

Round-Table: "Fit für die Zukunft" – AUVA und PVA bauen gemeinsam auf die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit

Wien (OTS) -

Ihre Gesprächspartner (alphabetische Reihung):

- Prof. Dr. Juhani Ilmarinen, internationaler Experte Generationen-Management (Finnland), EU-Berater
- Dr.in Irene Kloimüller MBA, Projektleitung "Fit für die Zukunft"
- Dr. Klaus Rudolf Pirich, Chefarzt-Stellvertreter der PVA
- Harald Schinnerl, Geschäftsführer Schinnerl GmbH
- DI Peter Vavken, Generaldirektor AUVA
- Mag. Christian Würzl, H&M

Projekt "Fit für die Zukunft?" erfolgreich angelaufen

"Arbeit und Alter" sind zentrale Stichworte unserer Zeit: Die Menschen werden immer älter und die Lebensarbeitszeit immer länger. Um ihre Arbeitsfähigkeit möglichst lange zu erhalten, hat die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) gemeinsam mit der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) das Projekt "Fit für die Zukunft" entwickelt. "Der optimale Einsatz von organisatorischen und individuellen Ressourcen soll die Arbeitsfähigkeit nachhaltig erhalten und fördern", so der stellvertretende Chefarzt der PVA, Dr. Klaus Rudolf Pirich. "Neben den wirtschaftlichen Interessen der Betriebe steht vor allem die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten im Vordergrund", ergänzt der Generaldirektor der AUVA, DI Peter Vavken. Pilotbetriebe aus acht verschiedenen Branchen zeigen, wie das funktionieren kann.

Bei "Fit für die Zukunft" handelt es sich um das erste gemeinsame Präventionsprojekt der Unfallversicherung mit der Pensionsversicherung. "Die AUVA verfügt über die notwendige Beratungskompetenz und den Zugang zu den Betrieben. Es war daher naheliegend, dass wir diese in Anspruch nehmen", so Pirich. AUVA General Vavken weist darauf hin, dass die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit auch mit einer Sicherheitskomponente verbunden ist: "Physische oder psychische Beeinträchtigungen spielen im Unfallgeschehen keine unbedeutende Rolle. Ich denke da zum Beispiel an die vielen Sturzunfälle, die sich vermeiden ließen".

Bis ins hohe Alter aktiv - Finnen als Vorreiter

Was bedeutet Arbeitsfähigkeit?

Arbeitsfähigkeit beschreibt das Potenzial eines Arbeitnehmers, eine Anforderung zu einem bestimmten Zeitpunkt unter vorgegebenen Bedingungen zu bewältigen. Passen die Arbeitsinhalte zu den Fähigkeiten, die sich im Laufe der Jahre altersbedingt verändern, dann kann die Arbeitsfähigkeit bis ins höhere Berufsalter erhalten bleiben. Zu altersbedingten Veränderungen zählen einerseits die Abnahme der körperlichen Leistungsfähigkeit sowie andererseits die Zunahme von mentalen und sozialen Fähigkeiten, wie Urteilsvermögen und Weitsicht.

Ein Beispiel: Die Arbeitsfähigkeit eines Bauarbeiters nimmt mit dem Alter ab, wird dieser jedoch geschult und danach verstärkt für Koordination und Planung einer Baustelle oder für die Einteilung von Teams etc. eingesetzt, bleibt seine Arbeitsfähigkeit lange erhalten.

Die Arbeitsfähigkeit von Menschen, die besonderen beruflichen Beanspruchungen ausgesetzt sind, soll mit Hilfe des Präventionsprogramms erhalten bzw. gefördert werden. Gleichzeitig soll die Zahl der krankheitsbedingten Frühpensionen verringert werden.

Wie funktioniert "Fit für die Zukunft?"

Bei "Fit für die Zukunft" stehen die MitarbeiterInnen von Beginn an im Mittelpunkt. Arbeitsbedingungen und -belastungen werden ausgelotet, optimiert, umgesetzt und evaluiert.

Zu Beginn der Projektphase wird der Betrieb auf das Programm sensibilisiert. In dieser Phase wird der Begriff "Arbeitsfähigkeit" näher definiert, um ein einheitliches Konzept verankern zu können.

Erste Analyse mit einem ganzheitlichen Denkmodell - dem "Haus der Arbeitsfähigkeit"

In den teilnehmenden Betrieben wird mittels eines standardisierten Prozesses der Status zur Arbeitsfähigkeit erhoben. Das Herzstück der Analyse ist dabei der Arbeitsbewältigungsindex Plus™ (ABI Plus), ein Fragebogen-Instrument zur Einschätzung von Arbeitsfähigkeit in einem ganzheitlichen Denkmodell, dem "Haus der Arbeitsfähigkeit": Die Bereiche Gesundheit, Einstellungen, Kompetenzen und Fertigkeiten sowie Arbeit werden dabei untersucht. Dieses "Haus der Arbeitsfähigkeit" wurde unter Federführung von Prof. Ilmarinen und aufbauend auf dem Arbeitsbewältigungsindex für die AUVA und die PVA entwickelt. Dieser ABI Plus wird in den Betrieben dreimal eingesetzt. Pro Durchlauf können etwa 12.000 MitarbeiterInnen kontaktiert werden. Diese werden befragt, ob die Arbeitsorganisation ihre Arbeitsfähigkeit unterstützt, ob sie gesundheitliche Probleme haben, wo ihre persönlichen Stärken liegen, ob sie genügend für ihre Tätigkeiten qualifiziert und unterstützt werden, ob sie ihre Werte in der Arbeit leben können, ob ihre Work-Life-Balance ausgewogen ist und wie sie mit ihren Vorgesetzten und KollegInnen auskommen. Diese erste Analyse erfolgt in Form von Fokusgruppen mit den Beschäftigten, schriftlichen Befragungen, Ergonomie-Analysen, Interviews sowie quantitativen Datenerhebungen (z.B.: Altersstruktur). Bei den meisten Pilotbetrieben ist die Analyse bis Juni 2009 erfolgt. Die Befragung erfolgt schriftlich und anonym.

Umsetzung

Nach der Erst-Analyse geht es an die Umsetzung, die etwa ein Jahr in Anspruch nimmt. ArbeitsexpertInnen entwickeln gemeinsam mit der Projektsteuerungsgruppe im jeweiligen Unternehmen Maßnahmen zur Wiederherstellung, dem Erhalt oder der Förderung von produktiver Arbeit. Die Unterstützungsmaßnahmen auf betrieblicher Seite setzen an der Unternehmenskultur, den Strukturen und Abläufen sowie am Verhalten an. Je zielsicherer diese Maßnahmen eingesetzt werden, desto leistungsfähiger können ArbeitnehmerInnen in ihrer Arbeitsumgebung agieren. MitarbeiterInnen der Betriebe erfahren in den Pilot-Projekten - zum Beispiel durch Arbeitsbewältigungs-Coaching oder Ergonmietrainings - auch, was sie selber tun können, um ihre Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern. Bis Juni 2010 werden die entwickelten Maßnahmen implementiert.

Erste Evaluierung

Nach der Umsetzung folgt die Evaluierung: Mit den Betrieben und den MitarbeiterInnen werden ausführliche Befragungen durchgeführt. Die Evaluierungsphase ist voraussichtlich bis 2010 abgeschlossen.

Anpassung der Maßnahmen

Anhand der Evaluierung kommen möglicherweise neue Facetten zum Vorschein. Die bisher durchgeführten Maßnahmen können daher nach Bedarf angepasst werden. Hierfür ist wieder ein Zeitrahmen von einem Jahr vorgesehen.

"Aktives und ganzheitliches Gesundheits- und Arbeitsfähigkeitsmanagement ist dabei der Schlüssel zum Erfolg. Vor allem die Führungskräfte in den Betrieben müssen darauf schauen, dass es ihren Beschäftigten gut geht. Das Projekt ist aber alles andere als ein 'Schonprogramm' für die MitarbeiterInnen im höheren Berufsalter, sondern zeigt auf, wie es durch altersgerechten Einsatz der Potenziale möglich ist, optimale Arbeitsfähigkeit über eine lange

Erwerbsdauer zu erhalten", sagt Projektleiterin Dr.in Irene Kloimüller.

Endevaluierung

"Die Wirksamkeit der Interventionen und Maßnahmen wird im Laufe des Projektes ein weiteres Mal evaluiert, gegebenenfalls werden notwendige individuelle Adaptationen vorgenommen", so Kloimüller weiter. Nach der Endevaluierung wird ein ausführlicher Abschlussbericht erstellt. Dieser wird bis Mitte 2012 abgeschlossen.

21 Betriebe aus 8 verschiedenen Branchen machen bei "Fit für die Zukunft" mit

Die 21 Pilotbetriebe haben sich verpflichtet, rund vier Jahre lang in dieses Programm als PartnerInnen einzusteigen. Diese Betriebe weisen unterschiedliche Größen und Strukturen auf. "Gerade im Bereich Handel ist es wichtig, dass die MitarbeiterInnen agil bleiben - in dieser Branche ist man neben der Bürotätigkeit auch oft auf den Beinen", sagt Mag. Christian Würzel, H&M Österreich. Harald Schinnerl, Geschäftsführer Schinnerl GmbH, teilt diese Ansicht grundsätzlich: "In Produktionsbetrieben ist man oft körperlich sehr gefordert - dabei kommt es ganz wesentlich darauf an, dass die MitarbeiterInnen fit sind und es auch nachhaltig bleiben."

Teilnehmende Branchen/Betriebe:

1. Baubranche: Strabag, Habau inkl. Held und Francke, Hentschläger-Stross, Staudinger
2. Handel: H&M
3. Eisen- und Metall: Schinnerl, Liebherr, ABO, Julius Blum GmbH, Böhler Edelstahl GmbH & Co KG
4. Beherbergungs- und Gaststättenwesen: Sana GmbH
5. Reinigung/Entsorgung: Saubermacher
6. Verkehr: Blaguss Reise GmbH
7. Gesundheit: Humanomed Gruppe, Haus der Barmherzigkeit Gruppe, Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern (Vinzenz Gruppe), UKH Salzburg, Rehabzentrum Großmain, Caritas Socialis, KAGES Stmk
8. Logistik: Österreichische Post AG / Paketlogistik Österreich (PLÖ) Region Ost

Vom Programm zur Implementierung in Österreichs Betrieben

Stein des Anstoßes für dieses Projekt war der Auftrag des Präventionsclusters des Sozialministeriums an die AUVA und die PVA, gemeinsam ein Präventionsprogramm zur Senkung von invaliditätsbedingten Pensionen bzw. zum Erhalt und zur Förderung von Arbeitsfähigkeit ins Leben zu rufen.

Das Programm läuft von 2008 bis 2012. Nach Beendigung des Programms sollen die Erfahrungen und entwickelten Förderkonzepte auch anderen Betrieben zur Verfügung gestellt werden und so zur Unterstützung der Erwerbsfähigkeit ihrer Beschäftigten beitragen.

Gesteuert wird das Programm von VertreterInnen der AUVA, PVA, Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund unter der Projektleitung von Drin Irene Kloimüller.

Über die AUVA: Soziale Unfallversicherung für rund 4,5 Millionen Versicherte

Bei der AUVA sind rund 4,5 Mio. Personen gesetzlich gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert: 1,3 Mio. Arbeiter, 1,5 Mio. Angestellte, 380.000 Selbstständige sowie 1,3 Mio. Schüler und Studenten. Die AUVA finanziert ihre Aufgaben als soziale Unfallversicherung überwiegend aus Pflichtbeiträgen der Dienstgeber. Diese zahlen 1,4 Prozent der monatlichen Brutto-lohnsumme jedes

Dienstnehmers (bis zur Höchstbeitragsgrundlage von 4.020,00 Euro) als Unfallversicherungsbeitrag ein.

Prävention ist die vorrangige Kernaufgabe der AUVA, weil sich damit das Schadensgeschehen ursächlich beeinflussen lässt. Prävention - also die Verhütung von Unfällen und die Vorbeugung von Berufskrankheiten - senkt die Kosten für die Heilbehandlung, die Rehabilitation und die finanzielle Entschädigung von Unfallopfern am wirksamsten. Die AUVA hat sich daher nie als "Verwalter" von Arbeitsunfällen betrachtet oder sich darauf beschränkt, "nur" die Haftung der Arbeitgeber im Falle von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten zu übernehmen. Die AUVA hat es immer als ihre vorrangige Aufgabe angesehen, aktiv und offensiv Arbeitsunfälle zu verhüten: etwa durch intensive Aufklärung über Gefahren am Arbeitsplatz, Information oder Motivation der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, durch Forschung oder durch vorbeugende Betreuung von besonders bedrohten Versicherten. In die Säule Prävention wurden 2007 rund 60 Mio. Euro investiert.

Rückfragehinweis:

AUVA - Sicherheitsmarketing und Presse
Dr. Wilfried Friedl
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
E-Mail: wilfried.friedl@auva.at
Tel.: +43 1 33 111-530
Internet: www.auva.at

Dr.in Irene Kloimüller, MBA
Beratung, Coaching, Entwicklung
Via Netzwerk GmbH
Coaching Center Heumarkt 3/Stiege 1/Top 17
1030 Wien
E-Mail: irene.kloimueller@auva.at
Mobil: +43-(0) 699 104 00 755
Internet: www.via-netzwerk.at

*** OTS-ORIGINALTEXT PRESSEAUSSENDUNG UNTER AUSSCHLISSLICHER
INHALTLICHER VERANTWORTUNG DES AUSSENDERS - WWW.OTS.AT ***

OTS0342 2009-06-17/17:32

171732 Jun 09

www.ots.at - www.gourmetpresse.at - www.politikportal.at - www.euroadhoc.at - www.tourismuspresse.at - www.presseportal.de -
www.presseportal.ch

© Copyright APA-OTS Originaltext-Service GmbH und der jeweilige Aussender. Alle Rechte vorbehalten. [\[Disclaimer\]](#)