

Gesundheitsförderliche Telearbeit im Kontext der COVID19-Pandemie



HINTERGRUND UND ZIEL

Österreichische Unternehmen mussten durch die COVID19-Pandemie im Frühjahr 2020 rasche Lösungen für die Fortführung der Arbeit – von zu Hause aus – finden. So stellten viele Betriebe auf Telearbeit um. „Telearbeit wird als eine Arbeitsform verstanden, bei der die Arbeitstätigkeit unter Nutzung kommunikations- und informationstechnischer Einrichtungen räumlich entfernt vom Auftraggeber verrichtet wird.“¹ Die Arbeitsbedingungen zu Hause entsprechen allerdings nicht immer allgemeinen Grundprinzipien der Luxemburger Deklaration² und speziellen Qualitätskriterien (vgl. ÖNBGF) ganzheitlicher Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF).³

Diese Umstände und ein im Jahr 2019 entwickelter „Leitfaden für gesundheitsförderliche Telearbeitsplätze“ von Kappel & Hofer-Fischanger⁴ waren Anlass für den Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) das Institut Gesundheits- und Tourismusmanagement der FH JOANNEUM mit dem vorliegenden angewandten Forschungsprojekt zu beauftragen.



FRAGESTELLUNGEN

Für das angewandte Forschungsvorhaben ergaben sich folgende Fragestellungen:

- Welche Rahmenbedingungen liegen bei ausgewählten BGF-Betrieben zur Gestaltung von gesundheitsförderlicher Telearbeit zu Beginn der COVID19-Pandemie vor?
- Wie ist die Bereitschaft dieser Betriebe zur Umsetzung von gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen für Telearbeit?
- Wie können Betriebe bei der Bewältigung der COVID19-Pandemie durch konkrete Hilfestellungen und Materialien der Gesundheitsförderung unterstützt werden?
- Wie wird die Nützlichkeit von vorhandenen Hilfestellungen und Materialien bewertet?
- Welche Erfahrungen können Betriebe zur Weiterentwicklung für gesundheitsförderliche Telearbeit einbringen?

1 Büssing, André, & Aumann, Sandra (1996). Telearbeit aus arbeitspsychologischer Perspektive. *Arbeit*, 5(2), 133-153.
 2 ENWHP. (2007). Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union. https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/05/04/luxembourg_declaration.pdf
 3 Österreichisches Netzwerk BGF. <https://www.netzwerk-bgf.at/>
 4 Kappel, Magdalena, & Hofer-Fischanger, Kathrin (2019). Leitfaden für gesundheitsförderliche Telearbeitsplätze. Fachhochschule JOANNEUM. <https://www.fh-joanneum.at/institut/gesundheits-und-tourismusmanagement/>



METHODE

Für dieses Forschungsvorhaben wurde ein Ansatz aus qualitativen, quantitativen, reaktiven und nicht reaktiven Methoden gewählt. Zu Beginn wurden die Betriebe über das Vorhaben in einer Aussendung informiert. Der Leitfaden für gesundheitsförderliche Telearbeitsplätze wurde mitgesandt. Danach fand ein moderiertes Web-Meeting mit elf Expertinnen und Experten statt (Beraterinnen und Berater aus der BGF, Personen aus dem BGF-Netzwerk sowie Forschende zur Arbeitswelt und Arbeit 4.0), um zentrale Hinweise für die Entwicklung eines Erhebungsinstruments zur Beantwortung der Fragestellungen zu erhalten. Darauf aufbauend sowie unter Verwendung vorliegender Literatur wurde ein standardisierter Online-Fragebogen entwickelt und im September 2020 an 1.858 Betriebe der FGÖ-Kontaktdatenbank versandt. Diese Forschung bezog sich auf die Durchführung der Telearbeit vor dem ersten Lockdown im Frühjahr 2020, währenddessen und unmittelbar danach.



ERGEBNISSE WEB-MEETING

Ein interessanter Diskurs der Expertinnen und Experten im Web-Meeting zeigte, dass gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen für Telearbeit in Betrieben stark von den Vorerfahrungen der Betriebe zur Telearbeit abhängig sind. So zeigte sich, dass jene Betriebe, wo Arbeit von zu Hause erst durch die COVID19-Pandemie zum Thema wurde, größere Herausforderungen hatten als jene, die davor schon Formen der Telearbeit etabliert hatten. Laut Einschätzungen wird Telearbeit auch von Führungskräften nicht immer befürwortet. Unterstützung für Betriebe können Schulungen zur Bewusstseinsbildung von Führungskräften und zur Entwicklung einer Kultur zum „Führen auf Distanz“ bringen. Generell wird ein Kompetenzaufbau in der virtuellen Kommunikation empfohlen, um einen gesunden Austausch mit und zwischen Mitarbeitenden sicherstellen zu können. Eine Art Selbsteinschätzung der Rahmenbedingungen für gesundheitsförderliche Telearbeit in Betrieben könnte Aufschluss geben, wo Entwicklungspotenziale gegeben sind und in welche Richtung es für Betriebe Bedarf gibt, ihre Strukturen und Prozesse zu adaptieren oder ihre Schulungsangebote auszurichten. In der Begleitung der Betriebe ist es notwendig Telearbeit als ein Element der ganzheitlichen BGF zu kommunizieren und in den Betrieben die gesundheitsförderliche Telearbeit in vorhandene Strukturen und Prozesse im Unternehmen einzubinden.



ERGEBNISSE ONLINE-BEFragung

Charakteristika der Befragten und Unternehmen

Von den 1.858 adressierten Kontakten haben 270 den Fragebogen ausgefüllt. Dies waren vorwiegend BGF-Projektleitungen, Personen aus der Personalabteilung, Führungskräfte, Betriebsräte oder andere Präventivdienste. Insgesamt konnten 192 Personen in die Analyse einbezogen werden, da diese mehr als 50 % der Online-Befragung ausgefüllt haben. 44 % der befragten Personen gaben an, dass sie in einem österreichischen Großunternehmen (> 250 Mitarbeitende) arbeiten (28 % in Betrieben zwischen 50 und 249 Mitarbeitende; 23 % in Betrieben < 50 Mitarbeitende). Gemäß der Größe der Bundesländer hat die Mehrzahl der Betriebe ihren Firmensitz in Wien (29,0 %), der Steiermark (19,0 %) und in Oberösterreich (14,6 %). Bei mehr als der Hälfte ist Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) bzw. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) stark bis sehr stark im Unternehmen implementiert. Etwas mehr als zwei Drittel der adressierten Betriebe haben eine BGF-Auszeichnung (BGF-Gütesiegel oder Preis).

Umsetzung der Telearbeit

Vor dem Lockdown im Frühjahr 2020 ermöglichte die Hälfte der befragten Betriebe Telearbeit bis zu einem Tag pro Woche. Während der Ausgangsbeschränkungen war es bei zirka zwei Drittel der befragten Betriebe möglich, jeden Tag Telearbeit auszuüben. Nach Aufhebung der Ausgangsbeschränkungen im Frühjahr 2020 behielten dies 14,6 % der Betriebe bei, bei zirka der Hälfte der Betriebe war dort Telearbeit an 1 oder 2 Tagen pro Woche möglich.

Argumente für und gegen Telearbeit

Laut der Befragten würden vor allem gesetzliche Regelungen (gemeint sind z. B. Vorgaben der Bundesregierung zur Ausweitung der Telearbeit als COVID19-Maßnahme oder die generelle gesetzliche Verankerung und Regelung der Telearbeit) und innerbetriebliche Vorgaben für Telearbeit sprechen. Außerdem sind die erhöhte Flexibilität und Autonomie der Mitarbeitenden, die individuelle Gestaltungsfreiheit, die erhöhte Zufriedenheit und Konzentrationsfähigkeit wesentliche Argumente für das Arbeiten von zuhause aus. Argumente gegen Telearbeit sind Probleme der Managementebene in Bezug auf Führung auf Distanz, erschwerte Kommunikation und fehlende Teamarbeit sowie, dass es aufgrund des eigenen Betriebsgegenstandes nicht möglich ist.

Bereitschaft und Wichtigkeit der Telearbeit

Gesundheitsförderliche Telearbeit wird von den Betrieben als sehr wichtig, nützlich und gut eingeschätzt. Die Hälfte der Betriebe zeigt Bereitschaft, Telearbeit zu ermöglichen. Hinsichtlich der Erfahrungen zur Telearbeit lassen sich geringe Unterschiede zwischen Betrieben mit (82,9 % „gute“ bis „sehr gute“ Erfahrungen) und Betrieben ohne BGF-Auszeichnung (75,4 % „gute“ bis „sehr gute“ Erfahrungen) feststellen.

Genannte Unterstützungsmöglichkeiten

Mehr als die Hälfte aller Personen aus den befragten Betrieben nehmen unterstützende Materialien oder Fortbildungen zu BGF bzw. zu gesundheitsförderlicher Telearbeit in Anspruch. Die Befragten wünschen sich folgende Veränderungen, um die Telearbeit gesundheitsförderlicher zu gestalten: Telearbeit wird Teil der Unternehmenskultur, Führungskräfte sind offen gegenüber Telearbeit und geschult hinsichtlich „Führen auf Distanz“, die notwendige technische Ausstattung wird zur Verfügung gestellt, klare Vorgaben und Regelungen für Telearbeit im Betrieb (Betriebsvereinbarungen), gemeinsame Regeln zur Kommunikation mit Möglichkeiten für Schulungen zur Online-Kommunikation, aktiver virtueller, sozialer Austausch, finanzielle Unterstützung und Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Schulungen hinsichtlich Zeit- und Selbstmanagement.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Auf Basis der Ergebnisse können erste konkrete Handlungsempfehlungen für eine gesundheitsförderliche Telearbeit abgeleitet werden:



1. In Verbindung bleiben

Technische, strukturelle und kulturelle Bedingungen für die Kommunikation der Führungskräfte und Mitarbeitenden sicherstellen.



2. BGF-Programme spezialisieren

Geplante Maßnahmen angelehnt an geänderte Arbeitsbedingungen umwandeln und bewusst auf analoges Arbeiten hinweisen.



3. Virtuelle Partizipation

Entscheidungen gemeinsam gerade auch in virtuellen Partizipationsprozessen treffen.



4. Rahmenbedingungen festlegen

Häufigkeit und Dauer der Telearbeit, Hinweise zur Pausengestaltung, Regelungen zur Erreichbarkeit, Umgang mit Meldepflichten klar festlegen.



5. Individuelle Unterstützung

Externe oder unabhängige Beratungsmöglichkeiten bei belastenden beruflichen oder persönlichen Situationen anbieten.



SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die vorliegende angewandte Forschungsarbeit zeigt, dass viele der befragten Personen / Betriebe „Telearbeit“ oder „Home-Office“ überwiegend mit technischen (digitale und technische Infrastruktur) oder rechtlichen Aspekten (Rechte und Pflichten bei Telearbeit, Zeitregelungen) verknüpfen. Weniger wird Telearbeit im Sinne eines ganzheitlich gesundheitsförderlichen Zuganges verstanden, bei dem die Umgebungsbedingungen am Telearbeitsplatz (aus ergonomischer Sicht, soziale Einflussfaktoren, physische Bedingungen wie Licht und Raumtemperatur etc.) fokussiert werden oder persönliche Kompetenzen und Fähigkeiten (Zeit- und Selbstmanagement bei Arbeitsaufgaben, Konzentrationsfähigkeit) einbezogen werden.

Wichtig zu erwähnen ist auch, dass Telearbeit im angeordneten Lockdown nicht mit Telearbeit mit gesundheitsförderlichen Bedingungen gleichgesetzt werden kann. Für den Kompetenz- und Wissensaufbau von Entscheidungsträger/innen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung gilt es maßgeschneiderte Fortbildungen anzubieten, um die Gesundheit der Beschäftigten in ganzheitlichem Sinne bei der Arbeit zu Hause fördern zu können.

Die hier abgeleiteten Handlungsempfehlungen für Telearbeit können als Hinweise bzw. „ersten Schritte“ zur Annäherung an das ganzheitliche Leitprinzip einer modernen Betrieblichen Gesundheitsförderung und zur kontinuierlichen Qualitätsentwicklung dieser herangezogen werden.

FONDS GESUNDES ÖSTERREICH EIN GESCHÄFTSBEREICH DER GESUNDHEIT ÖSTERREICH GMBH

Aspernbrückengasse 2, 1020 Wien

Dr. Gert Lang

Gesundheitsreferent BGF, 01/895 04 00-714, Gert.Lang@goeg.at

Dieses Factsheet wurde erstellt von:

Hofer-Fischanger, Kathrin & Jurkowitsch, Katrin. FH JOANNEUM – University of Applied Sciences.

Zitiervorschlag: Hofer-Fischanger, Kathrin; Jurkowitsch, Katrin (2021): Gesundheitsförderliche Telearbeit im Kontext der COVID19-Pandemie – Factsheet. Gert Lang (Hg.). Fonds Gesundes Österreich, Gesundheit Österreich, Wien.

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

Stand: März 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://goeg.at>