

Smartwatch, Fitnessstracker & Co. – wo bleibt der Arbeitsschutz?

Herausforderungen und Gestaltungschancen

Emanuel Beerheide, Anne Goedicke



Emanuel Beerheide, Anne Goedicke

Die Autorin, der Autor
Emanuel Beerheide leitet die Fachgruppe „Gesundheitsmanagement, psychosoziale Faktoren“ am Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen.

Dr. Anne Goedicke ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen.

Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen



Neue Technologien zum gesundheitsbezogenen Monitoring

Noch nie war es für Beschäftigte so leicht wie heute, ihren Gesundheitszustand und ihre körperliche Aktivität zu kontrollieren, sich im Hinblick auf Sport, Ernährung und Lebensführung beraten zu lassen und medizinische Ratschläge einzuholen. Seit einigen Jahren gibt es eine rasante Expansion des Marktes für gesundheitsrelevante Web-Anwendungen und für Wearables – also am Körper getragene Computersysteme wie Smartwatches, Tracker, Fitnessarmbänder, Datenbrillen oder intelligente Kleidung. In den App Stores von Apple und Google konkurrieren zehntausende Anwendungen in den Kategorien „Gesundheit und Fitness“ und „Medizin“ um die Gunst der Kundschaft. Die Technologien ermöglichen, körperliche Funktionen und Aktivitäten zu überwachen, die Daten zu sammeln sowie Körperwerte und Gesundheitsinformationen mit anderen zu teilen.

Flexible Arbeitsgesellschaft – flexible Präventionsangebote

Auf den ersten Blick erscheinen digitale Gesundheitshelfer als perfekte Begleiter in einer Arbeitswelt, die sich rasch verändert: Subjektiviertes, selbstorganisiertes Arbeiten verlagert die Verantwortung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit immer mehr auf die Erwerbstätigen selbst. Örtlich und zeitlich flexibilisierte Arbeitsformen, die Zunahme atypischer Be-

schäftigung, anhaltende Reorganisationsprozesse und die damit einhergehende Auflösung gewohnter betrieblicher Settings sprechen für die Nutzung jederzeit und an jedem Ort verfügbarer Angebote. Gleichzeitig sind die Freiheitsgrade neuer Arbeitsformen mit Risiken der Selbstüberforderung und Gesundheitsgefährdung verknüpft, erst recht, wenn Beschäftigte auch noch Tag für Tag ihre Erwerbsarbeit mit privaten Verpflichtungen abstimmen müssen. Wie schwer es für viele unter den aktuellen Rahmenbedingungen ist, gesund zu arbeiten und zu leben, zeigen die vielfach belegten hohen Werte für psychische Belastungen. Sie schlagen sich inzwischen auch vermehrt in längerfristigen Stressfolgen nieder (Lohmann-Haislah, 2012). Es ist daher nicht überraschend, dass Erwerbstätige, die inzwischen über alle Altersgruppen hinweg mit digitalen Technologien vertraut sind, Web-Anwendungen und Wearables nutzen, um mehr oder weniger systematisch etwas für Gesundheit und Fitness zu tun. Gute Zeiten für betriebliche Prävention also?

Zu wenige Impulse für Arbeitsschutz und -gestaltung

Die Nutzung gesundheitsbezogener Apps und Wearables löst bei den meisten Beschäftigten zunächst kein verstärktes Engagement für Arbeitsgestaltung und betrieblichen Arbeitsschutz aus. Dies hat vor allem zwei Gründe:

1. Die Angebote sind derzeit kaum auf arbeitsbezogene Belastungen und Beanspruchungen orientiert. Sie befassen sich in der Regel mit dem Freizeitbereich, d.h. mit Sport, Ernährung und privater Lebensführung oder beschränken sich auf die Messung von Vital- oder Bewegungsdaten.
2. Die Apps und Wearables richten sich fast ausschließlich auf die Verbesserung der individuellen Gesundheitskompetenzen und des individuellen Gesundheitsverhaltens, statt Arbeits- und Lebensbedingungen zu thematisieren.

Für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung ist die zunehmende Verbreitung der digitalen Technik und der sie begleitenden Apps daher eine zwiespältige Entwicklung: Im besseren Fall fördern sie Verhaltensprävention, ohne die Veränderungsimpulse auch adäquat in die Erwerbssphäre zu lenken. Dass es für die Gesundheit vieler Anwenderinnen und Anwender zielführender wäre, die eigenen Arbeitsbedingungen statt des abendlichen Trainingsplans zu verändern und dass es in den Unternehmen Akteure und Strukturen gibt, die dabei Hilfestellungen leisten können, gerät systematisch aus dem Blick. Im schlechteren Fall tragen Apps und Wearables Maximen des Wettbewerbs, der Leistungssteigerung und Selbstökonomisierung noch stärker in die Freizeit, in der aus gesundheitlicher Sicht der Fokus

auf Erholung und Regeneration liegen sollte. Digitale Selbstoptimierung von Beschäftigten ist aber kein Ersatz für funktionierende Strukturen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Chancen für den Arbeitsschutz und das Anliegen des Verbundvorhabens BalanceGuard

Angesichts erheblicher Fehlbelastungen, mit denen viele Beschäftigte konfrontiert sind, bleibt die Frage, wie Apps und Wearables wirksam für die Gestaltung und den Schutz gesunder Arbeit eingesetzt werden können. Schließlich eröffnen sie für den Arbeitsschutz durchaus Möglichkeiten. Bestehende Verfahren der Belastungs- und Beanspruchungsmessung könnten gerade dort gut ergänzt werden, wo Arbeitsbedingungen individueller werden, selbstorganisiertes Arbeiten dominiert oder vermehrt Vereinbarkeitsprobleme mit anderen Lebensbereichen auftreten. Je unterschiedlicher, komplexer und dynamischer die Belastungs- und Beanspruchungssituationen von Erwerbstätigen sind, desto erfolgversprechender ist es, dass sich präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz neben gruppenbezogenen auch auf personenzentrierte Instrumente einlässt, am besten solche mit wiederholten Erhebungen.

Sehr bedeutsam sind auch die Lernmöglichkeiten, Handlungsanreize und Gestaltungsmög-

lichkeiten, die mit einem betrieblich gut unterstützten und konsensgetragenen Einsatz von Apps und Wearables durch Beschäftigte im Erwerbskontext einhergehen. Zum einen werden diese dabei unterstützt, ihre Arbeitsbedingungen und deren Folgen zu reflektieren. Zum anderen erhalten sie belastbare Informationen, mit denen sie Prozesse der Arbeitsgestaltung beeinflussen können. Damit Apps oder Wearables im Beschäftigteninteresse wirksam für den Arbeitsschutz genutzt werden können, sind allerdings mehrere Voraussetzungen zu erfüllen:

- æ Es sind nutzerfreundliche, intelligente und robuste technische Anwendungen zu entwickeln und mit fachwissenschaftlich abgesicherten Inhalten zu kombinieren.
- æ Es sind Verknüpfungen zu bestehenden Strukturen und Akteuren des betrieblichen Arbeitsschutzes und des betrieblichen Gesundheitsmanagements herzustellen. Diese müssen sich wiederum auf neue Beratungs- und Handlungsbedarfe einstellen.
- æ Außer- und überbetriebliche Akteure und Institutionen sind angemessen und problembezogen einzubeziehen.
- æ Die Voraussetzungen für eine beteiligungsorientierte Einführung der Systeme im Betrieb sind zu klären, und es ist unter allen Um-

ständen für Datensicherheit und Datenschutz zu sorgen. Beschäftigte müssen insbesondere die Kontrolle über aufgezeichnete Gesundheits- und Bewegungsdaten behalten, und es ist genau zu klären, ob und wie diese Daten innerhalb oder außerhalb der Unternehmen geteilt werden.

Im Verbundvorhaben BalanceGuard wird eine solche Verknüpfung eines technischen, inhaltlichen und institutionellen Bausteins für Prävention erprobt. Entwickelt und getestet wird ein Assistenzsystem für Beschäftigte zur Längsschnittbeobachtung ihrer Fehlbelastungen, Ressourcen und Beanspruchungen in Form einer Web-Anwendung. Sowohl mit den Rückmeldungen und Handlungshilfen innerhalb des Assistenzsystems als auch durch die parallel entwickelten Beratungs- und Trainingsangebote in der „nicht-virtuellen“ Welt wird die Web-Anwendung offensiv in bestehende betriebliche Arbeitsschutzsysteme und Verfahren der Verhältnisprävention eingebettet. So bietet das dreijährige Forschungs- und Transfervorhaben die Gelegenheit, Möglichkeiten eines neuartigen Zusammenwirkens von individuellem Präventionshandeln mit betrieblichen Strategien, Strukturen und Angeboten zu erproben.

Literatur

Lohmann-Haislah, A. (2012). *Stressreport Deutschland 2012: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*. Dortmund, Berlin, Dresden: BAuA.