

## **Der Arbeitsbewältigungsindex Plus – aufbauend auf dem finnischen Prognosemodell die Krise überblicken - Impuls im Rahmen des FGÖ Arbeitskreises bei den Alpbacher Wirtschaftsgesprächen**

**Irene Kloimüller, Wien, Juli 2009**

### **Krise und Produktivität**

Irgendwann wird die wirtschaftliche Krise wieder vorbei sein.

Doch werden die Unternehmen/Betriebe in Phasen des Konjunkturaufschwungs mithalten können, werden fähige, qualifizierte und motivierte MitarbeiterInnen in den Betrieben sein, die diesen Aufschwung überhaupt betreiben können?

Die Krise bewirkt zurzeit einen Drop Out aus dem Arbeitsprozess vor allem bei zwei Generationen – Jüngere durch Kündigung bzw. reduzierten Einstiegsmöglichkeiten (Arbeitslosigkeit Jüngerer - dramatischer Anstieg) und Ältere, weil vorzeitige Pensionierungen forciert werden (Anstieg der Korridor pensionen, der Anträge für I-Pensionen...).

Die Krise trifft bezüglich der Beschäftigungsquoten von MitarbeiterInnen Österreich hart, denn sie trifft eine Erwerbsgesellschaft, deren Durchschnittsalter stetig anwächst und eigentlich zum Erhalt der Produktivität der Volkswirtschaft die Jüngeren schon früher und die Älteren weitaus länger im Arbeitsprozess bräuchte.

Wie wir schon in anderen Wirtschaftskrisen gesehen haben – sind Menschen erst einmal frühzeitig gegangen, kommen sie nicht zurück und wir haben bei den Jüngeren wertvolle und kostbare Jahre verloren.

Der äußeren Krise für die Unternehmen könnte eine weitaus länger anhaltende innere Krise von Produktivitätsverlusten folgen.

### **Produktive Arbeit – Arbeitsbewältigung**

Der traditionelle Produktivitätsbegriff in der Ökonomie setzt Tätigkeiten des Menschen in Relation zum Stückpreis des Produktes (Input/Output Relation), die aus dieser Tätigkeit entsteht. Arbeit wird damit der sozialen und anthropologischen Dimension beraubt. Eine Konzeption von Produktivität unter Integration der anthropologischen Dimensionen bedeutet, dass Menschen arbeiten können, wollen und dürfen, um sich her-vor-zu bringen, also produktiv und ganzheitlich arbeitsfähig zu sein. Der erweiterte Gesundheitsbegriff setzt genau hier an, und ganzheitliches Gesundheitsmanagement ist immer auch ein Produktivitäts- und Arbeitsbewältigungsfähigkeitsmanagement.

Das Modell der Entwicklung des Menschen bis ins höhere Alter – bzw. über die gesamte Berufsdauer - stellt eine wichtige Voraussetzung für den erweiterten Produktivitätsbegriff dar. Altern im Arbeitsprozess ist nicht per se mit Verlusten von Produktivität verbunden, man kann bis ins hohe Berufsalter arbeitsfähig und produktiv bleiben. Wollen wir Menschen länger im Arbeitsprozess halten müssen wir ganzheitliche Produktivität fördern.

## Der Arbeitsbewältigungsindex Plus als Produktivitätsmessinstrument

Der Arbeitsbewältigungsindex Plus, wird im Rahmen des Programms „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit fördern“ von PVA und AUVA entwickelt. Er baut auf dem finnischen Workability Index auf, erweitert um die Aspekte von Werte, Kompetenz und Arbeitsbedingungen – dem sogenannten Haus der Arbeitsfähigkeit.

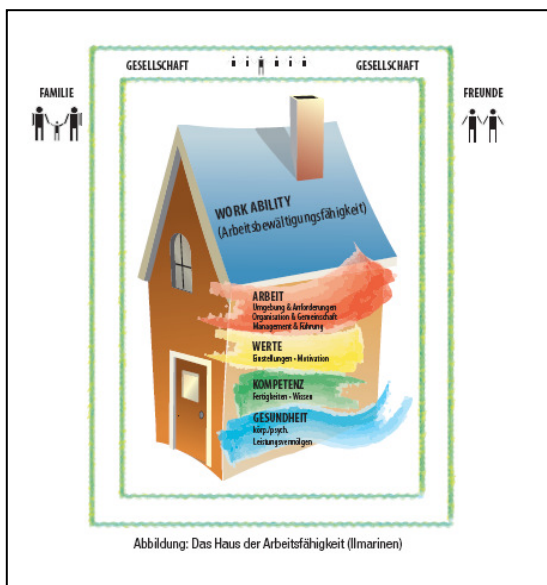
Er ermöglicht ein Assessment, einen Status und eine Prognose zur Arbeitsbewältigungsfähigkeit, also zur gesunden, produktiven Verankerung von MitarbeiterInnen im Arbeitsprozess.

Produktivität misst der ABI Plus im anthropologischen und ökonomischen Sinn, denn niedrige Ausprägungen im ABI- Plus gehen mit einem vorzeitigem Ausstieg, schlechterer Lebensqualität, und klassischen Produktivitätsverlusten (z.B. gemessen nach der QQ Methode<sup>1</sup>) einher. Die linearen Regressionsanalysen einer Studie des Erasmus Medical Center Rotterdam 2005-2006 ergaben, dass ArbeitnehmerInnen mit kritischen Arbeitsbewältigungswerten im Vergleich zu jenen mit exzellenten Werten einen Produktivitätsverlust von rund 27% hatten.

Je höher die Ausprägungen (Scores), im ABI- Plus, desto besser die Arbeitsbewältigung das heißt die Übereinstimmung von individuellen (Gesundheit, Einstellung, Kompetenz) mit organisationalen Ressourcen, desto höher das Zusammenpassen (Fit) von Individuum und Arbeit und desto wahrscheinlicher wird ein produktiver Verbleib im Arbeitsgeschehen.

Das Assessment mit dem ABI Plus ermöglicht auch gezielte Interventionen, um Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, zu erhalten und zu verbessern, ebenso wie die Evaluierung der gesetzten Maßnahmen.

### Das Haus der Arbeitsfähigkeit



Dimensionen und Kriterien des ABI- Plus
<b>Erdgeschoss: des Hauses der Arbeitsfähigkeit:</b> physisches, psychisches und mentales Leistungsvermögen
<b>1. Stockwerk des Hauses der Arbeitsfähigkeit: Kompetenz: Fertigkeit und Wissen, Wissenserwerb</b>
<b>2. Stockwerk des Hauses der Arbeitsfähigkeit: Werte und Einstellungen, Sinn Entschiedenheit für Beruf</b>
<b>3. Stockwerk des Hauses der Arbeitsfähigkeit: Arbeit &amp; Arbeitsbedingungen</b>
a) soziale, zwischenmenschliche Anforderungen; Kooperation mit Führung, KollegInnen und Kunden/KlientInnen
b) Arbeitstag- Bewältigung, gesundheitliche Belastungen, Pausen, Arbeitszeitform...
c) Ergonomie
<b>Umgebung des Hauses der Arbeitsfähigkeit: Privat und Gesellschaft:</b>
Life Balance: Lebenssituation, Lebensqualität, Abstimmung Beruf und Privatleben
Zur Zeit Gesamtscore von 7-49; wird im Programm erweitert.

<sup>1</sup> Quantity and Quality Method nach Brouwer et al, 1999 (*How much work did you perform during regular hours on your last regular workday as compared with normal?*; Skala von 0-10)

## **Die Krise als Chance**

Krise ist auch eine Orientierungsphase. Die Krise kann genutzt werden, um Arbeitsfähigkeit zu messen, zu fördern, Menschen zu trainieren und Organisationen umzubauen im Sinne einer ganzheitlich produktiven Arbeitswelt.

Unternehmen, die jetzt in Arbeitsfähigkeit investieren, werden im höheren Ausmaß über gesunde und leistungswillige MitarbeiterInnen in den Aufschwungzeiten verfügen.