

ready4health – Ein Tool zur Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Florian SCHNABEL, Barbara SZABO, Magdalena THALLER,
Erwin GOLLNER

FH Burgenland, Department Gesundheit, Pinkafeld

KURZFASSUNG: Grundlegende Veränderungen in der Arbeitswelt und eine vermehrte individuelle Dysbalance zwischen Belastungen und Ressourcen der arbeitenden Bevölkerung führen zu gesundheitlichen Risikofaktoren. Um gezielt und regelmäßig die psychischen Belastungen in Unternehmen zu erheben, wurde das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz um die Novelle zur Messung der arbeitsbedingten psychischen Belastungen am 1. 1. 2013 erweitert. Damit sind Unternehmen gesetzlich verpflichtet, im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung die psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz zu ermitteln. Das Forschungsprojekt ready4health – ein zweijähriges Forschungsprojekt der Fachhochschule Burgenland in Kooperation mit der AUVA – verbindet die gesetzliche Anforderung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen mit dem ressourcenorientierten Ansatz der betrieblichen Gesundheitsförderung. Über die Plattform www.ready4health.at stehen den Unternehmen ein valides Tool zur Messung der psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz sowie ein valides Tool zur Messung des Stellenwertes von betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement zur Verfügung. Diese Tools können im Rahmen des Public Health Action Cycles zur Diagnose und zur Evaluation von Maßnahmen zur Reduktion psychischer Belastungen am Arbeitsplatz eingesetzt werden.

1 Einleitung

Der Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit ist bereits mehrfach wissenschaftlich belegt. Dies zeigt sich z. B. darin, dass der Gesundheitsschutz von ArbeitnehmerInnen in den letzten Jahren ein immer wichtigerer Bestandteil mehrerer nationaler sowie internationaler Gesetzgebungen wurde. (BMAS, 2011, [www](http://www.bmas.gv.at))

Die grundlegenden Veränderungen in der Arbeitswelt wirken sich unmittelbar auf die Arbeitsbedingungen und somit auch auf die Gesundheit aller im Unternehmen aus. Zunehmender Wettbewerb verbunden mit erhöhter Flexibilisierung sowie Arbeits- und Einkommensunsicherheit, gesteigerte Arbeitsintensität, zunehmende Verantwortung und erhöhter Zeitdruck wirken als Stressoren und beeinträchtigen die psychische Gesundheit von MitarbeiterInnen und Führungskräften. (WIFO, 2012a, S. 2–5)

Es zeigt sich, dass vor allem zunehmender Zeitdruck und Stress in Unternehmen gesundheitliche Herausforderungen darstellen. Rund 30% der erwerbstätigen ÖsterreicherInnen gibt an, unter Zeitdruck zu leiden. Neben Infektionskrankheiten und Herz-Kreislaufkrankungen zählt Stress zu den häufigsten Ursachen für arbeitsbedingten Arbeitsausfall (Statistik Austria, 2009, S. 23). Zeitdruck und Stress sind die Folgen einer Kombination zahlreicher Entwicklungen in der Arbeitswelt, wie z. B. der Zunahme von Teamarbeit, der erhöhten Eigenverantwortung, dem Anstieg alternativer Beschäftigungs- und Entlohnungsformen, der verstärkten Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie dem Aufkommen neuer Managementformen. (WIFO, 2012a, S. 4)

Da die meisten Erwachsenen einen großen Teil ihrer Zeit am Arbeitsplatz verbringen, ist eine Förderung der Gesundheit der Erwerbsbevölkerung auf betrieblicher Ebene als unerlässlich zu betrachten. Auf gesetzlicher Ebene gibt es seit dem 1. 1. 2013 die Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (BGBl. I Nr. 118/2012). Diese regelt die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz und erleichtert den Unternehmen den Einstieg in die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). In dieser Gesetzesänderung liegt die Chance, die freiwillige Leistung der BGF mit dem gesetzlich vorgeschriebenen ArbeitnehmerInnenschutz zu kombinieren, um so langfristig gesundheitsförderliche Strukturen und Kompetenzen zu schaffen sowie arbeitsplatzbedingte Gefährdungen zu beseitigen.

Das Forschungsprojekt *ready4health* der Fachhochschule (FH) Burgenland, Department Gesundheit, in Kooperation mit der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) setzt genau an dieser Schnittstelle an. Auf Basis der vorhandenen Gemeinsamkeiten wurde das Konzept der BGF mit der gesetzlich geregelten Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz verknüpft. Es resultierte die Entwicklung von zwei quantitativen standardisierten Tools. Eines der beiden Tools misst den Stellenwert von betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement, das andere psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Gemeinsam ergeben diese beiden Instrumente ein ganzheitliches Health Report System in Unternehmen. Damit gelingt eine interessante Verknüpfung zwischen Gesundheitsförderung, Prävention und ArbeitnehmerInnenschutz, mit dem Ziel, eine gesunde Arbeitsumgebung in einer gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur zu schaffen. Ziel dieses Beitrages ist es, den theoretischen Hintergrund sowie das Projekt „*ready4health* – Ein Health Report System für Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in Betrieben“ vorzustellen. Damit soll der Zusammenhang zwischen BGF und der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz aufgezeigt werden.

2 Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in Betrieben

Der Faktor Gesundheit stellt einen zentralen Unternehmenswert dar. Eine Investition in die Gesundheit der MitarbeiterInnen und Führungskräfte bringt laut Österreichischem Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) zahlreiche Vorteile für Unternehmen. Dazu zählen:

- Steigerung des Images
- Reduktion von Fehlzeiten
- Steigerung der Produktivität
- Steigerung des Unternehmenserfolges

Durch Gesundheitsförderung auf betrieblicher Ebene können also sowohl positive gesundheitliche als auch positive ökonomische Effekte erzielt werden. In der neueren Literatur wird demnach nicht die Frage, ob BGF sinnvoll ist, sondern vielmehr wie diese gestaltet werden muss, um die erwünschten Effekte zu erzielen, gestellt. In diesem Zusammenhang geht es also nicht um die Sinnhaftigkeit, sondern um die Wirksamkeit von BGF-Maßnahmen. Aus Sicht von Unternehmen ist es daher erforderlich, Verhältnisse zu schaffen, die allen MitarbeiterInnen den gleichen Zugang zu gesundheitsförderlichen Angeboten ermöglichen. (WIFO, 2012b, S. IV-VIII)

Um die Gesundheit am Arbeitsplatz fördern zu können, ist es notwendig, hohe Anforderungen und hohe Verausgabung im Erwerbsalltag durch ressourcenstärkende und unterstützende Faktoren (z. B. individuelle Handlungs- und Entscheidungsspielräume, sozialer Rückhalt, Ausmaß an Gratifikation und Wertschätzung für erbrachte Leistungen), auszubalancieren und zu kompensieren (ebd.). Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in Betrieben dient vorwiegend der Abwehr und Verhütung von Risiken am Arbeitsplatz in Verbindung mit gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen. Während Sicherheitsmanagement im Speziellen auf Unfallverhütung ausgerichtet ist, legt Gesundheitsmanagement den Fokus auf die Ressourcenstärkung. Nach Kayser und Kuhn (2001, www) kann eine sinnvolle Verknüpfung von Gesundheits- und Sicherheitsmanagement zu einer nachhaltig gesünderen und sicheren Unternehmenskultur beitragen.

Im Folgenden werden Konzepte und Modelle der betrieblichen Gesundheitsförderung, des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und des ArbeitnehmerInnen-schutzes erläutert, die die Basis für die Entwicklung der Fragebogentools im Rahmen des Forschungsprojektes „ready4health – Ein Health Report System für Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in Betrieben“ darstellen. Anschließend wird das Forschungsprojekt vorgestellt.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

BGF umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und der Gesellschaft, die der Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz dienen. Dies betrifft im Speziellen die Themen Arbeitsorganisation und -bedingungen, MitarbeiterInnenbeteiligung und Stärkung persönlicher Kompetenzen (ENWHP, 2007).

Die gedanklichen und gesundheitspolitischen Wurzeln der BGF liegen in der Ottawa Charta (WHO, 1986), dem salutogenetischen Ansatz (1987) und der Luxemburger Deklaration (ENWHP, 1993) (Slesina & Bohley, 2011, S. 620). Die Ottawa Charta stellt Gesundheit als Ressource in den Mittelpunkt und greift den salutogenetischen

Ansatz vom Medizinsoziologen Aaron Antonovsky auf. Im Unterschied zur Pathogenese steht dabei nicht die Frage nach der Entstehung und Entwicklung von Krankheiten, sondern die Frage nach der Entstehung und dem Erhalt von Gesundheit im Mittelpunkt (Kickbusch, 2003, S. 184). Um das Ziel, gesunde MitarbeiterInnen in einem gesunden Unternehmen zu erreichen, wird in der Luxemburger Deklaration empfohlen, die Grundsätze „Partizipation“, „Integration“, „Projektmanagement“ und „Ganzheitlichkeit“ einzuhalten (ENWHP, 2007).

Im Wesentlichen stellt BGF eine ressourcenbezogene Organisationsentwicklungsstrategie dar. Die Marktchancen eines Unternehmens hängen aufgrund immer komplexer werdender Aufgaben von seinen Humanfaktoren und in weiterer Folge dem damit verbundenen Sozialkapital ab (Badura et al., 2008, S. 19–20). Das Sozialkapital wird neben finanziellen Anreizen als das wichtigste Mittel zur Mobilisierung des Humankapitals (Bildung, Qualifikation, Wissen, Gesundheit etc.) angesehen. Es fördert die Gesundheit und Arbeitsleistung und erhält dadurch eine doppelte Funktion als Quelle persönlichen Wohlbefindens und kollektiven Erfolgs (Badura et al., 2008, S. 19–20). Abbildung 1 zeigt das Sozialkapital-Modell nach Badura et al. (2008). Daraus geht hervor, dass sich das Sozialkapital von Organisationen aus dem Netzwerkcapital, dem Führungskapital sowie dem Überzeugungs- und Wertekapital zusammensetzt (S. 33).

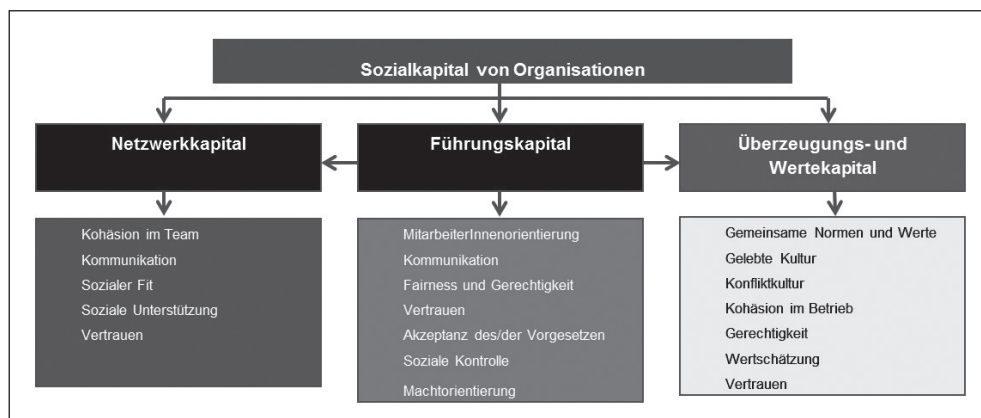


Abbildung 1: Das Sozialkapital von Organisationen: Elemente und Indikatoren, Quelle: Eigene Erstellung in Anlehnung an Badura et al. (2008, S. 33)

Der eingangs erläuterte Wandel in der Arbeitswelt und die daraus resultierenden Stressoren verdeutlichen die Relevanz und Aktualität der Gesundheit von MitarbeiterInnen als betriebliches Anliegen. BGF ist bis dato in Österreich nicht gesetzlich geregelt, sondern unterliegt dem Gesundheitsförderungs- und Präventionsauftrag der Gebietskrankenkassen (GKKs). (Slesina & Bohley, 2011, S. 620)

Zahlreiche Unternehmen haben bereits das Potenzial von BGF erkannt und damit begonnen, gesundheitsförderliche Maßnahmen in Form von BGF-Projekten zu etablieren. In der Praxis zeigt sich allerdings, dass mit Projektabschluss die Maßnahmen zumeist enden und diese somit nicht nachhaltig im Unternehmen verankert werden. Zur nachhaltigen Implementierung von BGF bedarf es einer system- und organisations-theoretischen Betrachtung, die einer Investition in das Human- und Sozialkapital eines Unternehmens gleichkommt. Der Ansatz des BGM greift diese systemische Perspektive auf und betrachtet das Thema Gesundheit als zentralen Bestandteil einer Unternehmensstrategie sowie des Managements in Unternehmen. (ebd.)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass BGF eine moderne ressourcenbezogene Unternehmensstrategie ist und darauf abzielt, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. (ENWHP, 2007). Im BGM stellt Gesundheit einen zentralen Bestandteil der Unternehmensstrategie sowie des Managements in Unternehmen dar.

ArbeitnehmerInnenschutz

Mit der Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG) (BGBl. I Nr. 118/2012), die mit 1. 1. 2013 in Kraft getreten ist, wird die Bedeutung der psychischen Komponente von Gesundheit und der Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können, gesetzlich festgehalten. Damit sind Unternehmen verpflichtet, im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung auch die arbeitsbedingten psychischen Belastungen zu erheben, um anschließend kollektiv wirksame Maßnahmen zur Reduktion dieser abzuleiten.

In der ÖNORM EN ISO 10075 wird der Begriff der psychischen Belastung am Arbeitsplatz als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ definiert. Psychische Belastungen setzen sich aus psychosozialen, psychoemotionalen und psychomentalen Belastungen zusammen. Im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung sind außerdem „die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen.“ (BGBl. I Nr. 118/2012). Grundsätzlich sollen folgende vier Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen erfasst werden:

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

Eine Arbeitsgruppe des Internationalen Normenausschusses Ergonomie (ISO TC 159) erarbeitete aufgrund der gesetzlichen Vorschrift zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz die ÖNORM EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen“. In dieser ÖNORM werden im Sinne der

Schaffung eines gemeinsamen Grundverständnisses Begrifflichkeiten definiert, Gestaltungsgrundsätze festgehalten und Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen aufgelistet. So wird beispielsweise erläutert, dass Bereiche und Tätigkeitsgruppen eines Unternehmens systematisch und standardisiert miteinbezogen werden müssen. Organisationsbereiche wie Standorte, Abteilungen oder Tätigkeitsgruppen sollen möglichst repräsentativ erfasst werden. Aus statistisch methodischer Sicht sind in der ÖNORM EN ISO 10075 auch die psychometrischen Kriterien, welche ein Instrument zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz erfüllen soll, festgelegt. Nur wenn ein Messinstrument diese Kriterien erfüllt, wird es von den ArbeitsinspektorInnen anerkannt und darf im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen verwendet werden (Arbeiterkammer, 2013, S. 12).

Die BGF als freiwilliges Angebot von Unternehmen und der ArbeitnehmerInnenschutz als gesetzlich geregelte Grundlage sind konzeptionell und perspektivisch zwar voneinander zu trennen, dennoch gibt es gerade in der Maßnahmenableitung Schnittmengen, die es erlauben, den ArbeitnehmerInnenschutz als Türöffner für BGF zu bewerten. In Abgrenzung zu BGF liegt dem ArbeitnehmerInnenschutz vorwiegend eine pathogenetische Sichtweise von Gesundheit zugrunde. Der ArbeitnehmerInnenschutz beinhaltet jedoch auch Maßnahmen, die dem salutogenetischem Verständnis von Gesundheit folgen. Das AschG umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, MitarbeiterInnen vor Gefährdungen und Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen. Durch die Erweiterung des AschG um die Novelle zur Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine Fokussierung auf die psychische Gesundheit aller im Unternehmen geschaffen und damit auch indirekt der Stellenwert von BGF in Unternehmen angehoben.

3 ready4health

ready4health – das zweijährige Forschungsprojekt der FH Burgenland in Kooperation mit der AUVA – ist ein ganzheitliches Health Report System für Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in Betrieben. Es greift Gemeinsamkeiten von BGF und ArbeitnehmerInnenschutz auf und misst anhand von zwei quantitativen standardisierten Tools den Stellenwert von betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement sowie psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Hauptziele dieses Forschungsprojektes sind die Entwicklung und Validierung dieser beiden Tools, welche über die Plattform ready4health (www.ready4health.at) für Unternehmen ab einer MitarbeiterInnenzahl von fünf Personen verfügbar sind. Abbildung 2 verdeutlicht die konzeptionellen Gemeinsamkeiten von BGF und dem ArbeitnehmerInnenschutz auf Basis des Public Health Action Cycles mit den Dimensionen Diagnose, Planung, Durchführung und Evaluation. Mit diesem Konzept wird für Unternehmen der zirkuläre Prozess von der

Diagnose bis zur Evaluation der abgeleiteten Maßnahmen für die Implementierung von BGF als auch die Durchführung der Evaluation psychischer Belastungen definiert. Die beiden validen Tools stellen ein Hilfsmittel zur Datenerhebung im Zuge der Diagnose- und Evaluationsphase dar.

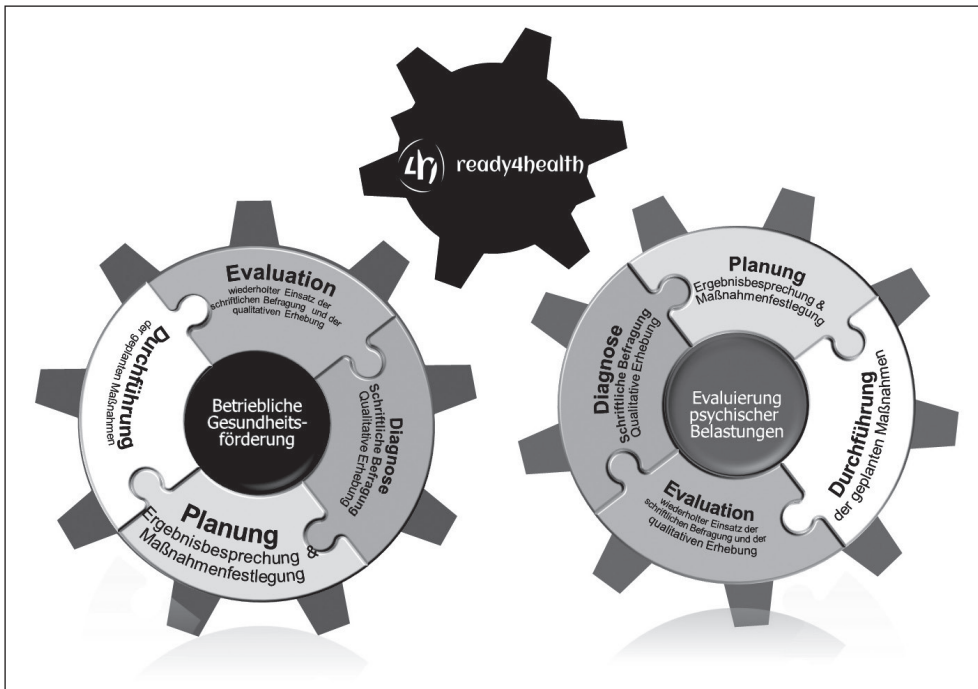


Abbildung 2: Die Verbindung von BGF und der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, Quelle: Eigene Darstellung

Beschreibung der Messinstrumente

Über die Onlineplattform ready4health sind für Unternehmen folgende zwei quantitative standardisierte Fragebogeninstrumente zugänglich:

- Tool zur Messung des Stellenwerts von betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement
- Tool zur Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Für die teilnehmenden Unternehmen bestehen zwei Möglichkeiten der Durchführung. Zum einen können sie an der Messung des Stellenwerts von betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement teilnehmen, zum anderen können sie diese um die Teilnahme an der Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz erweitern. Aufgrund des ganzheitlichen salutogenetischen Ansatzes ist die alleinige Teilnahme an der Messung

psychischer Belastungen nicht möglich. Aus Gründen der Anonymität ist im System festgelegt, dass Ergebnisse auf einzelnen Ebenen erst ab einer Fallzahl von mindestens fünf Personen (Anonymitätsschranke) angezeigt werden.

Messung des Stellenwerts von betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement

Der Fragebogen zur Messung des Stellenwerts von betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement ist in sechs Dimensionen gegliedert:

- Arbeitsorganisation und -bedingungen
- Führungsverständnis
- Menschenbild
- Stellenwert von Gesundheit
- Sicherheitsmanagement
- Statistik

Die einzelnen Dimensionen umfassen zwischen vier (Statistik) und 19 Items, wobei der Fragebogen insgesamt 86 Items beinhaltet. Die Befragungsdauer liegt bei ca. zehn Minuten. Mit Hilfe dieses neu konstruierten Instruments erhalten Unternehmen, vor dem Hintergrund ihres Kulturtyps, Empfehlungen zu Gesundheitsförderungsmaßnahmen sowie einen ausführlichen Report hinsichtlich des Stellenwerts von betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement. Der Auswertungsbericht beinhaltet eine Gesamtauswertung zum Stellenwert von Gesundheits- und Sicherheitsmanagement im Unternehmen und Detailauswertungen sowie Maßnahmenempfehlungen pro Dimension in Abhängigkeit des Kulturtyps. Die Ergebnisse werden sowohl für das Gesamtunternehmen als auch für die einzelnen definierten Struktureinheiten (Abteilungen, Fachbereiche, etc.) dargestellt. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt graphisch in Form von Tachocharts. Diese werden im Sinne einer sinnvollen Interpretation textlich erläutert.

Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Das Fragebogentool zur Messung psychischer Belastungen basiert auf theoretisch fundierten und gesicherten arbeitspsychologischen Konzepten. Dies sind im Speziellen das Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek & Theorell (1990), das Effort-Reward-Imbalance-Modell der beruflichen Gratifikationskrise von Siegrist (2004) sowie die Theorie der Ressourcenerhaltung von Hobfoll (1988). Das Tool wurde anhand von statistisch-methodischen Analysen in einer ausreichend großen Stichprobe validiert und orientiert sich am Leitfaden der Arbeitsinspektion zur Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit. Die Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz soll dazu dienen, psychische Belastungen im Kollektiv und nicht auf individueller Ebene zu erfassen. Das Fragebogentool setzt sich aus folgenden vier Dimensionen zusammen:

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

Der Fragebogen umfasst insgesamt 38 Items, die einzelnen Dimensionen enthalten zwischen sechs und 14 Items und weisen eine vierstufige Intervallskala mit den Antwortmöglichkeiten „trifft völlig zu“, „trifft eher zu“, „trifft eher nicht zu“ und „trifft nicht zu“ auf. Die Befragungsdauer liegt bei etwa fünf Minuten.

Führen Unternehmen neben der Messung des Stellenwertes von betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement auch die Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz durch, so erhalten sie hierfür einen Auswertungsbericht auf Standort- und Abteilungsebene beziehungsweise nach definierten Tätigkeitsbereichen. Angezeigt werden die Ergebnisse pro Item mittels Balkendiagramm und Tachochart sowie itemübergreifend auf Dimensionsebene. Dabei wird den Unternehmen anhand von Referenzwerten pro Dimension (Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation) aufgezeigt, ob Maßnahmen in den einzelnen Unternehmensbereichen gesetzt werden sollen oder nicht.

Die Ergebnisse dieser Auswertung werden als Anknüpfungspunkt für weitere Schritte im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz verwendet. So wird mit ready4health lediglich ein Teil der gesetzlich vorgeschriebenen Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz kostenlos abgedeckt. Auf den Ergebnissen der quantitativen Befragung aufbauend können in einem nächsten kostenpflichtigen Schritt die Ergebnisse qualitativ vertieft und Maßnahmen z. B. im Rahmen von Workshops mit den MitarbeiterInnen abgeleitet, umgesetzt und evaluiert werden.

Ablauf für Unternehmen

Vor dem Einsatz der beiden Messinstrumente bedarf es einiger Planungsschritte im Unternehmen. Es ist wesentlich, dass alle Bereiche und Tätigkeitsgruppen möglichst repräsentativ erfasst werden. Mit einer Ansprechperson aus dem Unternehmen werden Voraussetzungen für die Erhebung geschaffen und die genaue Vorgehensweise besprochen.

Die Ansprechperson meldet das Unternehmen auf der Plattform www.ready4health.at an. Zur Sicherstellung von Partizipation und Transparenz im Unternehmen ist es erforderlich, alle Führungskräfte und MitarbeiterInnen über Ziele, Inhalt und Ablauf der Befragung zu informieren. Wichtige Stakeholder des Unternehmens wie die Geschäftsführung, der/die Arbeitsmediziner/in, der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung, die Sicherheitsvertrauensperson sowie die Sicherheitsfachkraft müssen von Beginn an in den Evaluierungsprozess miteinbezogen werden. Nach Abschluss der Befragung erhält die Ansprechperson eine ausführliche Ergebnisdarstellung.

Nicht im kostenlosen Angebot des Forschungsprojektes enthalten, ist eine von den Ergebnissen abgeleitete qualitative Bewertung der Belastungsprofile sowie die auf das

Unternehmen zugeschnittene Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Reduktion psychischer Belastungen. Die Ergebnisse sollten im Rahmen von Fokusgruppen qualitativ vertieft werden, um kollektiv wirksame Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit von MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz ableiten zu können. Die festgelegten psychischen Belastungen, die Maßnahmen zu deren Reduktion, die Zeithorizonte zur Umsetzung sowie die verantwortlichen Personen werden in das betriebliche Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument eingetragen. Zum Abschluss werden die zentralen Ergebnisse der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen den MitarbeiterInnen und Führungskräften präsentiert.

4 Schlussfolgerung

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass ready4health ein branchenunabhängiges, kompaktes und niederschwelliges Instrument zur Ermittlung des Stellenwerts von betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement sowie zur Erfassung psychischer Belastungen darstellt. Es verbindet die Komponente der BGF mit der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Ready4health fungiert somit als Schnittstelleninstrument zwischen der freiwilligen Leistung eines Unternehmens und gesetzlichen Vorschriften gemäß dem ASchG. Nutzen stiftet das Tool ganz besonders für die teilnehmenden Unternehmen. Sicherheitsmanagement in Verbindung mit Gesundheitsmaßnahmen, die an die Besonderheiten eines Unternehmens angepasst sind, ermöglichen es, die für ein Unternehmen passenden Aktivitäten zu setzen.

Das Projekt ready4health verbindet die salutogenetisch ausgerichtete Betriebliche Gesundheitsförderung mit der pathogenetisch orientierten Sichtweise des ArbeitnehmerInnenschutzes. Der Nutzen für Unternehmen ergibt sich durch die Zusammenführung beider Perspektiven, indem der Prozess der Evaluierung psychischer Belastungen als Türöffner für die Implementierung von BGF-Maßnahmen gesehen werden kann. Maßnahmen, die partizipativ auf Basis der Erhebungsdaten zur Reduktion psychischer Belastungen im Unternehmen entwickelt werden, sind gleichzeitig Maßnahmen der BGF. Dadurch kann es zukünftig gelingen, den Verbreitungsgrad von BGF indirekt durch die gesetzliche Vorschrift zur Evaluierung psychischer Belastungen in Unternehmen zu erhöhen. Bei Unternehmen, welche bereits BGF umsetzen, kann durch ready4health der Prozess in Richtung Betriebliches Gesundheitsmanagement im Sinne einer gesundheitsförderlichen Setting-Entwicklung vorangetrieben werden.

Literatur

- Arbeiterkammer. (2013). Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. 3. Auflage. Wien: Arbeiterkammer. Verfügbar unter: http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenschutz/Psychische_Belastungen_2013.pdf [29.07.2014]
- Arbeitsinspektion. (2013). Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen. Wien. Verfügbar unter: <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/Belastungen/default.htm> [24.03.2014]
- Badura, B., Greiner, W., Rixgens, P., Ueberle, M. & Behr, M. (2008). Sozialkapital: Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg. Berlin u. a.: Springer.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2013). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2011. Unfallverhütungsbericht Arbeit. BMAS & BAuA, Dortmund. Verfügbar unter: http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Suga-2011.html;jsessionid=6AA16A054B6C62E1DAB0E978DCB29112.1_cid380 [04.07.2014]
- Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP). (2007). Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union. Verfügbar unter: http://www.dnbgf.de/fileadmin/texte/Downloads/uploads/dokumente/2011/Luxemburger_Deklaration_09_11.pdf [04.07.2014]
- Kayser, T. & Kuhn, J. (2001). Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung – Anmerkungen zu einem schwierigen Verhältnis. Verfügbar unter: <http://www.zit-bb.de/sixcms/media.php/4055/Arbsch-BGBE.pdf> [04.07.2014]
- Kickbusch, I. (2003). Gesundheitsförderung. In F. Schwartz, B. Badura, R. Busse, R. Leidl, H. Raspe, J. Siegrist & U. Walter (Hrsg.), Public Health. Gesundheit und Gesundheitswesen (S. 181–188). München: Urban und Fischer.
- Österreichische Bundesregierung. (2012, 28. Dezember). Bundesgesetz: Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993. Verfügbar unter: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2012_I_118/BGBLA_2012_I_118.pdf [29.07.2014]
- Schott, T. & Hornberg, C. (Hrsg.) (2011). Die Gesellschaft und ihre Gesundheit: 20 Jahre Public Health in Deutschland: Bilanz und Ausblick einer Wissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schwartz, F., Badura, B., Busse, R., Leidl, R., Raspe, H., Siegrist, J. & Walter, U. (Hrsg.). (2003). Public Health. Gesundheit und Gesundheitswesen. München: Urban und Fischer.
- Slesina, W. & Bohley, St. (2011). Gesundheitsförderung und Prävention in Settings: Betriebliches Gesundheitsmanagement. In T. Schott & C. Hornberg (Hrsg.), Die Gesellschaft und ihre Gesundheit: 20 Jahre Public Health in Deutschland: Bilanz und Ausblick einer Wissenschaft (S. 619–633). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Statistik Austria. (Hrsg.). (2009). Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2007. Wien: Verlag Österreich GmbH. Verfügbar unter: http://www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplgicdplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&dID=52036&dDocName=035625 [29.07.2014]
- WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. (2012a). Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen. Wien. Verfügbar unter: http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Psychische_Belastungen_der_Arbeit.pdf [04.07.2014]
- WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. (2012b). Fehlzeitenreport 2012: Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. Wien. Verfügbar unter: https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Arbeit-und-Soziales/FZR_2012.pdf [04.07.2014]