

# Arbeitsfähigkeit erhalten – Wie ist das möglich?

**Arbeit.Alter.Zukunft**  
**Linz 21. Oktober 2011**  
ARBEITSPÄHIGKEIT  
ERHALTEN

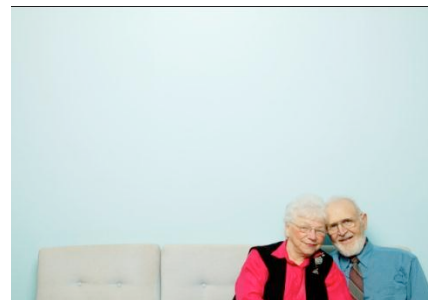
Irene Kloimüller  
Leiterin des AUVA-PVA-Programms  
„Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“

## Was Sie in der nächsten ½ Stunde erwarten dürfen

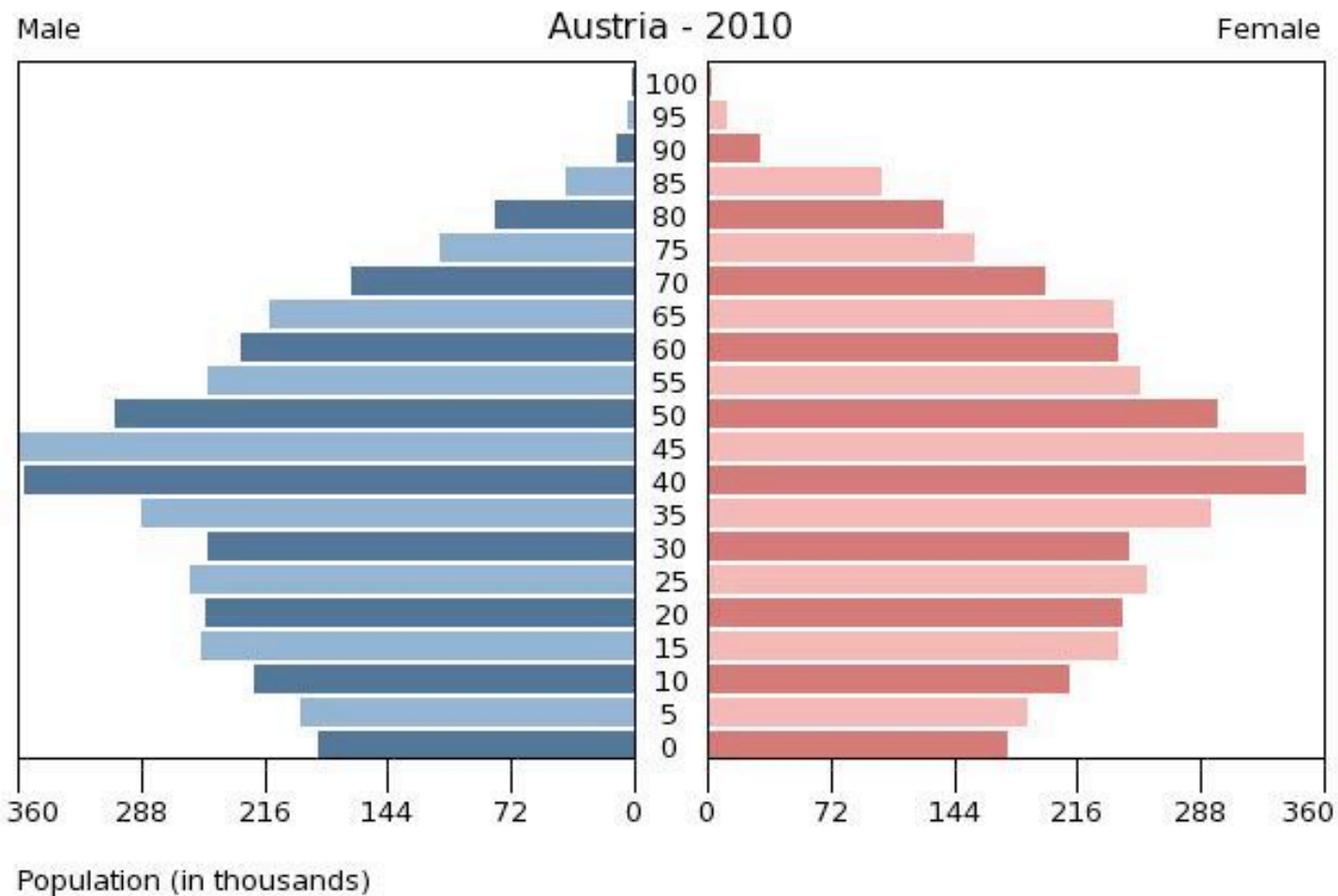
- **Alter und Arbeit?**
- **Programm „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“**
- **Prozess und Maßnahmen**
- **Ergebnisbezogene Interventionen in den 20 Pilotbetrieben von „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“**
- **Handlungsfelder in Unternehmen / ABI PLUS™**



## Wann zählt man zu den Älteren?

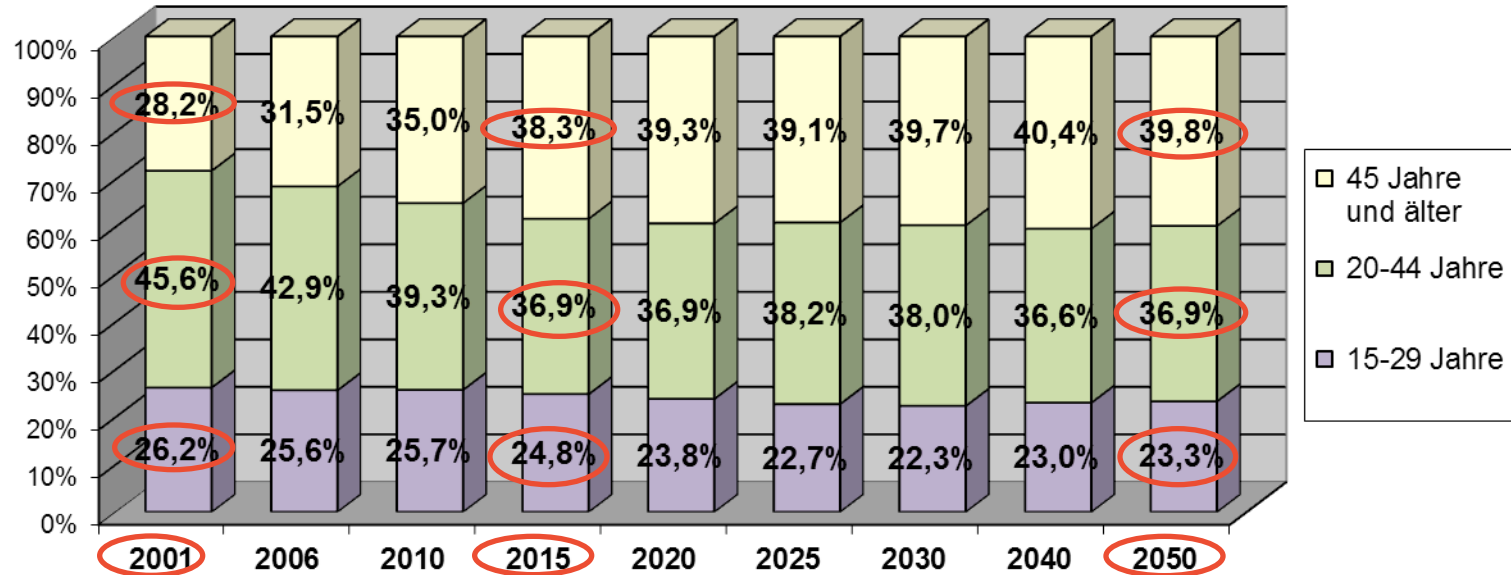


# Altersstruktur Österreich



# Demographische Ausgangssituation: Österreich

Erwerbspersonen nach Altersgruppen in Österreich 2001-2050



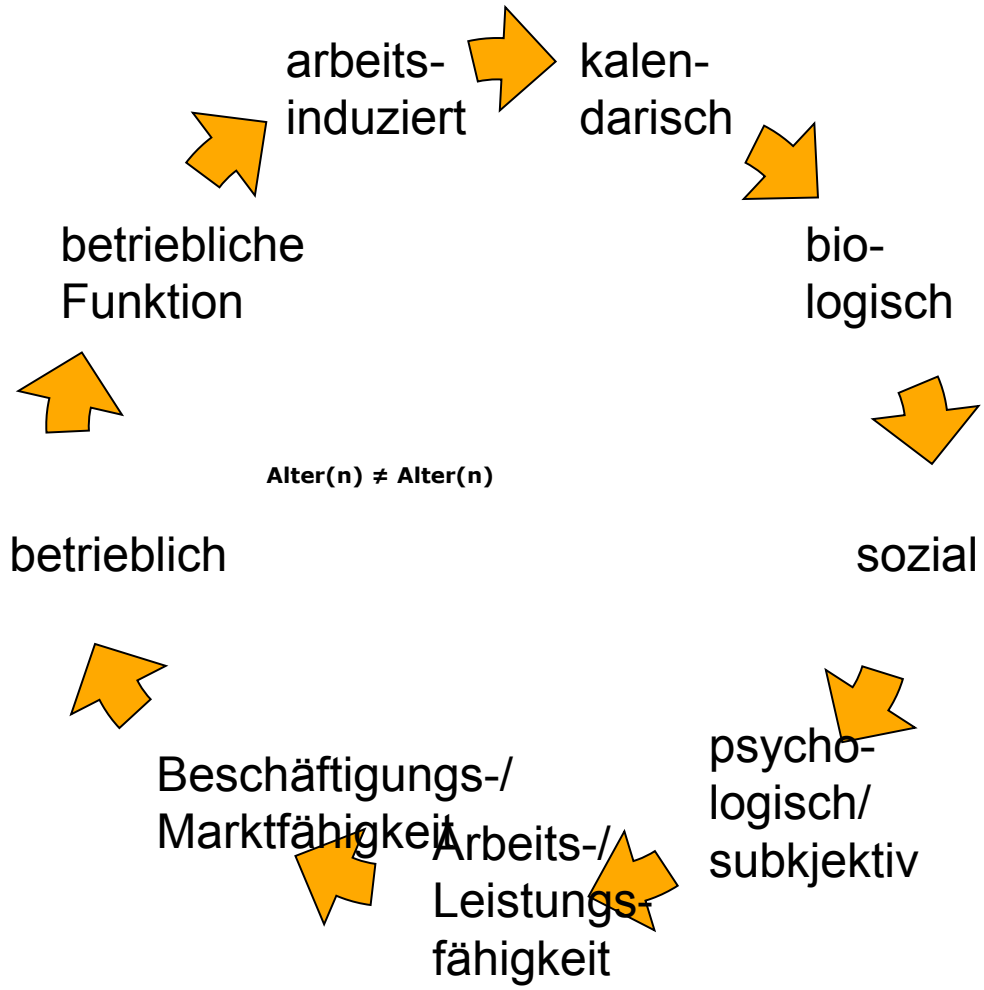
Quelle: STATISTIK Austria - Erwerbsprognose 2006

➔ Bereits **ab 2015** stellen die **über-45-jährigen** Erwerbspersonen die **größte Gruppe** am österreichischen Arbeitsmarkt dar!

# Wie schauen wir auf das Älterwerden?



# Wie schauen wir auf das Älterwerden?

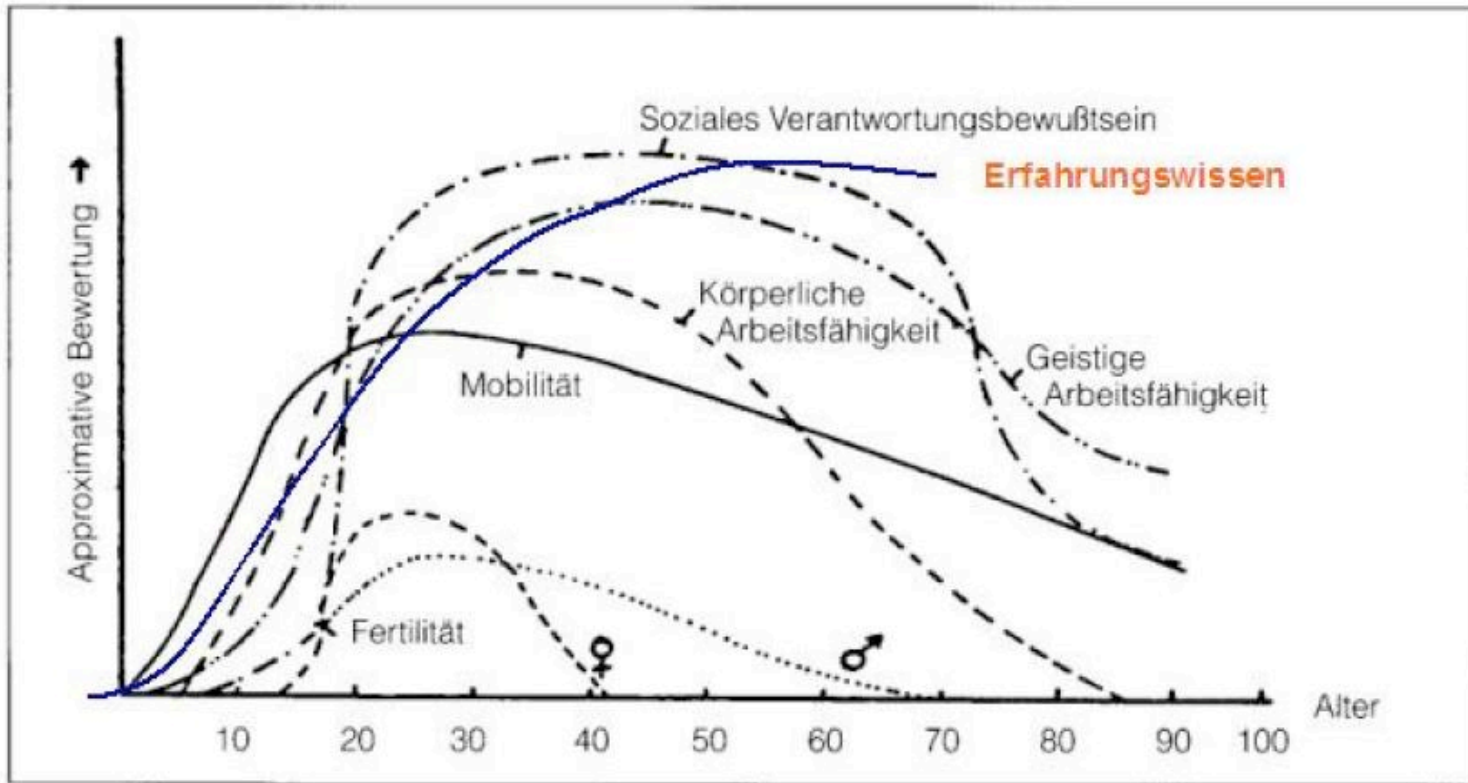


Allg. Definitionen  
„ältere  
Arbeitskräfte »

Statistiken: 45+

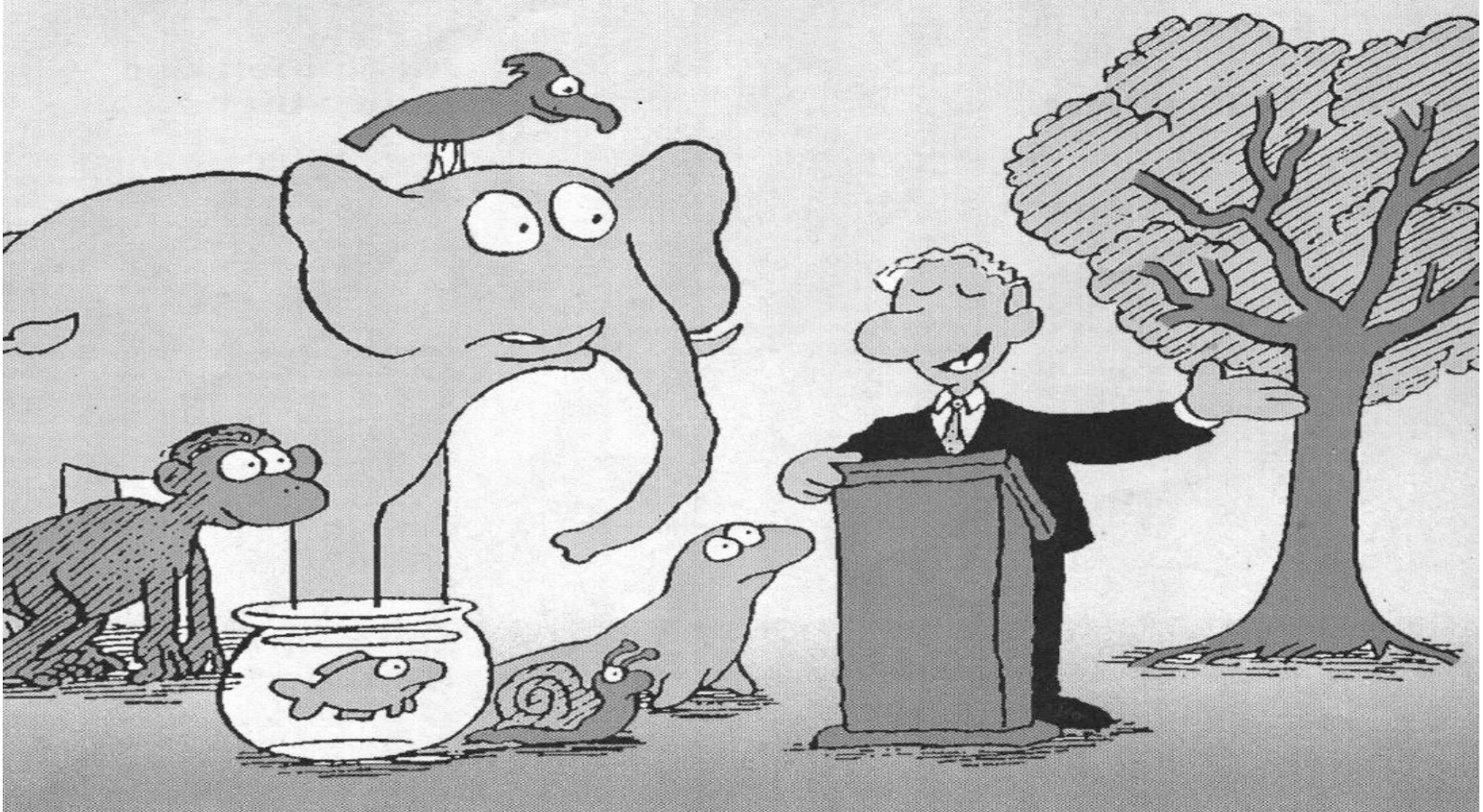
OECD: 50+

# heterochrones Altern



Hofecker et al. 1979!!!

# Strikte Gleichbehandlung oder Individualität?



Damit es gerecht zugeht, erhalten Sie alle die gleiche Prüfungsaufgabe:  
Klettern Sie auf diesen Baum!

Die Menschen unterscheiden sich,  
aber unterscheiden sich auch die  
Arbeitsanforderungen?

⇒ **entscheidet über  
produktives oder unproduktives  
Älterwerden in der Arbeit**

# Interventionsebenen

## Alternsgerechte Arbeit

## > ARBEITSREFORM

**qualitativ attraktiv**

**quantitativ mitbestimmbar, flexibel**

**Unterstützung von Betrieben bei Umsetzung**



## Positive Einstellung zur Arbeit/Ältere > EINSTELLUNGSREFORM

**bei Beschäftigten**

**bei UnternehmerInnen**

**in Gesellschaft**



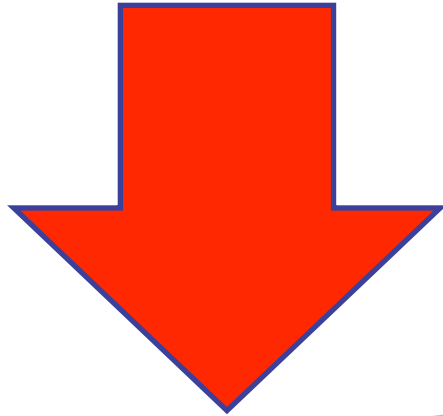
## Pensionsgestaltung

## > PENSIONSREFORM

positive Anreize für längeren Verbleib

Finanzielle Beteiligung von Betrieben

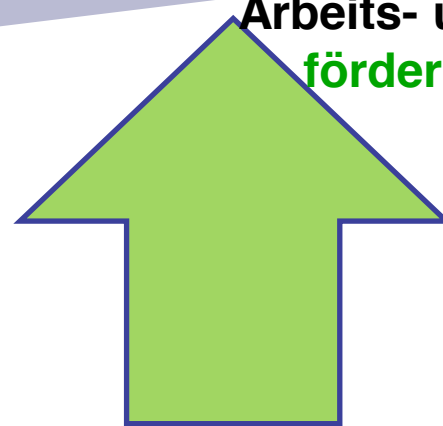
# Wo „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“ ansetzt



Arbeitsunfähigkeit und  
Berufsunfähigkeit **senken**



Arbeits- u. Berufsfähigkeit  
**fördern** und **erhalten**



**Erfolgsfaktor ist das Einbeziehen aller Altersgruppen, Frauen und Männer, Kranken und Gesunden in ihrer Unterschiedlichkeit!**

# Hintergrund für das Programm – Arbeitsfähigkeit erhalten mit dem ABI plus™

1. Invalidität im Wandel/Präventionscluster (demografischer Umbruch, vorzeitiger Pensionsantritt, BU /I- Pensionen...)  
> Auftrag an PVA und AUVA zur Entwicklung eines Programms durch den BM für Soziales und Arbeit

2. Verbindung mit (EU)- Sicherheits- und Gesundheitsschutz und dem ArbeitnehmerInnenschutz in Österreich AnSchG von 1995

3. Finnische Erkenntnisse

seit 1981 Längsschnittstudien zu Altern und Arbeit durch das FIOH  
1990-1996 Finnage – Respect fo the Ageing (FIOH)  
1996 Regierungskomitee  
1998-2002 Finn paw – Finnisches Nationalprogramm  
Ab 2003 Programme Fortführung durch diverse Ministerien

# Pensionszugänge z.Z. in Österreich im Verhältnis

|                           |               |
|---------------------------|---------------|
| Alterspensionen gesamt    | 65.000, davon |
| Alterspensionen vorzeitig | 59% ←         |
| Alterspensionen regulär   | 41%           |

Zusätzlich BU/IV (Zuerkennungsquote liegt bei 36,5%)

Berufsunfähigkeit (Arbeiter) Invalidität (Angestellte)

25.500 Arbeiter, Angestellte

5.000 aus Gewerblichen Wirtschaft

Faktisches Pensionsantrittsalter in Österreich:

♀ 57 Jahre ♂ 59 Jahre

Beschäftigungsquoten der über 55 Jährigen bei 42%

## Pensionen, Bezugsdauer in Jahren

|                 | Frauen | Männer |
|-----------------|--------|--------|
| BU/IV-Pension   | 22,0   | 16,0   |
| Alterspensionen | 23,1   | 17,6   |

Lebenszeitverkürzung in Jahren bei BezieherInnen einer  
BU/IV-Pension gegenüber einer Alterspension

11,4

11,0

Monatliche Durchschnittspension – Frauen € 653,50

Monatliche Durchschnittspension – Männer € 1.193,66

Klaus Rolf Pirich, PVA, 2010

# Ziele von Arbeitsfähigkeit erhalten

1. Das Programm wird gemeinsam mit 20 Pilotbetrieben aus 8 Wirtschaftsbereichen zeigen, **dass es möglich ist, Arbeitsfähigkeit zu erhalten und bis ins höhere Berufsalter zu fördern.**
2. **Standard-Messinstrument für Arbeitsfähigkeit = Arbeitsbewältigungsindex Plus™**  
Supervision Prof. J. Ilmarinen,  
Entwicklungsteam mit AUVA, PVA, ZAI (BMASK), IV, ÖGB, AUVA  
Scoreberechnungen durch TU Berlin/Dr. Leitner
3. **Entwicklung von Standards für Interventionen in Betrieben „Branchen- Tool – Box“**



# ARBEITSFÄHIGKEIT



Führung  
Arbeitsumgebung  
Arbeitsinhalte  
Arbeitsorganisation



Werte  
Einstellungen  
Motivation



Qualifikationen, Wissen,  
Kompetenzen, Fähigkeiten  
und Fertigkeiten



körperliche, psychische,  
geistig-mentale  
Gesundheit

nach Juhani Ilmarinen



**Familie**



**Freunde**



**Gesellschaft**

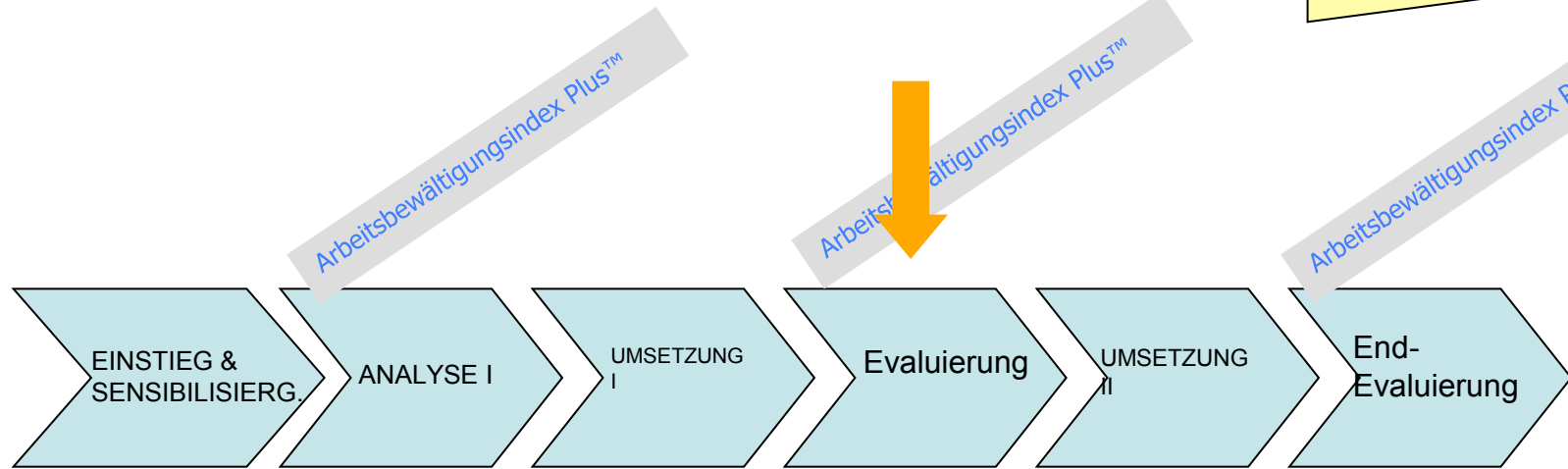


**Politik**

Arbeitsfähigkeit erhalten –  
ein Programm von PVA und AUVA

# Ablauf und Vorgehen von Arbeitsfähigkeit erhalten

**Analyse, Interventionen, Entwicklung des „Plus“ im ABI Plus™**



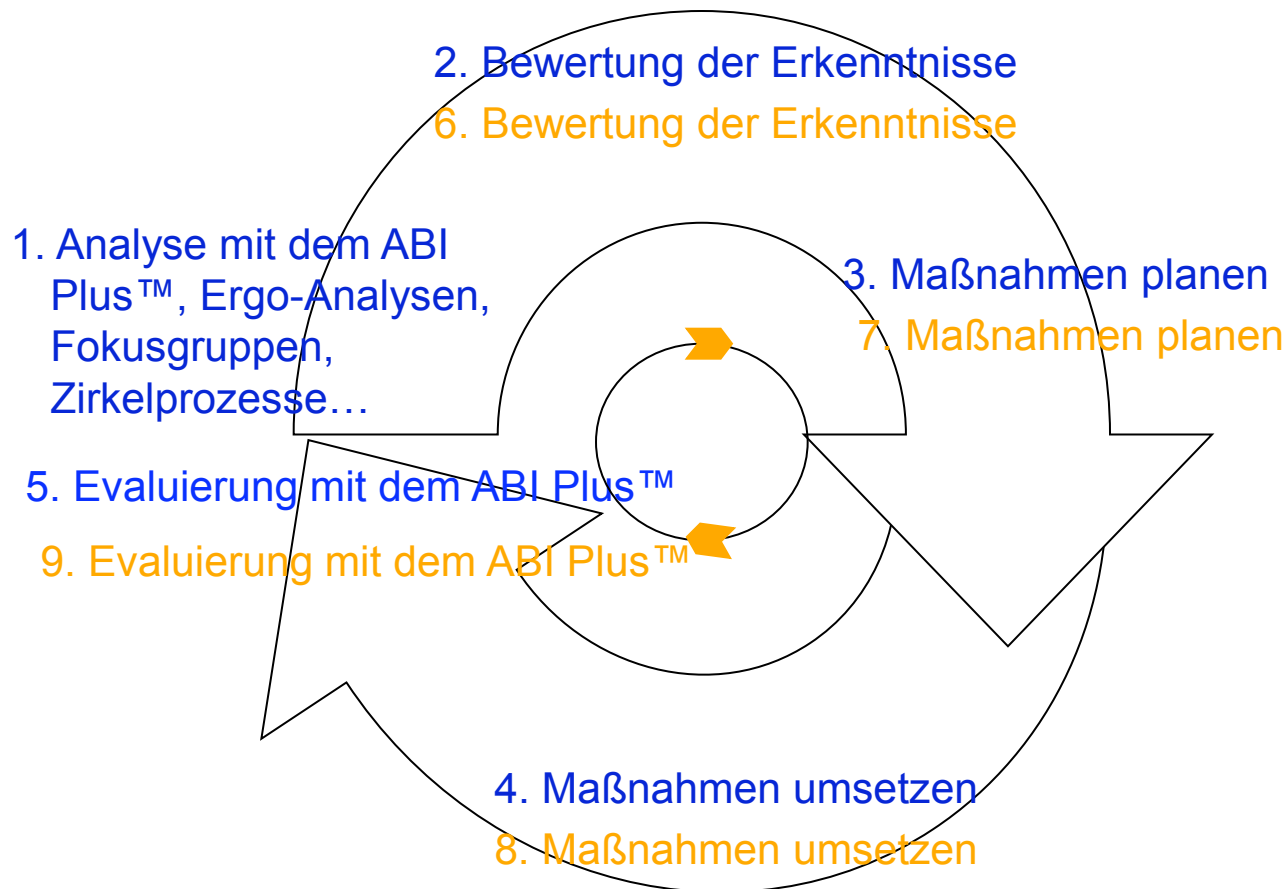
Vernetzung der Pilotbetriebe und Pilotbetriebe mit anderen Betrieben  
Future Circles, „Arbeitsfähigkeits-Enqueten“

2008

2012

Begleitende Evaluierung durch das LBI Health Promotion Research

# KVP Arbeitsfähigkeit erhalten



***Der Prozess ist***  
die erste Maßnahme.

Ein guter Prozess gibt Struktur.  
Er ist wie ein Skelett – eine  
unerlässliche Stütze für  
den Körper (alle Maßnahmen).



## *Maßnahmen, die greifen,*

brauchen Struktur:

- klare Vereinbarungen
- Betriebsressourcen
- Steuergruppe mit Biss
- Projektleitung mit Kompetenzen
- Kommunikationssysteme
- Methoden der MitarbeiterInnen-Einbindung
- Vernetzung der betrieblichen AkteurInnen,
- Präventivdienste,
- Betriebsrat/Belegschaftsvertretung, BVP



## *Nachhaltigkeit braucht:*

- KVP im Betrieb
- Empowerment/Ausbildung von Keyplayern:
  - Management,
  - Führungskräften,
  - Präventivfachkräfte,
  - Belegschaftsvertretung
- Kultur der Ehrlichkeit und Transparenz gegenüber den MitarbeiterInnen



## *Nachhaltigkeit braucht Unterstützung von außen:*

- Vernetzung mit anderen Betrieben
- Verfügbarkeit von Analyse und Reporting-Tool = ABI Plus™
- AB Coachings



- Neue Impulse durch Weiterbildungsangebote
- Politische Kultur

## Erfolg bei systemischem & spezif. Ansatz!

### ORGANISATION

#### der Verhältnisse

- Führung
- PE
- Struktur, Abläufe
- Arbeitsumgebung

65%

### PERSON

#### und Verhalten

- Gesundheit
- Einstellung
- Kompetenz

35%

**BELASTUNGS-  
Reduktion**

**RESSOURCEN-  
Aufbau**

# Maßnahmen nach Stockwerk im Haus der Arbeit

Insgesamt 311 Maßnahmen  
(zusätzlich zu den  
„Standardinterventionen“  
des Projekts)



211 Maßnahmen (66 %)

11 Maßnahmen (5%)

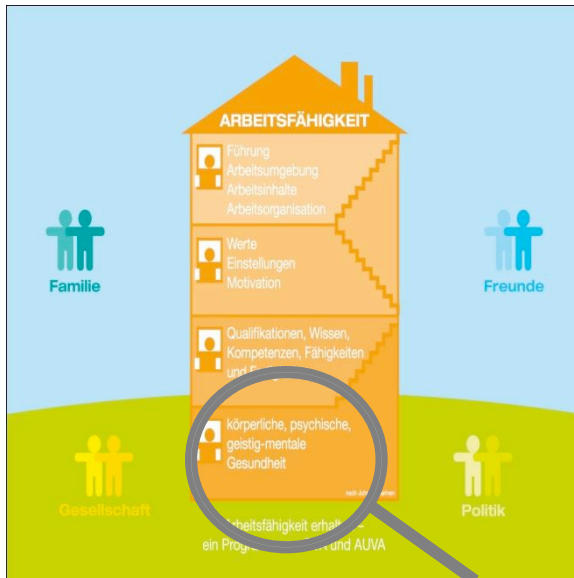
35 Maßnahmen (11 %)

58 Maßnahmen (19 %)



Arbeitsfähigkeit erhalten –  
ein Programm von PVA und AUVA

# Gesundheit:                      Ergebnisse                      &                      Maßnahmen



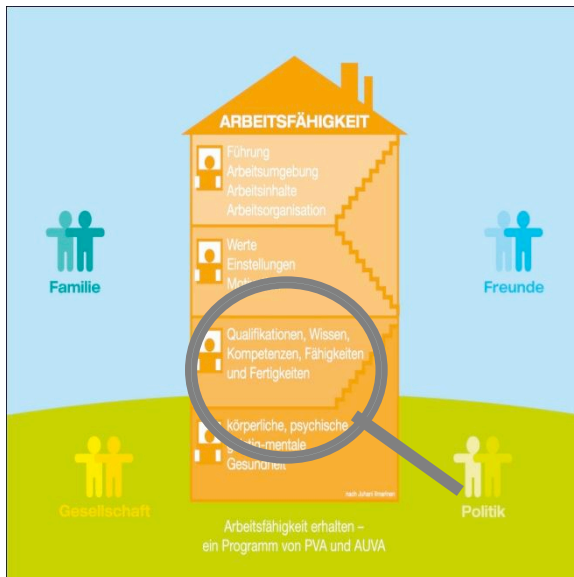
**Pflege:**  
**Emotionaler Stress**  
**Rücken- Schulter**  
**Nackenschmerzen**  
**Müdigkeit und**  
**Schlafstörungen**

**Bau:**  
**Emotionaler Stress**  
**Muskel-Skelett-**  
**Beschwerden**  
**Bandscheibenvorfälle**  
**Schwerhörigkeit**

*Training: Umgang mit schwierig. Situationen bzw. Angehörigen Ergonomische Arbeitsmittel und Trainings Nacht-Schicht-Trainings Pausengestaltung*

*Poliercoachings, Teamcoachings Ergo-Trainings auf der Baustelle PSA: Lärmlandkarten und Unterweisungen*

# Kompetenzen: Ergebnisse & Maßnahmen



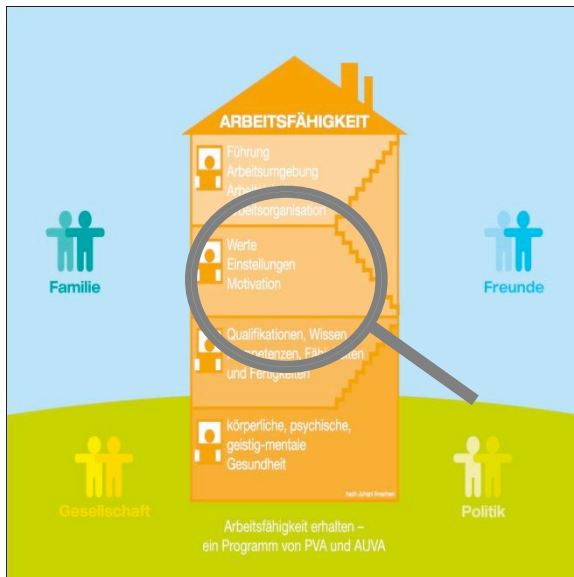
**Reinigungsfachkräfte  
& Küche z.B. im KH:  
Sprache  
neue Arbeitsmittel**

**Metall & and. Branchen  
zu wenig Anleitung/  
Training on the Job  
(z.B. bei Lehrlingen)  
Nachlassende  
Forderung und  
Förderung Älterer bei  
Innovationen**

***Sprach – Coachings  
Unterweisung d. PFK***

***Mentoring durch  
Erfahrene  
AnsprechpatInnen  
MAG  
Auswertung und  
Kontrolle der  
Bildungsbeteiligung  
Systemat.  
Wissensweitergabe an  
KollegInnen***

# Werte: Ergebnisse & Maßnahmen



**Gesundheitsbereich/  
Bau/Metall:  
Hohe Frühfluktuation  
> zu wenig  
Perspektiven, Life  
Balance wird  
wichtiger**

**Tätigkeit selbst wird  
als wertvoll gesehen**

**Zu wenig  
Wertschätzung  
Ressource  
Erfahrener/Älterer**

***Gesundheitszirkel für  
Jüngere  
Alternsgerechte  
Karriere/Fachkarrieren***

***Urlaubsmöglichkeit  
Flexible  
Arbeitszeitmodelle/  
frei nehmen können***

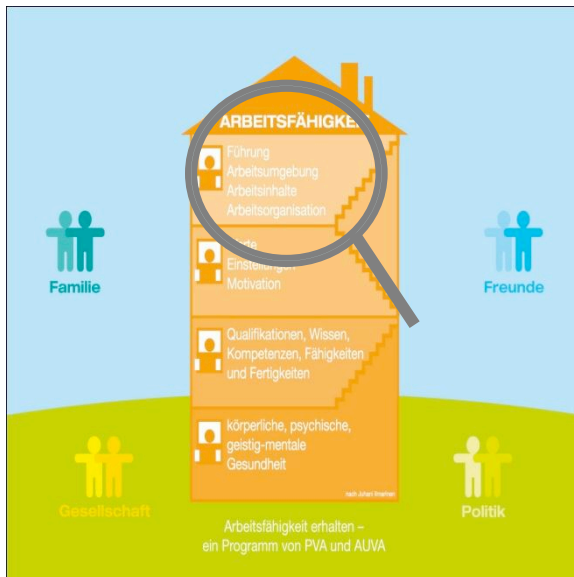
***Erfahrung ins  
Bewußtsein der  
Führungskräfte (meist  
externe Beratung)***

***Generationendialoge –  
von einander Lernen***

## Führung:

## Ergebnisse &

## Maßnahmen



**Führung in Zusammenarbeit schlechter bewertet als KollegInnen**

**Zu wenig Wertschätzung, Feedback über Qualität der Arbeit**

**Wahrnehmung der Älteren unter Fokus Probleme**

**Zu wenig Unterstützung bei Entwicklung**

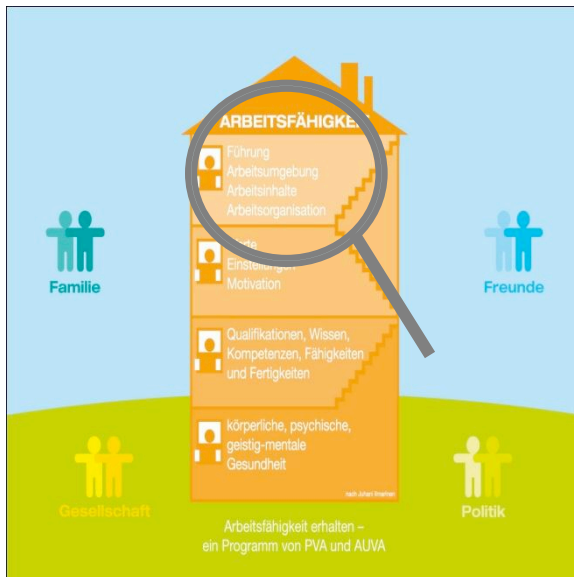
***Management Information und Sensibilisierung = psycholog. Arbeitspakt für Thema***

***Wertschätzende Dialoge/Training für operative Führungskräfte***

***Gesundes Führen***

***MAG – altersgerecht***

# Handlungsspielraum: Ergebnisse & Maßnahmen



**Je höher qualifiziert, desto mehr Wunsch nach Handlungsspielraum, diese Erwartungen werden z.T. nicht erfüllt**

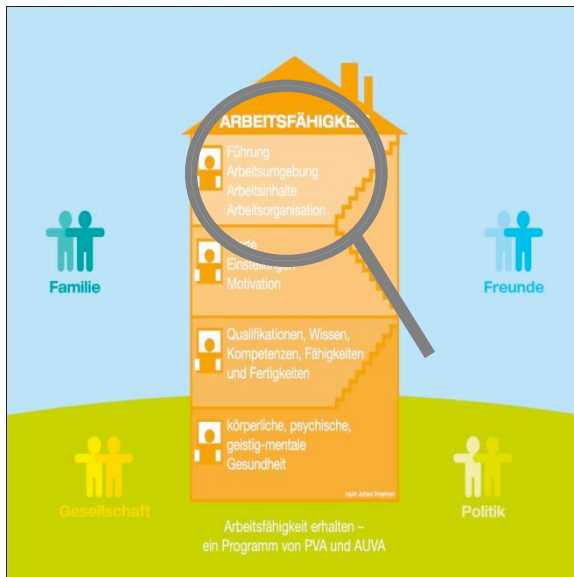
**Gefühl, zu wenig mitgestalten zu können, Verbesserungen einzubringen**

**Arbeit mit Führung betreff Handlungsspielraum/ Zutrauen/Vertrauen TOP-DOWN**

**Aktive QualitätsmanagerInnen und Vorgesetzte – wahrnehmen- aufgreifen- rückmelden**

**KVP Prozesse ankurbeln**

# Arbeitsumgebung: Ergebnisse & Maßnahmen



**Zahlreiche  
physikalischen  
Stressoren (Lärm,  
Zugluft, Schmutz...)**

**Zeitdruck....**

**Unergonomische  
Arbeitsmittel/Stoffe  
Arbeitsplätze...**

**Gelebter  
ArbeitnehmerInnen  
schutz**

## Arbeitszeit:

## Ergebnisse &

## Maßnahmen



**Pausengestaltung:  
Pause machen  
können bei Bedarf für  
viele nicht möglich**

**Belastung durch  
Nachtarbeit**

***Pausenkultur: Vorbild  
Führung***

***Pausenfibel***

***Arbeit an neuen  
Modellen zur Reduktion  
von Nachtarbeit;  
Umschichtung, bzw.  
Neuorganisation in der  
Nacht  
im KH, PLO***

# Die wichtigsten Handlungsfelder in den Unternehmen (1)

## **Führung**

Haltung und Einstellung  
Know How  
Empowerment  
Instrumente wie MAG, Zielvereinbarungen usw.

## **Ergonomie**

Heben und Tragen  
Arbeitshaltungen  
Arbeitsmittel und Arbeitsplätze  
Umsetzung klassischer Arbeitnehmerschutz als Antwort

## **Handlungsspielraum**

Führung/Kultur  
Kompetenz  
Klarheit über Verantwortung  
Mitsprache

## **Sozial wirksame Arbeitszeit**

Überstunden  
Nachtarbeit  
Schichtarbeit  
Erholungsphasen  
Pausen  
Wegzeiten

## Die wichtigsten Handlungsfelder in den Unternehmen (2)

### **Gesundheit**

Entlastung  
und  
Ressourcen-  
aufbau  
körperlich,  
psychisch,  
mental

### **Kompetenzen**

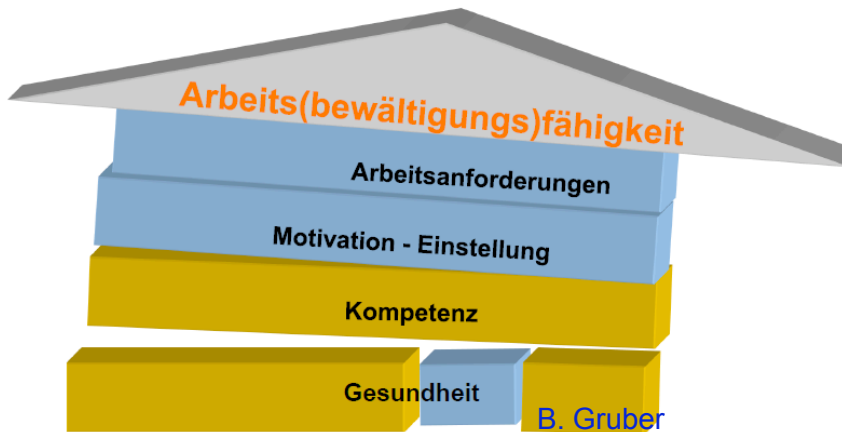
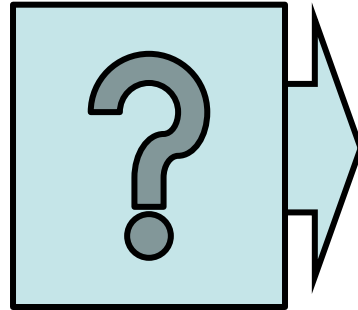
Anknüpfen an  
Erfahrung +  
Weiterbildung  
bis  
Pensionsantritt

Training on  
the job  
Generationen-  
übergreifender  
Wissens  
transfer

### **Werte**

Positive  
Einstellung  
gegenüber der  
Arbeit und  
dem Alter

Motivatoren →  
Wert-  
schätzung  
Weiter-  
entwicklung  
usw.



**Der Ausgang ist noch ungewiss!**

**Derzeit zeigen die Befragungsergebnisse für  $\frac{3}{4}$  aller MitarbeiterInnen eine stabile Balance, für  $\frac{1}{4}$  allerdings eine labile, kritische Situation**

## Einladung

### 4. Enquete

## ARBEITSFÄHIGKEIT

Good Practice – Strategien – Erfolge

24. November 2011

OeNB – Oesterreichische Nationalbank  
Otto Wagner Platz 3, 1090 Wien



## Das Programm Moderation: Karin Bauer, Der Standard

- 9:15 Begrüßung**  
**Dr. LL.M. Matthias Schroth**, Stellvertretender Abteilungsleiter der Abteilung „Recht“, Oesterreichische Nationalbank  
**Mag.ª Barbara Halapier**, Mitglied der Geschäftsführung ÖPWZ  
**Dipl.-Ing. Peter Vavken**, Generaldirektor der AUVA  
**Dr. Winfried Pinggera**, Generaldirektor der Pensionsversicherungsanstalt
- Eröffnung**  
**Bundesminister Rudolf Hundstorfer**, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
- 9:40 Wege in das Haus der Arbeitsfähigkeit – Einstimmung in den Tag**  
**Dr.ª Irene Kloimüller**, Programmleitung „Arbeitsfähigkeit erhalten“ der PVA/AUVA
- 10:00 Arbeitsfähigkeits-Management der Stadt München**  
**Christoph Schindler**, Personal- und Organisationsentwicklung der Stadt München
- 10:30 Age & M – das Arbeitsfähigkeits-Programm von H&M**  
**Claudia Oszwald, Christian Würzl**, Geschäftsführung H&M Österreich
- 10:40 Aktive Pause mit Dr. Paul Scheibenpflug**
- 11:10 Gesund schaffa bei Liebherr – das Arbeitsfähigkeits-Programm bei Liebherr**  
**Dr.ª Regina Konzett**, Leiterin Arbeitsmedizin Liebherr
- 11:30 Beispiele zur Umsetzung des Haus der Arbeitsfähigkeit aus diversen Gesundheitsträgern**  
**Dr.ª Michaela Spaller**, UKH Salzburg der AUVA, Pflegedirektorin **Claudia Kreuzer** Privatklinik Wehrle/PremiQa-Med, Pflegevorsteher **Sigfried Binder**, Wiener Krankenanstaltenverbund
- 12:00 Arbeitsfähigkeit erhalten in der Baubranche? HABAU Unternehmensgruppe zeigt, wie es möglich ist**  
**Ing. Markus Roubin**, Projektleiter HABAU und **Carmen Schwarz**, Beraterin „feelgut im Zentrum“
- 12:10 Mittagsbuffet auf Einladung der Oesterreichischen Nationalbank**
- 13:20 Arbeitsfähigkeit im eigenen Betrieb zum Thema machen – ein interaktiver Workshop**  
**Dr. Jürgen Tempel**, Arbeitsfähigkeitsexperte, Autor zahlreicher Fachbücher, Hamburg,  
**Mag.ª Ursula Pfrimer**, Beraterin im Programm „Arbeitsfähigkeit erhalten“
- 15:15 Zusammenfassung der Erkenntnisse des Workshops und Tages**  
**Mag.ª Renate Czeskleba**, Programmleitung „Arbeitsfähigkeit erhalten“ der PVA/AUVA

Ende ca. 15:30

### Sie treffen bei diesem Informationstag

- UnternehmerInnen
- Personalverantwortliche
- HR-ManagerInnen
- BelegschaftsvertreterInnen
- ArbeitsmedizinerInnen
- ExpertInnen aus Forschung und Praxis

**Sie sind herzlich eingeladen!**

DANKE für IHRE AUFMERKSAMKEIT!



**ARBEITSFÄHIGKEIT  
ERHALTEN**

[www.wai-netzwerk.at/arbeitsfaehigkeit-erhalten](http://www.wai-netzwerk.at/arbeitsfaehigkeit-erhalten))