



5. Dreiländertagung Betriebliche Gesundheitsförderung 2026

# Digitale Transformation zwischen Belastung und Chance: Betriebsberatung als Erfolgsfaktor für gesunde Arbeit

Innsbruck, 12.3.2026

**Alexandra Weilhartner, ÖSB Consulting**  
**Annika Schönauer, ÖSB Social Innovation**  
unter Mitarbeit von Leo Kovatsch, ÖSB Social Innovation

# Agenda

1

Fragestellungen

2

Befunde Projekt Gesundheitssensor

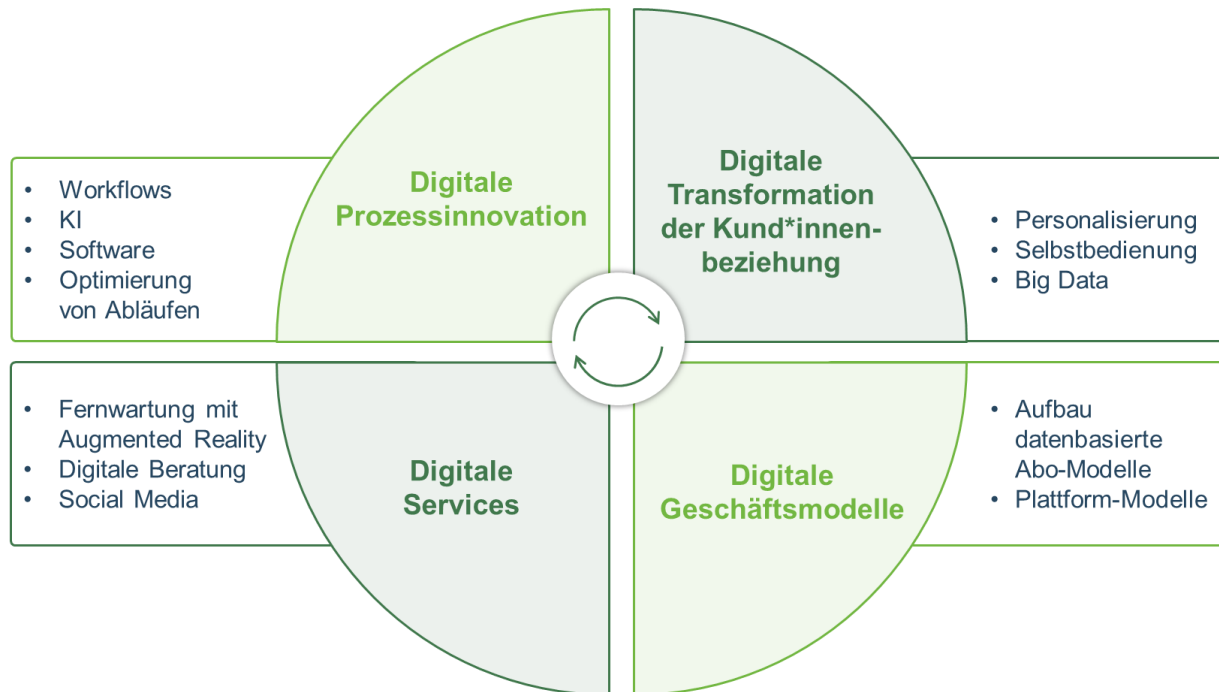
3

Befunde Projekt Demografieberatung Digi+

4

Fazit

## Digitale Transformation



Eigene Grafik in Anlehnung an: <https://www.weclapp.com/de/lexikon/digitale-transformation/>

## Fragestellungen

- Welche Belastungen und Chancen für gesundheitsförderliche Arbeit gehen mit der digitalen Transformation einher?
- Welche Faktoren wirken in Richtung der Chancen für gesundheitsförderliche Arbeit?
- Welche Rückschlüsse lassen sich für Betriebsberatung vor allem im Hinblick auf **digitale Kompetenzen** ziehen?

# Gesundheitssensor für digitale Arbeit

## Datengrundlage, Analysemethoden



- Laufzeit 11/2022-07/2024
- **Fragestellung:** Wie muss ein **Analyse- und Beratungsinstrument**, der s.g. „Gesundheitssensor für digitale Arbeit“, konzipiert sein, dass es Unternehmen ermöglicht, die zunehmend digitale Organisation, Steuerung und Kontrolle von Arbeit gemeinsam mit den Beschäftigten in einer gesundheitsförderlichen und inklusiven Art und Weise zu gestalten?
- 53 qualitative Interviews mit Beschäftigten aus vier Unternehmen, mit 30 davon standardisierte Befragung, Fokus auf Wissensarbeiter\*innen
- Inhaltsanalyse und deskriptive Statistik
- 5 öffentliche Outputs

# Outputs Gesundheitssensor für digitale Arbeit

- **Deskresearch-Bericht:** Auswirkungen der digitalen Transformation auf das Wohlbefinden der Beschäftigten und Beratungsansätze auf betrieblicher Ebene
- **Empirischer-Bericht:** Digitale Transformation und Gesundheit – Befunde aus vier Unternehmen
- **Informationsunterlagen für Betriebsberater\*innen:** Grundwissen über Digitalisierung und deren mögliche Bezüge zur Gesundheit, um Transformation bestmöglich partizipativ und gesundheitsförderlich begleiten zu können.
- **Prototypisches Erhebungsinstrument:** erster Schritt mittels Beschäftigtenbefragung Belastungen sichtbar zu machen
- **Sensibilisierungsfolder**



# Belastungen und Chancen für gesundheitsförderliche digitale Arbeit

Arbeit im Wandel	Risiken für Gesundheit und Arbeitsfähigkeit	Chancen für gesundheitsförderliche Arbeit
zeitliche und räumliche Grenzen	ständige Verfügbarkeit, reduzierte Erholungsphasen, soziale Isolation durch Home-Office	gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, an individuelle Bedürfnisse und Tätigkeit angepasster Arbeitsort
Arbeitsorganisation und Prozesse	digitale Steuerung, Überwachung und Kontrolle, Standardisierung, Belastung der Augen und des Stützapparates	Flexibilität in der Arbeitsgestaltung, erhöhte Autonomie und Kontrolle, verbesserte Inklusion, geringes Risiko für körperliche Überlastung
Wissensmanagement und Kommunikation	Abhängigkeit von Technologien, Informationsflut und Arbeitsverdichtung	leichter Zugang zu Informationen, Wissen und Weiterbildung, verbesserte Kooperation

# Schlüssel zur gesundheitsförderlichen digitalen Arbeit:

Auswirkungen der digitalen Transformation bringen technologische, organisationale und soziale Herausforderung:



**Kompetenz:** Technikkompetenz auf allen Ebenen und nicht nur in der IT, insb. in Management, BGF und Betriebsrat

→ effektive Nutzung, bessere Entscheidungsfindung, Evaluierung von Gesundheitsrisiken, Anpassung an sich ändernde Anforderungen



**Führung & Partizipation:** Technikeinsatz reflektieren und verbessern, Mitbestimmung bei Digitalisierungsbedarf und Umsetzung, Identifikation von Bedürfnissen

→ Erhöhung der Mitarbeiter\*innenzufriedenheit, Motivation, Nachhaltigkeit und Innovationsfähigkeit



# Demografieberatung Digi+

 01.02.2023 – 31.01.2028

[www.demografieberatungplus.at](http://www.demografieberatungplus.at)  
[@demografieberatungplus](https://www.instagram.com/demografieberatungplus)

## Zielsetzung

- Schaffung von alter(n)sgerechten Arbeitswelten in Österreich.
- Unterstützt Betriebe und ihre Beschäftigten dabei, individuelle Antworten auf **demografische und digitale Entwicklungen** zu finden.

## Rahmen

EU (ESF+) und BMASGPK  
Rund 17,6 Mio. EUR  
Österreichweit, ausgenommen Burgenland, für alle Betriebsgrößen und Branchen

4

### Regionen

West, Mitte, Süd, Ost

68

### Berater\*innen

im Einsatz

M1

### mind. 1.105 Beratungen

aktuell: 879

M2

### mind. 755 Beratungen

aktuell: 591

## Schwerpunkte

- 75% KMUs
- 5-10% Start-ups
- Grüne Branchen

## Handlungsfelder

Arbeitsgestaltung, Führung und Kultur, Personalmanagement, Wissen und Kompetenzen, Gesundheit

# Ablauf und Instrumente Demografieberatung Digi+

Beratungsdauer: 12 bis 18 Monate (flexibel)

M1



M2



M3



M4

## Standortbestimmung

### Quick-Check Digi+

1. Erstgespräch(e)
2. Sensibilisierung
3. Identifikation Reifegrad, Herausforderungen, Unterstützungsbedarf
4. Schnittstellenmanagement

## Maßnahmenplanung

### Fitness-Check Digi+ Demografiebarometer

1. Vorbereitung zur Maßnahmenplanung
2. Vertiefende Analyse zu Demo- und Digi-Themen
3. Definition & Planung konkreter Maßnahmen
4. Sicherstellung Partizipation, Qualität & Nachhaltigkeit

## Umsetzungsberatung

1. Planung der Umsetzungsberatung
2. Toolbox und Wissenspool
3. Durchführung der Umsetzungsberatung
4. Sicherstellung von Partizipation, Qualität, Nachhaltigkeit

### 6-Monats-Aktionsplan

## Prozessreflexion

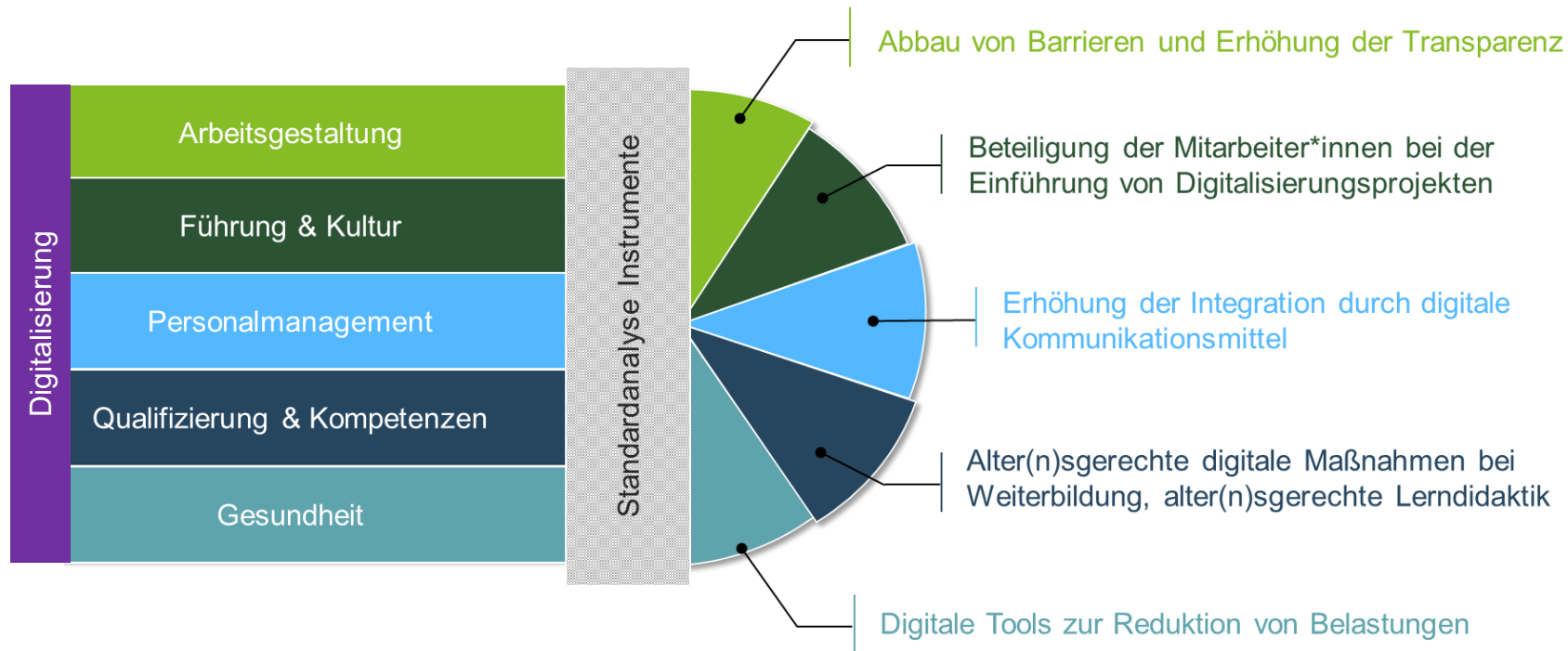
### Fitness-Check Digi+

1. Partizipative Reflexion aller Inhalte der Umsetzungsberatung
2. Reflexionsfragebogen
3. Feststellung Reifegrad und Veränderung im Vergleich zu M1
4. Sicherstellung Qualität und Nachhaltigkeit
5. Bei Bedarf Nachberatung

# Fitness-Check Digi+

**Vorgehen:** Erhebungszeitpunkte: M2, M4

Deskriptive Analysen, Faktorenanalysen, Mittelwertevergleiche,  
Clusteranalysen, Regressionen, Strukturgleichungsmodellierung



**81 Fragen** zur Detailanalyse der betrieblichen Herausforderungen und Kompetenzen in Bezug auf altersgerechte Arbeit und Digitalisierung

## Fragestellungen digitale Kompetenzentwicklung

- Inwiefern zeigt der Beratungsansatz mit Partizipation, niederschweligen Zugängen und digitalen Tools bereits zwischen den Messzeitpunkten M2 und M4 erkennbare Effekte auf die **digitale Kompetenzentwicklung** der Beschäftigten?
- Lassen sich Cluster im Hinblick auf die **digitale Kompetenzentwicklung** und den unternehmensbasierten Arbeitsfähigkeitsindex ableiten, die zur Erhöhung der Treffsicherheit in der Beratung beitragen?
- Welche Faktoren sind besonders für die **digitale Kompetenzentwicklung** im Unternehmen relevant?

# Faktorenanalyse Fitness-Check Digi+

(n=461)

## 8 Faktoren anhand von **explorativer** und **konfirmatorischer Faktorenanalyse**:

- Unternehmensbasierter Arbeitsbewältigungsfaktor (abhängige Variable),
- Digitale Kompetenzentwicklung (Analyseschwerpunkt),
- Führung und Unternehmenskultur,
- Prozesskompetenz,
- Vereinbarkeit Arbeit und Leben,
- Personalentwicklung,
- Personalgewinnung und Übergänge,
- Arbeits- und Gesundheitsschutz



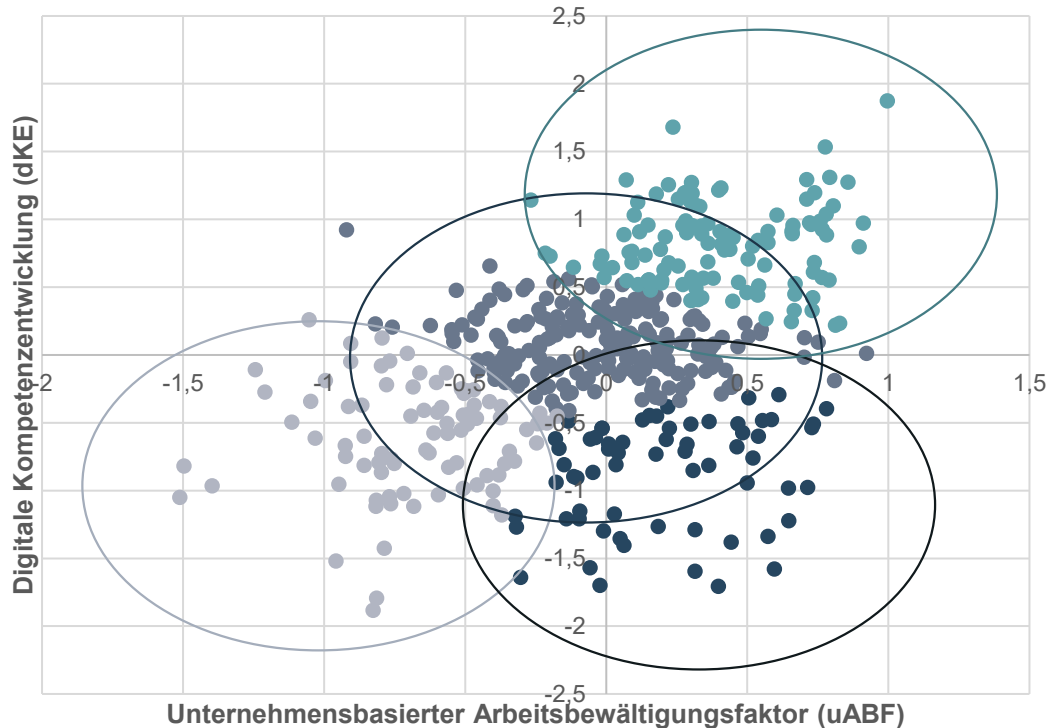
Grundlage für **Mittelwertevergleiche** zwischen M2 und M4, **Clusteranalyse**, **Regressionen** und **SEM**.

# Trendeffekte zwischen M2 und M4

Faktor	M2	M4	$\Delta$ (M4 – M2)	P-Wert (Wilcoxon-Test)	Effektstärke r (Wilcoxon-Test)	Interpretation
Unternehmensbasierter Arbeitsbewältigungsfaktor	0,06	0,26	0,20	0,19	0,25	<b>kleiner Trend</b>
Arbeits- und Gesundheitsschutz	0,13	0,06	-0,07	0,74	0,06	<b>stabil</b>
<b>Digitale Kompetenzentwicklung</b>	<b>0,19</b>	<b>0,49</b>	<b>0,30</b>	<b>0,12</b>	<b>0,29</b>	<b>klarer Trend</b>
Vereinbarkeit Arbeit und Leben	0,12	0,38	0,26	0,14	0,28	<b>Trend</b>
Führung & Unternehmenskultur	0,09	0,27	0,18	0,09	0,32	<b>mittlerer Trend</b>
Personalgewinnung & Übergänge	0,13	0,35	0,21	0,13	0,29	<b>Trend</b>
Prozesskompetenz	0,16	0,43	0,26	0,12	0,30	<b>klarer Trend</b>
Personalentwicklung	0,13	0,46	0,32	0,09	0,33	<b>stärkster Trend</b>

# Clusteranalyse

für eine zielgruppenspezifische Strategie für Beratung und Umsetzung



- Cluster 1: „technologiefördernd und hohes uABF“
- Cluster 2: „Digitale Mitte mit neutralem uABF“
- Cluster 3: „uABF gefährdet und digital wenig eingebunden“
- Cluster 4: „Digitale Vorreiter mit gutem uABF“

**Cluster 1 – „geringe digitale Kompetenz & stabiler uABF“ (~15%, n = 34)**

- $dKE/M \approx -0,92$ ;  $uABF/M \approx +0,17$ , kleine Betriebe ( $\bar{\varnothing} \approx 15$  MA)

**Cluster 2 – „Digitale Mitte mit neutralem uABF“ (~35%, n = 77)**

- $dKE/M \approx +0,07$ ;  $uABF/M \approx +0,08$

**Cluster 3 – „Risikocluster“ (~24%, n = 53)**

- $dKE/M \approx -0,32$ ;  $uABF/M \approx -0,48$

**Fokus bei Ansprache und Information, größten Handlungsbedarf**

**Cluster 4 – „Digitale Vorreiter\*innen mit gutem uABF“ (~26%, n = 58)**

**Best-Practice:** hohe digitale Kompetenz, ausbalancierter Arbeitsbewältigungsfaktor, mittelgroße bis große Betriebe

# Regressionsmodelle

zur Erklärung des unternehmensbasierten Arbeitsbewältigungsfaktors (n=461)

<b>Variable</b>	<b>Modell 1</b> (R <sup>2</sup> ≈ 0,196); (Adjusted R <sup>2</sup> ≈ 0,084)	<b>Modell 2</b> (R <sup>2</sup> ≈ 0,286); (Adjusted R <sup>2</sup> ≈ 0,183)	<b>Modell 3</b> (R <sup>2</sup> ≈ 0,581); (Adjusted R <sup>2</sup> ≈ 0,507)
Digitale Kompetenzentwicklung	—	0,262***	0,306***
Führung & Unternehmenskultur	—	—	0,832***
Vereinbarkeit Arbeit und Leben	—	—	0,204***
Personen im Betrieb (Größe)	-0,000*	-0,000*	-0,000
Anteil Männer	-0,054	-0,067	0,024
Anteil 45+	-0,014	-0,036	-0,027

\* = p<0,05

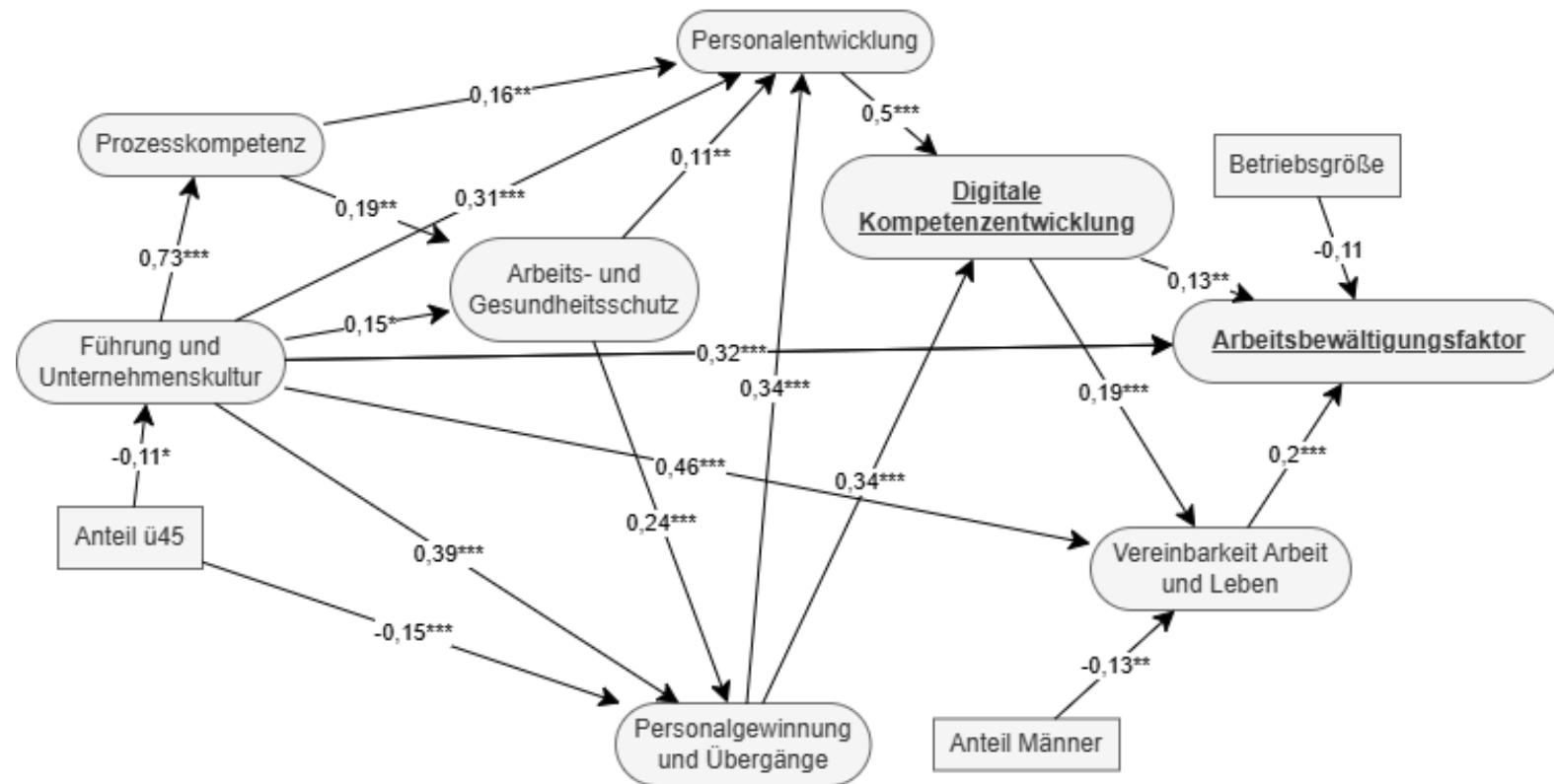
\*\* = p<0,01

\*\*\* = p<0,001

# Strukturgleichungsmodell (SEM)

(n=640)

- Führung und Unternehmenskultur wirkt über Personalentwicklung, Übergangsmanagement auf die digitale Kompetenzentwicklung und indirekt/direkt auf den unternehmensbasierten Arbeitsbewältigungsfaktor.
- Digitale Kompetenzentwicklung wirkt direkt auf die Vereinbarkeit Arbeit und Leben und über diesen Pfad direkt auf den unternehmensbasierten Arbeitsbewältigungsfaktor (bspw. bessere Zeitstrukturen, digitale Tools, etc.)
- Betriebsgröße, Alters- und Geschlechtsstruktur bleiben sekundär, sobald Führung/Prozesse/Kompetenz und Vereinbarkeit im Modell stehen.



\* = p<0,05  
\*\* = p<0,01  
\*\*\* = p<0,001

Welche Belastungen und Chancen für gesundheitsförderliche Arbeit gehen mit der digitalen Transformation einher?



- zeitliche und räumliche Entgrenzung
- reduzierter Handlungsspielraum durch digitale Steuerung und Standardisierung
- Beanspruchung Augen und Stützapparat
- Abhängigkeit von Technologien
- Informationsüberschuss
- Arbeitsverdichtung



- bessere Möglichkeiten für Vereinbarkeit, Vereinbarkeit Arbeit und Leben wirkt direkt auf Arbeitsbewältigungsfaktor ( $\beta \approx 0,21$ ).
- digitale Kompetenzentwicklung entlastet direkt und indirekt über Vereinbarkeit Arbeit und Leben
- erhöhte Autonomie
- verbesserte Inklusion
- geringes Risiko für körperliche Überlastung
- leichter Zugang zu Informationen
- verbesserte Kooperation

## Welche Faktoren wirken in Richtung der Chancen für gesundheitsförderliche Arbeit?

- Gute Führung und Unternehmenskultur als Ausgangspunkt aller betrieblichen Wirkmechanismen
- Personalentwicklung stärkt die Arbeitsbewältigung ( $\beta \approx -0,37$ ), u.a. indem sie Digitale Kompetenzen aufbaut; **Kernressource** und **zentrale Vermittlerin** zwischen Prozessen, Führung, Digitale Kompetenzen und Arbeitsbewältigung
- Partizipation: Technikeinsatz reflektieren und verbessern, Mitbestimmung bei Digitalisierungsbedarf und Umsetzung, Identifikation von Bedürfnissen
- Altersstruktur, Geschlechteranteil und Unternehmensgröße haben nur minimale Effekte

→ **Gestaltbare Faktoren schlagen Strukturmerkmale.**

## Welche Rückschlüsse lassen sich für Betriebsberatung vor allem im Hinblick auf digitale Kompetenzen ziehen?

- Berater\*innen brauchen **Grundwissen über Digitalisierung** und Auswirkungen auf Gesundheit
- **Führung und Unternehmenskultur** wirken am stärksten auf Arbeitsbewältigungsfaktor
- **Personalentwicklung** führt zu mehr digitaler Kompetenz, welche direkt und indirekt auf Arbeitsbewältigung wirkt, ein empirisch wenig erforschter Entlastungspfad (Fokus in der Forschung auf Techno-Stress).
- **Reaktion auf Beratung** unterschiedlich, schnell: digitale Kompetenzentwicklung, Prozesskompetenz, Personalentwicklung, Vereinbarkeit Arbeit und Leben, langsamer: Arbeitsbewältigung, Arbeits- und Gesundheitssicherheit
- 4 Cluster zu vier **Unternehmenstypen**, die unterschiedliche Konfigurationen an digitale Kompetenzentwicklung und Arbeitsbewältigung typisieren und klare Interventionslogiken ermöglichen.
- Zentrale **Beratungsfelder**: Digitale Kompetenzen in allen Funktionen, Gesundheitskompetenzen in allen Funktionen, Führung und Partizipation im Sinne eines bedarfsorientierten Technikeinsatzes



# Kontakt

**Alexandra Weilhartner**  
ÖSB Consulting  
[alexandra.weilhartner@oesb.at](mailto:alexandra.weilhartner@oesb.at)

[www.oesb.at](http://www.oesb.at)

**Annika Schönauer**  
ÖSB Social Innovation  
[annika.schoenauer@oesb-socialinnovation.at](mailto:annika.schoenauer@oesb-socialinnovation.at)

[www.oesb-socialinnovation.at](http://www.oesb-socialinnovation.at)