

Gesundheitsförderung in IKT-Betrieben

Wie Menschen arbeiten und wie die Arbeitsbedingungen gestaltet sind, wirkt sich auf die Gesundheit aus. Ergonomisch ungünstig gestaltete Arbeitsplätze, Zeitdruck, Arbeitszeiten ohne Grenzen, mangelnder Handlungsspielraum, Reibungen an den Schnittstellen zählen zu jenen Belastungen, die besonders in der IKT-Branche häufig zum Alltag gehören.

Linda Führung

Äußerlich entsprechen die Arbeitsumstände im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) durchaus den Träumen von Generationen von Arbeitenden: Kein Schmutz, keine gefährlichen Maschinen, keine gefährlichen Substanzen, keine körperliche Schwerarbeit im herkömmlichen Sinn, Klimafragen sind reduziert auf das Büroklima. Also alles in Butter?

So einfach ist es nun doch nicht geworden: Während eine ganze Reihe von gesundheitsbelastenden Faktoren durch die allgemeine technische Entwicklung und den Zuwachs an sicherheitstechnischem Know-how tatsächlich reduziert werden konnte oder (zusammen mit den entsprechenden Berufen) überhaupt verschwunden ist, haben wir es insgesamt eher mit einer Verschiebung zu tun. Zugenommen haben nämlich nicht nur die Folgen von ungünstiger Körperhaltung und Bewegungsmangel, beides jedenfalls stark mitverursacht durch technische und organisatorische Veränderungen in der Arbeitswelt. Dramatisch gestiegen sind auch die gesundheitlichen Folgen psychisch belastender Faktoren: Unter Stress verstehen Arbeitende eine Vielzahl von Faktoren, die sich bei genauerer Betrachtung auf Elemente der Arbeitsorganisation, des Arbeitsklimas, der Beziehungen zwischen KollegInnen und Vorgesetzten, des Verhältnisses zu KundInnen und KlientInnen zurück-



FOTO: KLOBUCSAR

Durch ungünstige Körperhaltung und Bewegungsmangel wird der Computerarbeitsplatz oft zum Folterstuhl

führen lassen. In hohem Maß beeinflusst wird die Situation durch persönliche Fähigkeiten: Wie ich mit Zeitdruck umgehe, wie ich mich anderen gegenüber verhalte, wie ich mit fachlichen Anforderungen fertig werde – all das hängt natürlich auch von Erfahrungen, Kenntnissen und Fertigkeiten ab, die ich mitbringe oder mir erwerben kann. Selbst der Faktor „Handlungsspielraum“ beeinflusst in hohem Maße, ob ein Mitarbeiter gesundheitliche Beschwerden entwickelt oder nicht.

Von 3,7 Millionen betroffenen Erwerbstätigen sind laut ÖGB 53,9 Prozent

der Arbeit unter Zeitdruck ausgesetzt, 30,5 Prozent sitzen regelmäßig vor dem PC. Arbeitsbedingte Erkrankungen – zeigen sich in hohen Arbeitsplatz- und Berufswechselraten, hohen Krankenzustandszahlen und einem – nicht zu vernachlässigenden – hohen Anteil an Erwerbsunfähigkeitspensionen. Deutsche Stellen beziffern die Kosten der arbeitsbedingten Erkrankungen (Daten von 1998) auf Grund körperlicher Belastungen mit 28,4 Milliarden Euro, weitere 24,5 Milliarden gehen auf das Konto von psychischen Belastungen. Nach Angaben des Hauptverbands der österreichi-

schen Sozialversicherungsträger entfallen 35,3 Prozent der Pensionen auf Grund von Invalidität und vorzeitiger Alterspension wegen geminderter Erwerbsfähigkeit auf Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparats, 25,7 Prozent auf psychiatrische und Nervenkrankheiten. Diese Zahlen sagen noch nichts darüber aus, welche Möglichkeiten den Unternehmen einfach deshalb entgehen, wenn ihre MitarbeiterInnen gesundheitlich beeinträchtigt sind und sich in der Folge auch zurückziehen.

Daraus wird klar ersichtlich, welcher Stellenwert der Prävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) zukommt – oder besser gesagt zukommen müsste. Im Betrieb verbringt man einen großen Teil seiner Zeit, im Betrieb wird Verhalten geprägt, im Betrieb wird Gesundheit durch entsprechende Arbeitsbedingungen gefährdet. Deshalb bietet der Betrieb einen idealen Ansatzpunkt zur Gesundheitsförderung.

Seit einigen Jahren gewinnt BGF in Österreich an Bedeutung. AUVA und Krankenkassen setzen sich verstärkt damit auseinander, wie den sogenannten arbeitsbedingten Erkrankungen entgegen gewirkt werden kann. Weil man sie bekanntlich – im Gegensatz zu den Berufskrankheiten – nicht eindeutig auf die Arbeitswelt zurückführen kann, fehlt häufig eine konkrete rechtliche Handhabung. Das 1988 gegründete Forum Gesundes Österreich, das später in Fonds Gesundes Österreich umbenannt wurde, vergab letztes Jahr 7,25 Millionen Euro, in Summe flossen 25 Millionen Euro in

die Unterstützung von ca. 600 Projekten, so FGÖ-Pressereferentin Helga Klee. Gefördert wird vor allem die Entwicklung von geeigneten Maßnahmen und Verfahren. Unterstützt werden BGF-Projekte auch von der EU und den Ländern. Durch die Verleihung eines BGF-Preises oder des „Social Responsible Manager Award 2005“ werden Initiativen einzelner Unternehmen öffentlich anerkannt.

Immer häufiger erkennen und anerkennen Betriebe durchaus, dass BGF Teil der Unternehmenskultur ist und deren längerfristige Veränderung Vorteile bringt. Und Birgit Kriener, BGF-Expertin bei der ÖSB Consulting GmbH, stellt fest: „Es geht auch darum, als Arbeitgeber attraktiv zu sein.“ In größeren Betrieben sei die BGF nach Erfahrung von Kriener stärker in den Köpfen verankert.

Gesundheitsförderung im IKT-Bereich

Die Probleme von Erwerbstätigen aus dem Berufsfeld der Informations- und Kommunikationstechnologien hat das Pilotprojekt „switch2006.at – gesund in die new economy“ des Fonds Gesundes Österreich, das von ppm durchgeführt wurde, beleuchtet. Die Ergebnisse des von Oktober 2002 bis Juni 2006 laufenden Projekts werden im Internet unter www.switch2006.at veröffentlicht. „Die noch sehr jungen IKT-Betriebe zeichnen sich durch rasches Mitarbeiterwachstum, flache Hierarchien, junge Belegschaften, die sich überaus mit dem Unternehmen identifizieren, sowie hohen Zeit- und Leistungsdruck und damit tendenziell grenzenlose Verfügbarkeit aus“, erklärt Manuela Ritter, Sozialwissenschaftlerin und Leiterin des Pilotprojekts switch2006.at bei „ppm forschung + beratung“, Linz.

Dem großen Handlungsspielraum steht die große geforderte Flexibilität gegenüber. Ein Mitarbeiter eines IKT-Unternehmens hat es im Gesundheitszirkel treffend formuliert: „Die Arbeit fließt in die Freizeit, ins Privatleben über.“

Logische Konsequenz des Innovationsstempos und der individuellen Anforderung ständig auf dem Laufenden bleiben zu müssen: „Ich komme unter

Druck, wenn der Kunde von einer Neuerung früher gehört hat als ich selbst.“ Ein großes Problem sei in den üblichen kleinen Projektteams auch, dass im Krankheitsfall oft keine Vertretung zur Verfügung steht. Besonders wesentlich sei es hier, klarere Zuständigkeiten und Aufgabenverteilung zu schaffen.

Gerhard Elsigan, ppm-Sozialwissenschaftler, macht aufmerksam: „Das Bewusstsein für das eigene Älter-Werden fehlt häufig. Wie es einem 20 Jahre später ergehen könnte, wenn man weiter unter Volldampf arbeitet, wird ignoriert.“ Private Interessen und Lebensräume können da unter Umständen gehörig unter die Räder kommen.

Weiteres Ergebnis des Pilotprojekts: Besonders kleine Unternehmen führten kaum jemals eine Arbeitsplatz-evaluierung durch, die die Möglichkeiten dieses Instruments für die Selbsterkenntnis des Unternehmens wirklich ausnützt. Belastungen des Körpers durch Bildschirmarbeit, also Problemstellungen, für die in den IKT-Betrieben mehr Verständnis und Sachkenntnis als in anderen Branchen erwartet werden könnten, werden eher als nachrangige Probleme erachtet.

Vordringlicher waren etwa Stress, Druck und auch Unklarheiten durch Mängel in der Arbeitsorganisation, oder Kommunikations- und Informationsstrukturen ausgerechnet in den IKT-Betrieben „zwischen Tür und Angel“.

Aber die Belastungen scheinen immer noch zuzunehmen. „Arbeitnehmerschutz und Sicherheit haben sich verbessert, die körperlichen Belastungen sind relativ konstant geblieben. Dennoch verdichtet sich die Arbeit immer mehr: Immer schneller, immer mehr Leistung, in weniger Zeit, mit weniger Pausen und weniger Personal“, macht Kriener aufmerksam. „Traditionelle“ (unbefristete Vollzeit-) Arbeitsverhältnisse werden im Verhältnis zu Teilzeitarbeit, befristeten Anstellungen für die Dauer des jeweiligen Projekts oder den Formen der neuen Selbständigkeit weniger. Mehr Menschen müssen mit unsicheren und unklaren Zukunftsperspektiven zu Rande kommen.



FOTO: PHOTODISC

Ganzheitliche Unternehmensstrategie

Auch wenn vielerorts schon einzelne Maßnahmen, die durchaus gesund sein können, mit diesem Begriff bezeichnet werden: „BGF ist“, so Elsigan, „eine Unternehmensstrategie, um ein Unternehmen auf allen Ebenen so zu organisieren, dass die MitarbeiterInnen in ihrer Gesundheit und Arbeitsfähigkeit gefördert werden – und damit natürlich auch: damit das Unternehmen selbst betriebswirtschaftlich gesund sein und bleiben kann“. Anders als die im Arbeitnehmerschutz gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Schutzes der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen ist BGF daher ein Instrument, für dessen Einsatz sich der Betrieb freiwillig entscheidet. Gesundheitsförderung als ein ganzes Bündel von Strategien wurde vor etwa 20 Jahren von der Weltgesundheitsorganisation entwickelt und in der Luxemburger Deklaration zur BGF für die EU 1997 festgeschrieben. Jeder Betrieb, der BGF-Maßnahmen setzt, tut (auch) der Allgemeinheit einen Dienst: Krankheitskosten werden verringert, die Erhöhung der Erwerbsquote älterer Beschäftigter steigt.

Herkömmlich ist für Krankenkassen ein Mensch gesund, wenn er nicht krank gemeldet ist. Und für den Betrieb ist der Mitarbeiter gesund, wenn er anwesend ist. Dies sagt aber noch lange nichts darüber aus, ob er sich am Arbeitsplatz wohl fühlt, sich zu 100 Prozent einbringt oder überhaupt Verhältnisse vorfindet, die ein reibungsloses und motiviertes Arbeiten zulassen. Gesundheit schließt demnach sowohl physische, als auch psychische, strukturelle und soziale Dimensionen ein.

„Im Prinzip entsteht durch BGF eine dreifache Win-Situation, für Betrieb, Arbeitnehmer und Gesellschaft“, betont Ludwig Grillich von diepartner.at Sozial- und Gesundheitsmanagement GmbH. Der Erfolg von BGF liege zum einen in durchaus erzielbaren wirtschaftlichen Aspekten. Diesen „return on investment“, knallhart betriebswirtschaftlich gesehen, haben diepartner.at unter-

sucht: Dabei zeigt sich zum Beispiel bei RHI eine deutliche Verringerung der Krankenstände, eine Steigerung der Produktivität meldet die Linzer Polyfelt.

„Die rein finanzielle Betonung der Krankheitskosten wird dem Nutzen von BGF aber nicht gerecht“, betont Grillich. Darüber hinaus lassen sich nämlich hervorragende Ergebnisse im strukturellen und sozialen Bereich feststellen. Viele der im Zug von BGF-Projekten entwickelten Maßnahmen nützen nämlich durch verbesserte Abläufe und Produkte den Unternehmen direkt. Und bei Umfragen in Unternehmen, die sich glaubwürdig längere Zeit um die Förderung der Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen kümmern, werden Verbesserungen des Betriebsklimas als zentraler Faktor genannt.

Der konkrete Ablauf der Implementierung von BGF-Maßnahmen sollte idealerweise so erfolgen: Externe BeraterInnen führen mit Hilfe von MitarbeiterInnen-Interviews oder Online-Fragebögen eine Ist-Analyse des betreffenden Unternehmens bezüglich der Belastungen und gesundheitsfördernder Faktoren durch. Dies fördert erste Ergebnisse und Hinweise zutage, die sowohl der Unternehmensleitung als auch den MitarbeiterInnen bekannt gemacht werden. „Die MitarbeiterInnen eines Unternehmens wissen als ExpertInnen ihrer Arbeitssituation sehr gut über Probleme am Arbeitsplatz Bescheid und verfügen über ein beträchtliches Problemlösungspotenzial“, erklärt Ritter.

In Gesundheitszirkeln listen Arbeitnehmer selbst auf, wo es für sie hapert, und entwickeln dafür den konkreten Umständen angepasste Lösungsvorschläge. Der Vorteil der Zirkel: Da Personen unterschiedlicher Unternehmensbereiche zusammen kommen und sich austauschen, werden Probleme nicht einfach in einen anderen Bereich des Unternehmens verschoben, sondern können bereichsübergreifend bearbeitet werden. „Ganz wesentlich ist die externe Moderation“, betont Ritter. „Neutrale ModeratorInnen gestalten den Diskussionsprozess, spitzen zu, schaffen Klarheit oder bringen Erfahrungen aus anderen Betrieben ein, können vermitteln.

Eine unternehmensinterne Steuerungsgruppe kümmert sich um zügige Projektabwicklung. Im Regelfall besteht sie mindestens aus Geschäftsführung, Belegschaftsvertretung, bei entsprechender Unternehmensgröße gehören auch Sicherheitstechnik und Arbeitsmedizin in diese Gruppe. Sie wird über die Ergebnisse der Gesundheitszirkel informiert und entscheidet in den im jeweiligen Unternehmen üblichen Bahnen über die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen.

Vier Handlungsfelder

Inhaltliche Grundlage von BGF ist das Modell der Arbeitsfähigkeit, das vier Handlungsfelder inkludiert: Die Ebene der Person, also Prädispositionen und das eigene Verhalten; die Ebene der Umgebungsbedingungen wie Ergonomie und Hygiene. Als drittes die Ebene der Arbeitsorganisation und -führung und zu guter letzt die Ebene der Kompetenz und Qualifizierung, die sich etwa in der Fragestellung spiegelt, ob die Leute die nötigen Qualifikationen besitzen, um ihre Arbeit stressfrei und gut auszuführen.

Elsigan ist mit der oft postulierten Trennung zwischen Präventionsarbeit der Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen und der BGF nicht glücklich: „Für alle Beteiligten nützlich wäre ein Stakeholder-Ansatz (Unternehmensleitung, Mitarbeiter als Hauptbetroffene, Betriebsräte, Präventionsdienste), wo gesunde Politik formuliert, gesunde Arbeitsbedingungen geschaffen, persönliche Fähigkeiten gestärkt und die Arbeit der Präventivfachkräfte weiterentwickelt wird. Klassische ArbeitnehmerInnenschutzfragen haben darin genauso Platz wie mit dem Methodenset der BGF erarbeitete Maßnahmen.

„BGF funktioniert dort, wo die Führung dahinter steht. Ich würde mir jedoch u. a. auch Qualifizierung auf Ebene der Unternehmensleiter wünschen, denn auch einen Betrieb gesund zu führen will gelernt sein“, so Kriener, „einer der thematisch wesentlichsten Punkte – gerade im Zusammenhang mit der statt findenden Verlängerung des Arbeitslebens und der Alterung der Er-

werbsbevölkerung – ist die Frage: Wie können wir unter den aktuellen Bedingungen überhaupt – gesund – bis 65 arbeiten? Vieles ist derzeit leider noch im Stadium der Modellprojekte und Einzelinitiativen.“

Innovative Ansätze

Brauchbare Ideen blitzen immer wieder auf: Gerade IKT-Unternehmen nutzen ihr Branchen-Know-How nicht immer für die optimale Gestaltung der eigenen Bildschirmarbeitsplätze. In den Gesundheitszirkeln geht es daher auch um bessere Bildschirme, mehr Platz, Verringerung von Lärmquellen durch eigene Räume für Server und Drucker; verstellbare Möbel und entsprechende Einschulung, damit die technischen Möglichkeiten auch genutzt werden.

Auch Stress bedeutet oft Unterschiedliches: Dass grundsätzlich ein Unternehmen für KundInnen „immer“ erreichbar sein soll, kann durchaus auch ohne totale Erreichbarkeit Aller erreicht werden: Wenn an Zwickeltagen nur bestimmte Abteilungen erreichbar sein müssen, können mehr MitarbeiterInnen anderer Bereiche die verlängerten Wochenenden nützen; wenn die Leute im Verkauf rechtzeitig vorher von einer Werbeaktion erfahren, können sie sich ihre Dienste

besser einteilen, anstelle durch die gehäuften telefonischen Anfragen am Rand der Tagesarbeitszeiten überraschend festgenagelt zu sein; ob man grundsätzlich auch die Ferngespräche für nicht anwesende KollegInnen übernimmt (und dafür die eigene Arbeit immer wieder unterbrechen muss), nur um sich dann für nicht zuständig zu erklären, hängt stark von interner Kommunikation und guter Nutzung von Gesprächsumleitung und Mailbox ab.

„Manche Vorschläge betreffen“, so Grillich, „punktuelle Dinge wie Lauftreffer oder Rücken-Schulen, Tai Chi-Kurse, gesunde Menüs in der Kantine oder umfassende Maßnahmen-Pakete.“ Ein oberösterreichischer Softwarebetrieb hat für alle MitarbeiterInnen ein kostenloses Salatbuffet eingeführt und beobachtet nicht nur regen Zuspruch, sondern auch das Entstehen neuer Kontakte innerhalb des Unternehmens und damit verbunden das Entstehen brauchbarer neuer Produktideen. Themen sind aber auch die praktikable Umsetzung von NichtraucherInnenschutz, Raucherentwöhnung, persönlichem Stressmanagement oder Entspannungstechniken.

Das Veränderungstempo des IKT-Bereichs lässt es allerdings ratsam erscheinen, Verbesserungen rasch umzusetzen: Aufschieben bis zu einem weit in der

Zukunft liegenden Zeitpunkt („wenn wir in zwei Jahren umbauen“) löst eher Frust aus, weil die Betroffenen dann nicht mehr sicher sein können, ob es ihnen auch noch nützen wird.

Gesundheitsförderung als Methode der laufenden Anpassung des Unternehmens an die Bedürfnisse der darin arbeitenden Menschen: In Summe leisten viele dieser „Kleinigkeiten“ eingebettet in eine Unternehmenskultur, die die Bearbeitung solcher Fragen im Alltag regelt, ihren Beitrag dazu, ob es sich unter dem Strich um belastende oder um gute Arbeit handelt.

Linda Führung
Malzgasse 14/22
1020 Wien
Österreich

E-Mail: linda.fuehring@yourmail.at

RAT IM WEB

www.switch2006.at
www.netzwerk-bgf.at
<http://wko.at/sp/bgf/BGFStudie.pdf>
www.arbeitundgesundheit.at
<http://www.fgoe.org/>

ZUSAMMENFASSUNG

Arbeit in IKT-Betrieben ist keine herkömmliche Schwerarbeit, aber die Arbeitsumstände der Branche können durchaus die Gesundheit der MitarbeiterInnen beeinträchtigen. Jene belastenden Faktoren, die ihre Ursachen zu einem wesentlichen Teil in Mängeln der internen Organisation und Kommunikation haben, spielen dabei eine große Rolle. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) hat sich im Modellprojekt switch2006.at des Fonds Gesundes Österreich als geeignete Methode erwiesen, sie gemeinsam mit klassischen Arbeitsschutzfragen zu bearbeiten und durch systematisches Einbeziehen der MitarbeiterInnen praktikable Lösungen zu entwickeln.

SUMMARY

Work at ICT-enterprises is not conventional heavy labour, but the working conditions of the industry can indeed impair the health of employees. Those stress factors, which mainly occur through deficiencies in internal organization and communication, play a major role in this context. The method Operational Health Promotion has proved suitable within the model project switch2006.at of the Fund for a Healthy Austria (FGÖ) to be dealt with together with classical occupational safety issues and to develop practicable solutions by a systemic integration of employees.

RÉSUMÉ

Le travail dans les entreprises ICT n'est pas un travail de force traditionnel, mais les circonstances de travail de la branche peuvent certainement nuire à la santé des employés. Les facteurs stressants, qui ont leurs causes pour une partie essentielle dans les manques de l'organisation et de la communication internes, jouent un grand rôle. La méthode de la «promotion de la santé de l'entreprise» s'est avérée une méthode appropriée dans le projet pilote switch2006.at du «Fonds pour une Autriche Saine» pour la traiter en commun avec les sujets de la protection du travail classiques et pour développer des solutions faisables par intégration systématique des employés.