



Betriebliche Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt 4.0

Hauptergebnisse und Handlungsempfehlungen aus den Projekten des BGF-Projektcalls 2018



HINTERGRUND UND INTENTION

Die heutige Welt ist von einem tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungsprozess geprägt, der durch eine Reihe von Merkmalen charakterisiert ist, wie beispielsweise dem vermehrten Einsatz digitaler Technologien bzw. der Digitalisierung der Arbeitswelt. Gleichzeitig befindet sich die Arbeitswelt im Umbruch mit geänderten Normen und Verhältnissen.

„Arbeit 4.0 ist die zunehmend digitalisierte, flexible und entgrenzte Form des Arbeitens. Sie betrifft nicht nur die Veränderung in der Arbeitsverrichtung an sich, sondern führt zu einer Reorganisation von Arbeitsformen und Arbeitsverhältnissen in vielen Bereichen. Dazu gehört beispielsweise eine erhöhte Subjektivierung, Individualisierung, Partizipation und Demokratisierung bei Entscheidungen, welche die Arbeit betreffen.“¹

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) wird gemäß international bewährter Grundprinzipien der Luxemburger Deklaration² im Wesentlichen als moderne Unternehmens- bzw. Organisationsentwicklungsstrategie begriffen und verfolgt das Ziel, die Gesundheit am Arbeitsplatz zu stärken, das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern und Krankheiten vorzubeugen.

Bedingt durch den oben beschriebenen Wandel in der Arbeitswelt sind unter dem Schlagwort „Arbeit 4.0“ neue sektorenübergreifende Veränderungen der Arbeitsformen bzw. -verhältnisse und ihre Auswirkungen auf Gesundheit bzw. Wohlbefinden am Arbeitsplatz in den Brennpunkt der Aufmerksamkeit gerückt. Für Betriebe und innerbetriebliche Akteurinnen und Akteure (z. B. Führungskräfte, Mitarbeitende, Präventivdienste) ergeben sich daraus unter anderem ganz neue gesundheitliche Fragestellungen sowie neue Medien und Zugänge, die in BGF-Konzepten in der Arbeitswelt 4.0 berücksichtigt werden sollten.

1 Poethke Ute, Klasmeier Kai Niclas, Diebig Mathias, Hartmann Nele, Rowold Jens (2019). Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung zentraler Merkmale der Arbeit 4.0. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie. 2019;63(3):129-51.
2 ENWHP (2007). Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union: European Network for Workplace Health Promotion; https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/05/04/luxembourg_declaration.pdf.

Die BGF spielt eine entscheidende Rolle dabei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Unternehmen auf diese Herausforderungen vorzubereiten. Daher stellte der Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) das Thema „BGF in der Arbeitswelt 4.0: Digitalisierung, Gesundheitskompetenz und faire Gesundheitschancen“ erstmals 2018 mit einem Projektcall in den Fokus der Projektförderung.

Durch die Projektförderung soll direkter Nutzen im Setting bzw. bei den Zielgruppen erzeugt und aus Projekten und Programmen Wissen, Know-how und Evidenz generiert werden. Die Initiative leistet darüber hinaus einen zeitgemäßen Beitrag zur Qualitätsentwicklung und ist als Unterstützung übergeordneter Gesundheitsförderungsstrategien zu sehen (z. B. Österreichische Gesundheitsziele).

Abbildung 1: Rahmenbedingungen des BGF-Projektcalls „Betriebliche Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt 4.0“

Antragssteller/in	Unternehmen (gewinnorientiert oder gemeinnützig)
Geografische Reichweite	österreichweit
Branche	branchenübergreifend
Betriebsgröße	Klein-, Mittel- oder Großbetrieb
Setting	Betrieb mit BGF in der Nachhaltigkeit
Projekttyp	Umsetzungsprojekte der BGF
Projektlaufzeit	Jänner bis Dezember 2019
Inhaltlicher Fokus	Zeitgemäße BGF-Ansätze in der Arbeitswelt 4.0 unter den Aspekten der Digitalisierung und fairer Gesundheitschancen
Methodischer Fokus	Prinzipien der Luxemburger Deklaration (European Network For Workplace Health Promotion) Qualitätskriterien des Österreichischen Netzwerks BGF (ÖNBGF)
Konzeptentwicklung	Unterstützung durch → FGÖ-Erstkontakt, Interessensbekundung des Betriebs → kostenfreies Coaching zum Projektkonzept
Projektumsetzung	Förderpakete mit Kostenersatz für → betriebsinternes Personal (Projektleitung) → Maßnahmen und ihre Dokumentation → externe Projektbegleitung (Beraterpool) → Weiterbildung zur internen Qualifizierung/Kompetenzentwicklung
Budget	Maximal Euro 25.000,- pro antragstellendem Betrieb
Evaluation	→ Betriebsinterne Selbstevaluation (empfohlen) → Projektübergreifende externe Evaluation und Reflexion (vom FGÖ zur Verfügung gestellt)

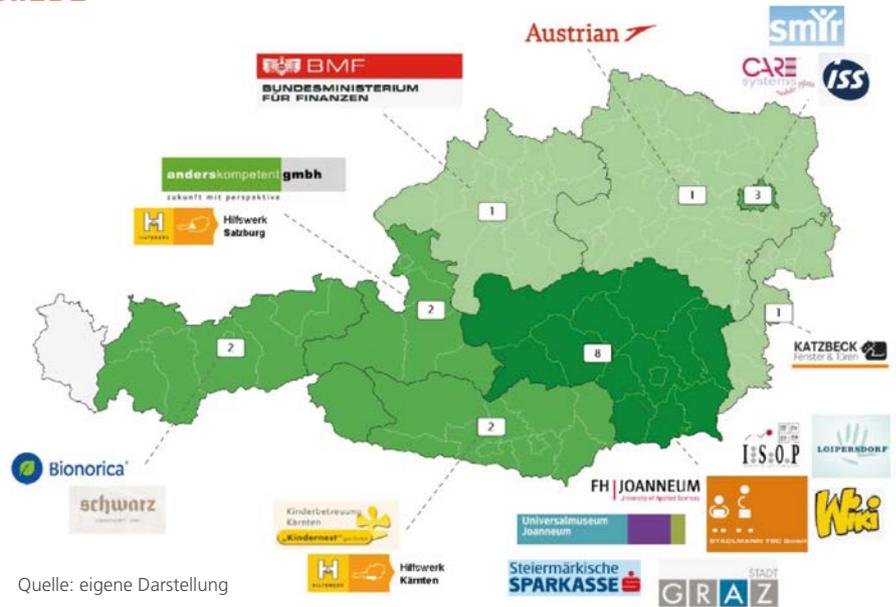
Der FGÖ hat die Funktion einer nationalen Förderstelle sowie eines Kompetenzzentrums und Drehscheibe für Gesundheitsförderung. Somit trägt er zur Entwicklung innovativer Zugänge in der Auseinandersetzung mit den neuen Herausforderungen und in der Folge zur Nachhaltigkeit des Themas „BGF in der Arbeitswelt 4.0“ in Betrieben sowie allgemein zur Weiterentwicklung der Gesundheitsförderung bei. Aufgrund der hohen Nachfrage bildet das Thema seit 2019 einen eigenen Förderschwerpunkt.



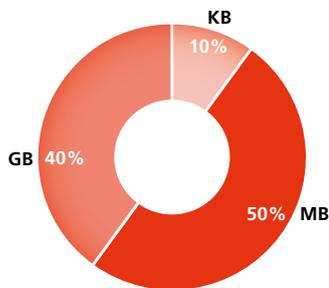
TEILNEHMENDE BETRIEBE

Um die Nachhaltigkeit des Themas in österreichischen Betrieben zu forcieren, wurden 2018 20 Projekte in Betrieben unterschiedlicher Branchen und Größen gefördert. Die Umsetzung wurde begleitend dokumentiert und übergreifend evaluiert.

Abbildung 2:
Teilnehmende Betriebe –
Verteilung nach Bundesländern,
Betriebsgrößen und Branchen
(ÖNACE-Kategorien)



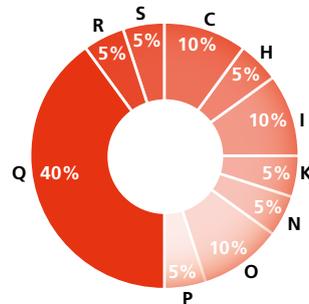
Quelle: eigene Darstellung



KB Kleinbetrieb (weniger als 50 Mitarbeiter/innen)

MB Mittelbetrieb (zwischen 50-250 Mitarbeiter/innen)

GB Großbetrieb (mehr als 250 Mitarbeiter/innen)



C Herstellung von Waren

H Verkehr und Lagerei

I Beherbergung und Gastronomie

K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen

O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

P Erziehung und Unterricht

Q Gesundheits- und Sozialwesen

R Kunst, Unterhaltung, Erholung

S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen



PROJEKTÜBERGREIFENDE EVALUATION

Das Zentrum für Evaluation der Donau-Universität Krems (Department für Evidenzbasierte Medizin und Evaluation) begleitete den BGF-Projektcall von wissenschaftlicher Seite. Die Evaluation beabsichtigte, die notwendigen Strukturen, Prozesse und Maßnahmen zu identifizieren, um unterschiedliche Ziele und Zielgruppen in den teilnehmenden Betrieben zu erreichen. Darüber hinaus zielte die projektübergreifende und begleitende Evaluation durch datengestütztes und systematisches Reflektieren darauf ab, zukünftige Förderprogramme mitzugestalten. Den Unternehmen, die an den Evaluationsworkshops teilnahmen, wurden durch die begleitende Evaluation Reflexion und Vernetzung miteinander sowie Austausch untereinander ermöglicht.

Für den BGF-Projektcall wurde ein Zielsystem auf mehreren Ebenen (Initiative und Betrieb) mit eigenen Fragestellungen abgeleitet und jeweils mit qualitativen und quantitativen Evaluationsmethoden (Dokumentenanalyse, Onlinebefragung, Workshops mit Gruppeninterviews) und unterschiedlichen Evaluationskriterien verknüpft. Die Präzisierung der Ziele und die Darstellung von Wirkannahmen erfolgten anhand eines etablierten Evaluationsmodells (Ergebnismodell Gesundheitsförderung Schweiz)³.

³ Spencer Brenda, Broesskamp-Stone Ursel, Ruckstuhl Brigitte, Ackermann Günter, Spoerri Adrian, Cloetta Bernhard (2007). Modelling the results of health promotion activities in Switzerland: development of the Swiss Model for Outcome Classification in Health Promotion and Prevention. Health Promotion International. 2007;23(1):86-97.



AUSGEWÄHLTE ERGEBNISSE

Wahrgenommene Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung

Die mit der Digitalisierung verbundenen Chancen sind von Projektbeteiligten bzw. Betrieben durchschnittlich als wichtiger eingestuft worden als die damit verbundenen Herausforderungen.

Die wesentlichen Chancen im Bereich der Digitalisierung liegen vor allem in der Aktualisierung und Aufbereitung von Arbeitsinformationen, der Optimierung von Kommunikationsprozessen und des Wissenstransfers, der Vereinfachung und Vereinheitlichung der Dokumentation sowie der Stärkung der digitalen Kompetenzen von Beschäftigten und Führungskräften.

Abbildung 3: Chancen durch Digitalisierung der teilnehmenden Betriebe

Alle Angaben in Prozent %



Quelle: Onlinebefragung unter teilnehmenden Betrieben; n=gültige Antworten, Antwortkategorie „sehr wichtig“ absteigend sortiert

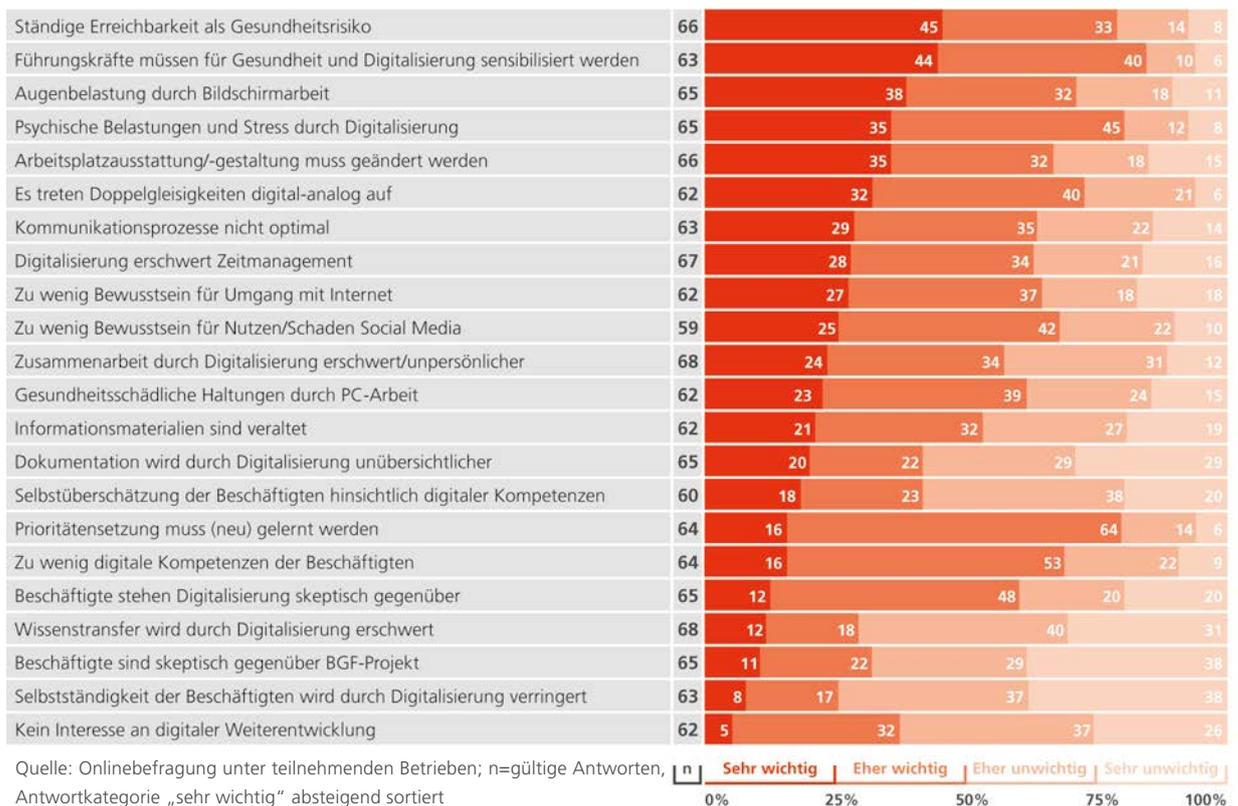


Insbesondere wurden von den Personen der betriebsinternen Projektteams die beiden Themenbereiche „Zeitmanagement kann durch Digitalisierung verbessert werden“ und „Analoge Prozesse werden durch digitale Unterstützung effizienter“ hervorgehoben. Die Flexibilisierung der Arbeit generell (z. B. durch Möglichkeiten wie Telearbeit) wurde sowohl beim Workshop mit Projektleiterinnen/Projektleitern als auch bei der Befragung als Chance identifiziert.

Zu den zentralen Herausforderungen im Zusammenhang mit zunehmender Digitalisierung zählen in den teilnehmenden Betrieben die ständige Erreichbarkeit als Gesundheitsrisiko, die Sensibilisierung der Führungskräfte für Gesundheit und Digitalisierung, die Augenbelastung durch Bildschirmarbeit sowie die Zunahme von psychischen Belastungen und Stress. Andere identifizierte Herausforderungen, wie beispielweise „Selbstständigkeit der Mitarbeiter/innen wird durch Digitalisierung verringert“, „Dokumentation wird durch die Digitalisierung unübersichtlicher“, „Kein Interesse an digitaler Weiterentwicklung“ und „Wissenstransfer wird durch die Digitalisierung erschwert“, stellten sich als weniger wesentlich heraus.

Abbildung 4: Herausforderungen durch Digitalisierung der teilnehmenden Betriebe

Alle Angaben in Prozent %



Umgesetzte Maßnahmen

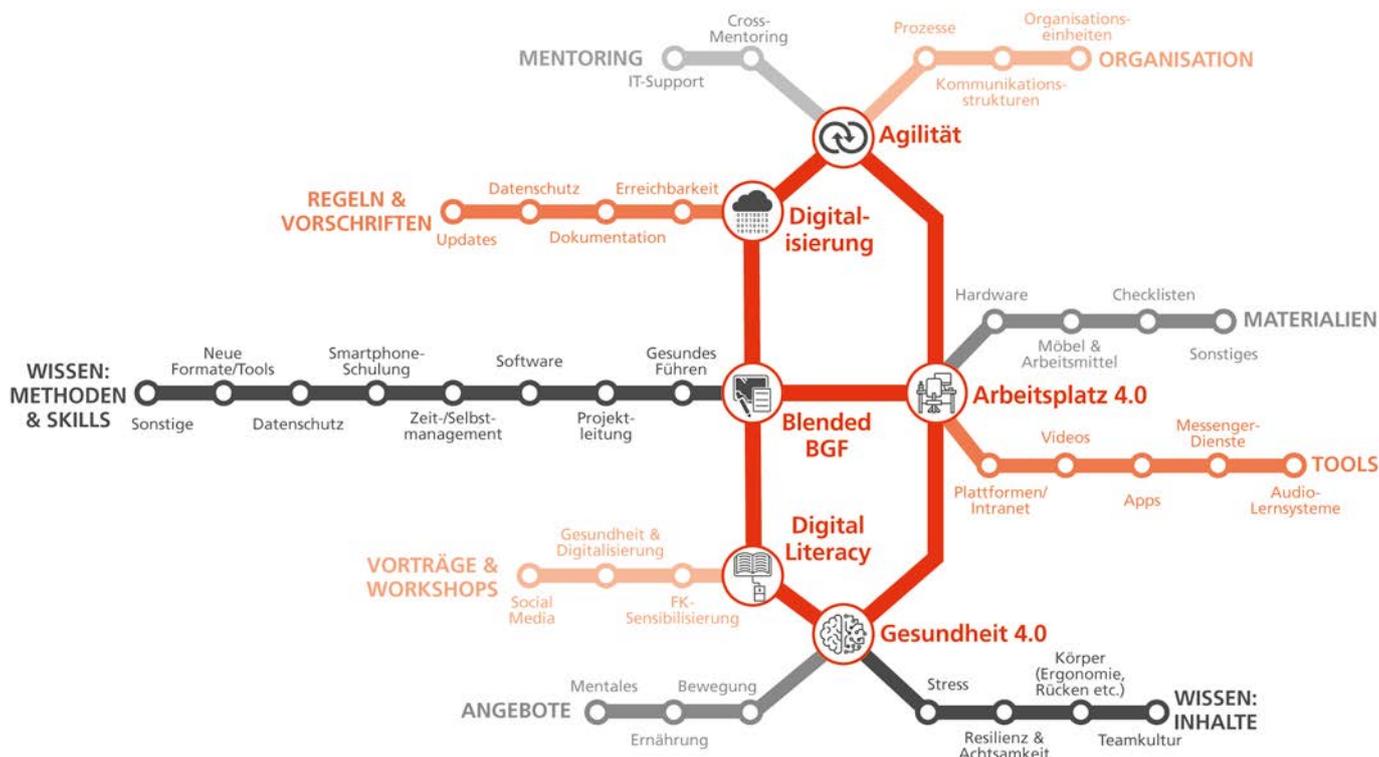
Um Herausforderungen zu reduzieren und Chancen zu nutzen, hat die Mehrheit der Betriebe Tools, Materialien und Instrumente zur Wissensvermittlung von Methoden, Skills sowie gesundheitsrelevanter Inhalte vorgesehen. Darüber hinaus wurden Maßnahmen zu Regelungen und Vorschriften, Angebote zu Bewegung, Ernährung, mentalem Wohlbefinden sowie zur innerbetrieblichen Organisation und verschiedene Mentoring-Ansätze entwickelt und umgesetzt.

Beispiele guter Praxis

Zur Fragen der Arbeitswelt 4.0 hat sich eine Reihe von Ansätzen besonders bewährt: Im Bereich Arbeitsorganisation wurden Prozesse und (Kommunikations-)Strukturen den neuen Herausforderungen angepasst. Als erfolgreiche Beratungs-/Betreuungsangebote kamen Cross-Mentorings (z. B. von älteren und jüngeren Beschäftigten) und spezifischer IT-Support zur Anwendung. In den Bereich Regeln & Vorschriften fallen Begriffe wie Erreichbarkeit, Dokumentation, Datenschutz, Updates. Der Bereich Arbeitsmaterialien umfasst überwiegend die Nutzung von (neuer) Hardware, Möbeln und Arbeitsmitteln, aber auch von entsprechenden Hilfsmitteln. Im Bereich der (digitalen) Tools geht es bspw. um die Implementierung von Plattformen (Intranet), Entwicklung von Videos sowie Nutzung von Apps, Messenger-Diensten und Audiolernsystemen. Der Bereich Vorträge und Workshops adressierte überwiegend die Themen Sensibilisierung (z. B. von Führungskräften), Gesundheit und Digitalisierung (z. B. digitale Gesundheitskompetenz) und Social Media. Die Vermittlung von Wissen gestaltete sich einerseits über diverse Methoden und Skills (z. B. Kompetenzen des gesunden Führens, Leitung von BGF-Projekten, Zeit-/Selbstmanagement). Andererseits wurden unterschiedliche Inhalte vermittelt, (z. B. Fragen im Zusammenhang mit (Techno-)Stress, Resilienz und Aufmerksamkeit, Ergonomie, Teamkultur). Folglich wurden in den BGF-Projekten auch entsprechende Angebote, z. B. im Bereich mentale Gesundheit, Ernährung und Bewegung, realisiert.

Die Durchführung nach dem etablierten und standardisierten (ggf. angepassten) Management- bzw. Umsetzungszyklus mit den bewährten Qualitätskriterien der BGF (Strukturaufbau, Sensibilisierung, Partizipation usw.) ist Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches Nachhaltigkeitsprojekt.

Abbildung 5: Handlungsfelder, Maßnahmen und Beispiele einer BGF 4.0



Handlungsfelder

Auf Grundlage der umgesetzten Maßnahmen und Umsetzungsbeispiele lassen sich folgende Handlungsfelder einer zeitgemäßen BGF in der Arbeitswelt 4.0 identifizieren:



Agilität

Unter Agilität wird die Beweglichkeit von Organisationen und Personen bzw. in Strukturen und Prozessen verstanden. Auf unvorhergesehene Ereignisse und neue Anforderungen wird flexibel und proaktiv reagiert.



Arbeitsplatz 4.0

Die sich wandelnde Arbeitswelt erfordert auch eine Veränderung der Arbeitsformen, die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und die Verwendung von Materialien und Tools.



Blended BGF

Dieser Bereich beschreibt die Kopplung von traditionell in Präsenzformaten bewährten Fortbildungsangeboten der BGF mit innovativen Formen digitalen Lernens.



Digitalisierung

Dieses Handlungsfeld beschreibt die digitale Umwandlung von Information, Kommunikation, Instrumenten etc. bzw. die zunehmende branchen- und arbeitsübergreifende Nutzung und Abhängigkeit von modernen Informations- und Kommunikationstechnologien.



Digital Literacy

Unter diesem Begriff werden Kenntnisse und Kompetenzen zusammengefasst, die im Umgang mit neuen technischen Geräten sowie Informations- und Kommunikationstechnologien benötigt werden.



Gesundheit 4.0

Damit sind Gesundheitsthemen in der sich verändernden Arbeitswelt gemeint. Gestärkt und gefördert wird Gesundheit 4.0 durch unterschiedliche Mittel, Angebote und Inhalte (z. B. maßgeschneidert, orts- und zeitunabhängig).



ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNG DER EVALUATION

- Aus Sicht der Projektleitungen hat sich der themenbezogene BGF-Projektcall als gut und zeitgemäß herausgestellt, da er einen klaren Fokus in die BGF bringt und Gelegenheit gibt, sich mit aktuellen und relevanten Themen auseinanderzusetzen bzw. neue Ideen zu entwickeln.
- Außerdem hat sich die Umsetzung der Projektvorhaben entlang des etablierten BGF-Managementkreislaufs als zielführend erwiesen.
- Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit der zunehmenden Digitalisierung konnten durch Befragungen bzw. Interviews von Mitarbeiter/innen in den Betrieben erhoben und im Rahmen von Gesundheitszirkeln verarbeitet werden.
- Um die Auseinandersetzung mit der Arbeitswelt 4.0 und deren gesundheitlichen Herausforderungen zu vertiefen, wurde eine Vielzahl von Themen, Methoden und Prozessen implementiert.
- Für die Erarbeitung innovativer Lösungen und/oder neuer digitaler Tools hat sich bestätigt, dass die Zielgruppen in die Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse einbezogen werden müssen. Daraus folgt nicht nur eine erhöhte Akzeptanz und Nutzung der so erarbeiteten Angebote, sondern auch der zeitgleiche Zugang zu den digitalen/analoge Innovationen, die der Belegschaft transparent aktuelles und gleiches Wissen zur Verfügung stellen.
- Als sehr hilfreich hat sich die Bereitstellung von betriebsexternen BGF-Beraterinnen/Beratern bei der Projekteinreichung und -umsetzung erwiesen, da diese den einzelnen Betrieben kompetent, professionell und mit ihrer Erfahrung zum Thema BGF und zu den notwendigen Prozessschritten (Konzepterstellung im Vorfeld, Projekteinreichung und -umsetzung) zur Seite standen.



NUTZEN FÜR DIE PRAXIS

Der Ansatz, themenbezogene Inhalte zur vertiefenden Auseinandersetzung gesundheitsförderlicher Aspekte in Betrieben anzubieten und umzusetzen, hat sich bewährt. Die Nachhaltigkeit von BGF in Unternehmen gelingt, wenn BGF bereits in deren Strukturen verankert ist und die Betriebe diese erweitern und verstetigen möchten. Mit dem Fokus auf spezifische Schwerpunkte (hier: BGF in der Arbeitswelt 4.0) haben sie das Potenzial, die Auseinandersetzung mit den vorgegebenen Themen zu intensivieren und wichtige Impulse zur Umsetzung zu liefern.

Dafür ist es jedoch ausschlaggebend, dass das Thema vorher schon in der Organisation als Handlungsfeld erkannt wurde und in der Zielgruppe präsent ist. Zu den Schlüsselfaktoren für eine nachhaltige, innerbetriebliche Umsetzung spezifischer Themen – wie Digitalisierung – sind beispielsweise die Partizipation der Zielgruppen, die Verankerung von BGF im Betrieb, die fortbestehende Sensibilisierung für das Thema und ausreichend Ressourcen maßgeblich. Für die sorgfältige Konzipierung und Planung wie auch für die Umsetzung der Projektvorhaben nach dem BGF-Managementzyklus sind entsprechende zeitliche und personelle Ressourcen erforderlich.

Obwohl noch vor der COVID-19-Pandemie konzipiert und umgesetzt, haben sich viele Maßnahmen und Schwerpunkte gerade in dieser herausfordernden Zeit bewährt. Ein Effekt der Pandemie ist eine rasante Beschleunigung von Digitalisierung und virtueller Kooperation. Viele beteiligte Unternehmen konnten an diesem Punkt ihre im Projekt gesammelten Erfahrungen und die bereits aufgebauten Strukturen sofort nutzen, um den Herausforderungen der Corona-Krise zu begegnen.



INFORMATIONEN ZUR VERTIEFUNG

Auf der FGÖ-Website ist ein Wissenspool rund um den BGF-Projektcall mit weiterführenden Informationen und einer Materialsammlung zusammengestellt.

Unter dem Link https://fgoe.org/ergebnisse_bgf_projektcall_2018 sind zu finden:

- Praxisbuch: Betriebliche Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt 4.0 - Digitalisierung und faire Gesundheitschancen: Ein Praxisbuch (in mehreren Formaten verfügbar: PDF und e-books)
- Postersammlung der teilnehmenden Betriebe
- Veranstaltungen, Präsentationen und weitere Publikationen zum Thema



Dieses Factsheet wurde erstellt von:

FONDS GESUNDES ÖSTERREICH

EIN GESCHÄFTSBEREICH DER GESUNDHEIT ÖSTERREICH GMBH

Dr. Gert Lang

Gesundheitsreferent BGF
gert.lang@goeg.at
+43 1/895 04 00-714

Ina Rossmann-Freisling, BA MA

Projektförderung/Projektassistentin
ina.rossmann-freisling@goeg.at
+43 1/895 04 00-722

<https://fgoe.org> | <https://goeg.at>

Bettina Grandits, MBA

Fördermanagement
bettina.grandits@goeg.at
+43 1/895 04 00-727

EVALUATION DONAU-UNIVERSITÄT KREMS

DEPARTMENT FÜR EVIDENZBASIERTE MEDIZIN UND EVALUATION

Lisa Affengruber, MSc

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
lisa.affengruber@donau-uni.ac.at
+43 2732/893-2933

Mag. Ludwig Grillich

Zentrumsleitung Evaluation
ludwig.grillich@donau-uni.ac.at
+43 2732/893-2915

<https://www.donau-uni.ac.at>

BGF-BERATUNG UND BEGLEITUNG

Dr. Christian Scharinger

Unternehmensberatung e. U.
scharinger@aon.at
+43 664/161 39 64
<http://www.christian-scharinger.at>

Mag.^a Helga Pesserer

consulting
office@pesserer-partner.at
+43 664/520 08 52
<http://www.pesserer-partner.at>

Mag.^a Gertrude Hausegger, MSc

prospect unternehmensberatung gmbh
t.hausegger@prospectgmbh.at
+43 1/523 72 39-0
<https://www.prospectgmbh.at>

Zitiervorschlag: Lang, Gert; Rossmann-Freisling, Ina; Grandits, Bettina; Affengruber, Lisa; Grillich, Ludwig; Scharinger, Christian; Pesserer, Helga; Hausegger, Gertrude (2021): Betriebliche Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt 4.0. Hauptergebnisse und Handlungsempfehlungen aus den Projekten des BGF-Projektcalls 2018 – Factsheet. Fonds Gesundes Österreich, Gesundheit Österreich, Wien.

Stand: Mai 2021

Gesundheit Österreich GmbH

Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich

Aspernbrückengasse 2, 1020 Wien | T: +43 1 895 04 00-0 | F: +43 1 895 04 00-720 | fgoe@goeg.at | <https://fgoe.org>

