird. Werner Weißmann (2004) identifizierte im Rahmen seiner Forschungsaktivitäten vier Typen von Organisationen: Bürokratie, Patriarchat, Taskforce und Community. Ihm gelang es, die vier Kulturtypen anhand von zwei Dimensionen anzuordnen, die den Grad der Strukturierung (Hierarchie versus Netzwerk) und jenen der Vergemeinschaftung (Pathos versus Ratio) aufzeigen. Die Bürokratie ist ein Organisationstyp, der sich durch eine strenge Hierarchie auszeichnet und im Hinblick auf die Vergemeinschaftung eher dem Bereich Ratio zuzuordnen ist. Status, Macht und Autorität charakterisieren diesen Kulturtyp. Das Patriarchat weist ebenso hierarchische Muster auf, unterscheidet sich jedoch von der Büro-

Dimension	Anzahl Items	Items
Arbeitsorganisation und -bedingungen	15	Gestaltung der Aufgaben, Anforderungen (Über- und Unterforderung), Tätigkeitsspielräume, Informationsfluss, Entwicklungsmöglichkeiten, Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns, Arbeitszeit
Führungsverständnis	17	Führungsstil, Entscheidungsfindung, Zielvereinbarungen, Transparenz, Kommunikation, Vertrauen in die Führung, Belohnung, Anreize, Feedback
Menschenbild	13	gemeinsame Werte der Mitarbeiter, Berücksichtigung individueller Bedürfnisse von Mitarbeitern, Mitarbeiterzufriedenheit, Vertrauen zwischen den Mitarbeitern, informelle soziale Beziehungen
Stellenwert von Gesundheit	9	Gesundheitsverständnis der Mitarbeiter, Verantwortung für Gesundheit im Unternehmen, Gesundheit als betriebliches Thema, Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen
Sicherheitsmanagement	19	Verhütungs- und Abwehrmaßnahmen von Gefahren, Stellenwert von Sicherheit im Unternehmen

Tabelle 1: Dimensionen und Items des Tools r4h_BGF

(Quelle: FH Burgenland)

Dimension	Anzahl Items	Items
Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten	9	körperliche Belastungen, Qualifikationsprobleme, geistige Belastungen, emotionale Belastungen
Sozial- und Organisationsklima	14	mangelnde Zusammenarbeit, Informationsmängel, fehlender Handlungsspielraum
Gestaltung der Arbeitsumgebung	6	klimatische, visuelle und akustische Belastungen, unzureichendes Platzangebot, belastende Gefahren, unzureichende Ausstattung und Arbeitsmittel
Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation	9	ungenügend gestaltete Arbeitsprozesse, Orientierungsmängel, Störung und Unterbrechung, belastende Arbeitsmenge und Arbeitszeitgestaltung

Tabelle 2: Dimensionen und Items des Tools r4h_Psyche

(Quelle: FH Burgenland)

kratie durch ein höheres Maß an Affektivität, weshalb es sich vor allem in Familienbetrieben wiederfindet. Im Kulturtyp Taskforce steht die Aufgabe im Vordergrund. Rationale Überlegungen überwiegen, allerdings benötigt diese Organisationsform im Vergleich zur Bürokratie und zum Patriarchat weniger Regeln, da sich das Unternehmen selbst organisieren kann. Die Community versteht sich als Wertegemeinschaft. Im Gegensatz zur Taskforce wird auf die emotionalen Bedürfnisse der Unternehmensmitglieder mehr Wert gelegt.

Dieter Ahrens und Judith Goldgruber (2010) bestimmten darauf aufbauend mit Hilfe einer explorativen Studie die Reife dieser vier Kulturtypen für unterschiedliche Varianten der Betrieblichen Gesundheitsförderung – verhaltensbezogene BGF, verhältnisbezogene BGF, BGF als Organisationsentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement. Verhaltenorientierte Maßnahmen zielen darauf ab, das Gesundheitsverhalten von Mitarbeitern im Betrieb positiv zu beeinflussen. So zum Beispiel Rückenschule, Ernährungsberatung und Anti-Raucherschulungen. Verhältnisorientierte Maßnahmen hingegen fokussieren auf die positive Beeinflussung von Verhältnissen und Rahmenbedingungen wie Arbeitszeitgestaltung, gesundes Essen- und Getränkeangebot sowie Arbeitsschutzmaßnahmen. „BGF als Organisationsentwicklung“ ist ein längerfristiger, die ganze Organisation betreffender Entwicklungs- und Veränderungsprozess in Richtung eines gesundheitsförderlichen Unternehmens. Beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement erfolgt eine Verankerung des Themas Gesundheit im Managementsystem des Unternehmens. Ahrens und Goldgruber (2010) kamen zu der

Erkenntnis, dass sich Bürokratie- und Patriarchat-Unternehmen vorwiegend für die verhaltensbezogene Betriebliche Gesundheitsförderung, Community-Unternehmen hingegen für verhaltens- und verhältnisbezogene Aktivitäten sowie BGF als Organisationsentwicklung eignen. Taskforce-Unternehmen können gemäß Ahrens und Goldgruber (2010) alle Formen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Betriebliches Gesundheitsmanagement praktizieren.

Aufbauend auf diesen Erkenntnissen erhalten die Unternehmen im Rahmen von ready4health somit abhängig von ihrem Kulturtyp Empfehlungen, die zu Verbesserungen in den einzelnen Dimensionen beitragen können. Die Zuordnung des Unternehmens beziehungsweise einer Organisationseinheit zu einem Kulturtyp soll aber lediglich eine Orientierung im Hinblick auf organisationale Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung bieten. So leistet die standardisierte Auswertung keine individuell auf das Unternehmen zugeschnittenen Maßnahmenempfehlungen.

Die Detailauswertung der Befragung r4h_Psyche gibt Auskunft darüber, in welchen Bereichen beeinträchtigende psychische Belastungen am Arbeitsplatz vorliegen. Dabei unterscheidet das Instrument zwischen geringen, mittleren und hohen Belastungen. Die Belastungsprofile werden in Bezug auf die vier Dimensionen (Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten, Sozial- und Organisationsklima, Gestaltung der Arbeitsumgebung sowie Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation) dargestellt. Dabei lässt sich zwischen Standorten, Abteilungen und Tätigkeitsbereichen unterscheiden.

Auf Basis dieser Ergebnisse können die Unternehmen in einem nächsten Schritt passende Veränderungen und Gegenmaßnahmen ableiten und umsetzen.

Der Nutzen von „ready4health“ für Unternehmen

Beide Befragungstools lassen sich zur Diagnose, zur Evaluation und zum Monitoring im Betrieblichen Gesundheitsmanagement nutzen. Sie unterstützen Organisationsentwickler und Personalmanager dabei, Ressourcen für Gesundheitsförderung aufzudecken sowie Belastungsprofile aufzuzeigen. Die Ergebnisse können ein Orientierungsrahmen für die partizipative Entwicklung passender Initiativen und Programme sein. Wenn Unternehmen basierend auf quantitativen Erhebungsdaten gemeinsam mit ihren Mitarbeitern Wege finden, die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu minimieren, dienen sie der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Dies lässt die hoffnungsvolle Aussicht zu, dass durch die gesetzliche Vorschrift zur Evaluierung psychischer Belastungen in österreichischen Unternehmen auch der Verbreitungsgrad von Betrieblicher Gesundheitsförderung in Österreich in Zukunft ansteigen wird.

WEBTIPP

www.ready4health.at

LITERATURTIPPS

Endbericht zum Grundlagenforschungsprojekt Betriebliche Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelunternehmen. Von Dieter Ahrens und Judith Goldgruber. FH-Burgenland 2010.

Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen. Hrsg. v. WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung 2012. http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Psychische_Belastungen_der_Arbeit.pdf (21.8.2014)

Unternehmenskultur: Ein Weg zum tieferen Verständnis von Prozessen in Unternehmen. Dissertation von Werner Weißmann. Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Informatik, Universität Wien 2004.