

---

# Das Haus der Arbeitsfähigkeit bauen

„Fit für die Zukunft- Arbeitsfähigkeit erhalten“  
von AUVA und PVA

## Jahrestagung ÖGAM 2009

25. September 2009

Irene Kloimüller



Soziale  
Unfallversicherung



PENSIONSVERSICHERUNGSANSTALT

Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten

## Inhalte

1. Produktive Arbeit und Menschen
2. Veränderungen von Arbeitsfähigkeit mit Alter
3. Interventionsmodell/Interventionsebenen
4. Interventionsbeispiele
5. Vorgehen im Pilotprogramm - Ausblick

# Produktive Arbeit

Arbeit hat **soziale & anthropologische** Dimensionen

- Arbeit ist Lebenswert (K. Lewin)
- Sinn der Arbeit (V. Frankl)
- Vertrauen (B. Badura)
- soziale Bezüge, Miteinander, Zusammenarbeit (J. Achterberg)
- Anerkennung (J. Siegrist)

# Produktive Menschen

KÖNNEN (Arbeitsfähigkeit)

+

WOLLEN (Arbeitsfähigkeitsbereitschaft)

+

DÜRFEN (Arbeitsfähigkeitsmöglichkeit)

=

Arbeitsbewältigungsfähigkeit

# Arbeitsbewältigungsfähigkeit

## Arbeitsbedingungen/ Organisat. Kapazitäten

Organisationskultur, Führung  
Qualifizierung, Einbindung,  
Weiterentwicklung,  
Arbeitsplätze,  
Arbeitsumgebung

## Individ. Potenziale

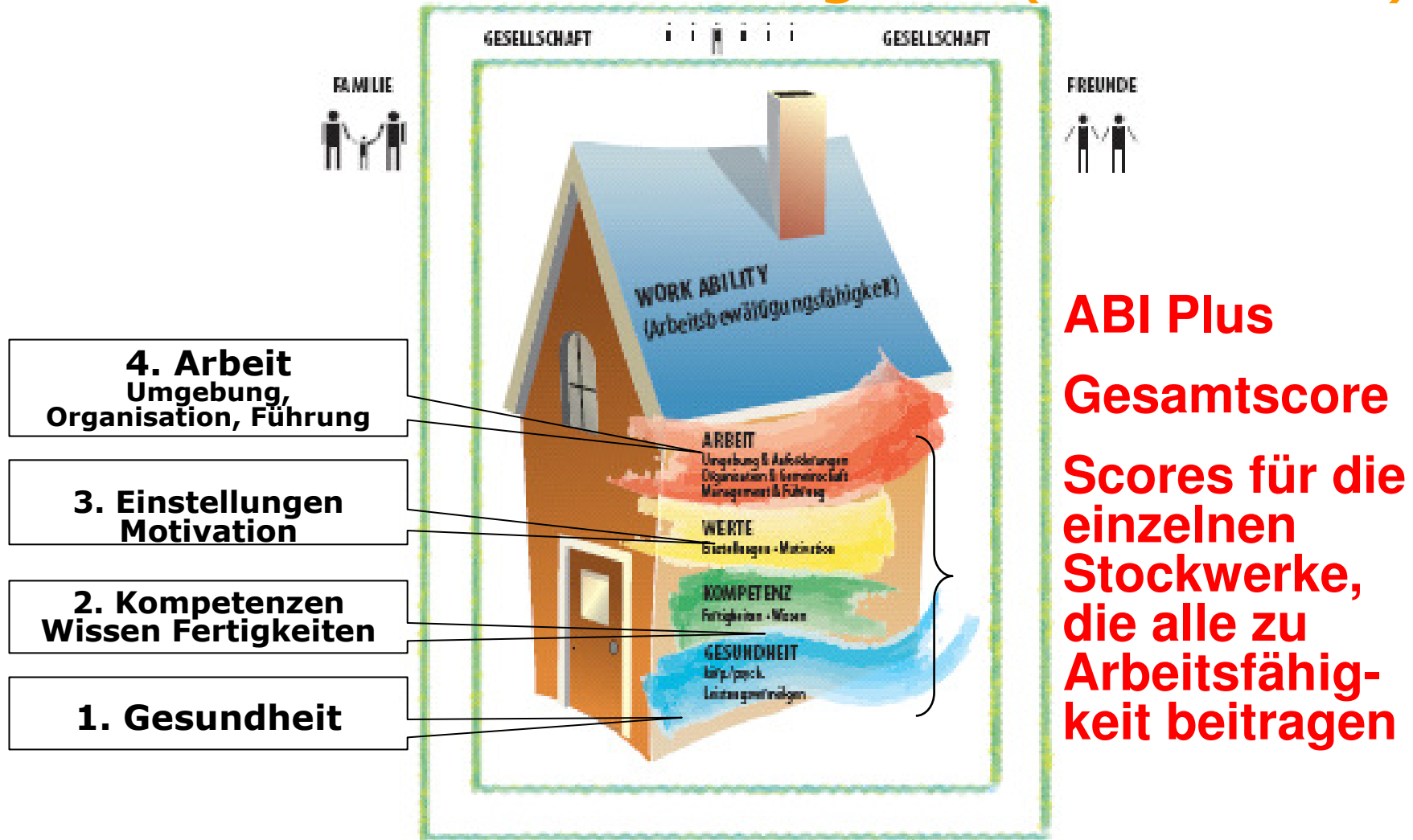
physische, psychische,  
mentale Ressourcen  
Fähigkeiten, Kompetenz,  
Qualifikation  
Einstellungen, Werte, Sinn

**Arbeits(bewältigungs)-  
fähigkeit** beschreibt das  
**Potenzial** eines Menschen, eine  
Anforderung zu einem  
gegebenen Zeitpunkt unter den  
gegebenen Bedingungen zu  
bewältigen.

**Ziel = möglichst hohe  
Passung!**

Die Passung ist ein dynamischer  
Vorgang.

# Das Haus der Arbeitsfähigkeit (Abi Plus™)



**ABI Plus**  
**Gesamtscore**  
**Scores für die einzelnen Stockwerke, die alle zu Arbeitsfähigkeit beitragen**

Abbildung: Das Haus der Arbeitsfähigkeit (Ilmarinen)

**„Arbeit alleine erhält die  
Arbeitsfähigkeit nicht“**

**(J. Ilmarinen, 2004)**

Abb./Tab. 87: Verteilung der Männer und Frauen mit »schlechter« Arbeitsbewältigungsfähigkeit nach Art der Arbeit und Lebensalter

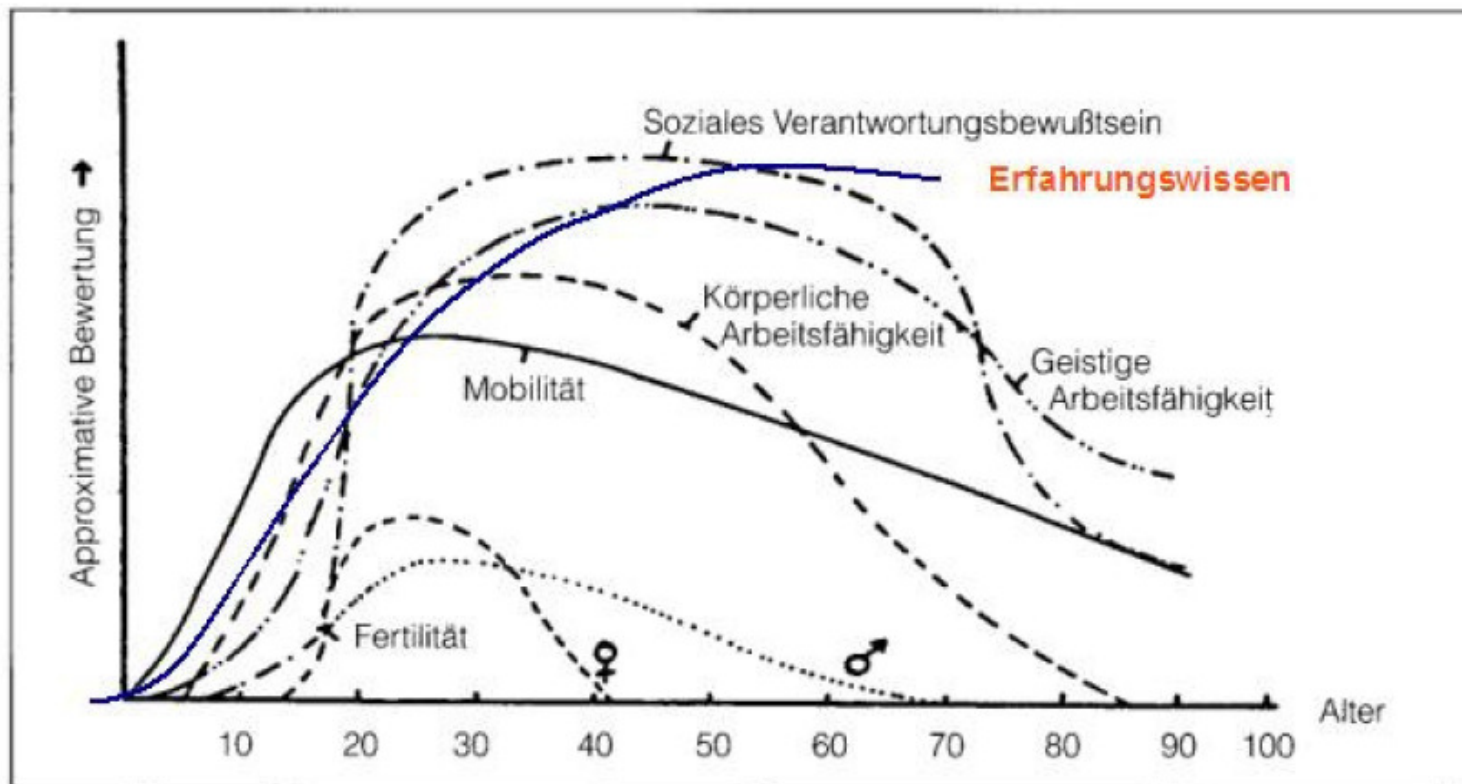


Ilmarinen, Tempel 2002



**>>> wir müssen daran arbeiten (bauen)**

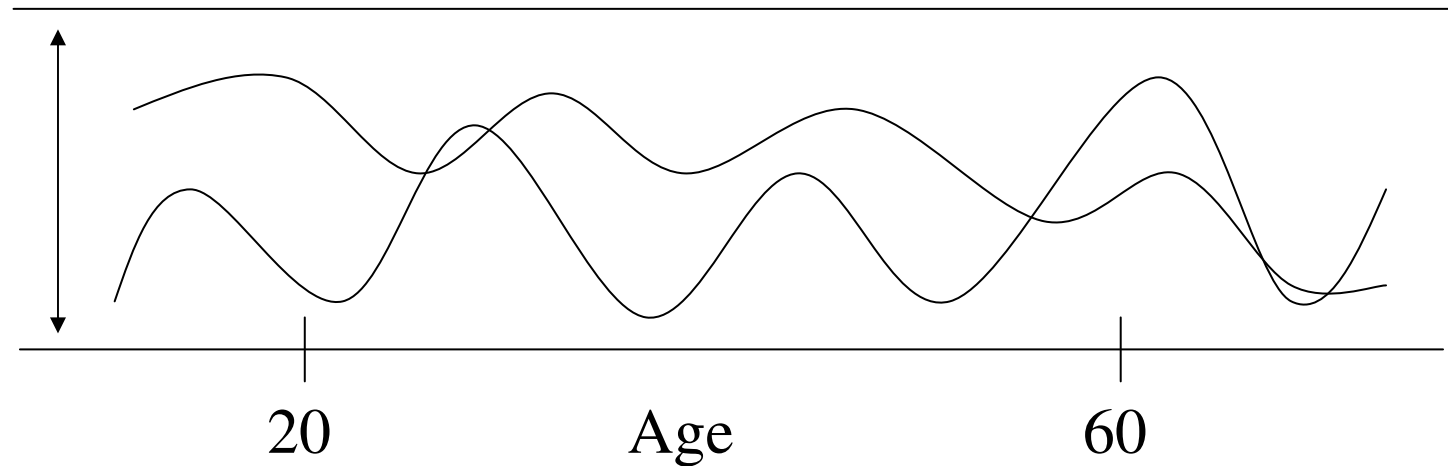
# Über Veränderungen Bescheid wissen - heterochrones Altern



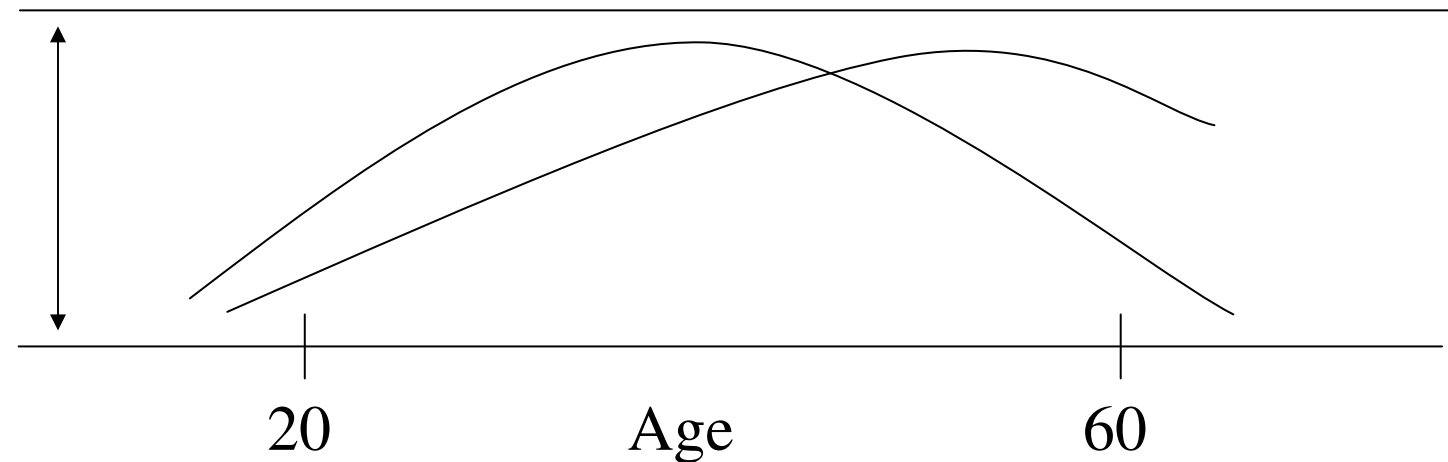
Hofecker et al. 1979

# Lebenslauf oder Lebenszyklus?

**Lebens-  
lauf**



**Lebens-  
zyklus**



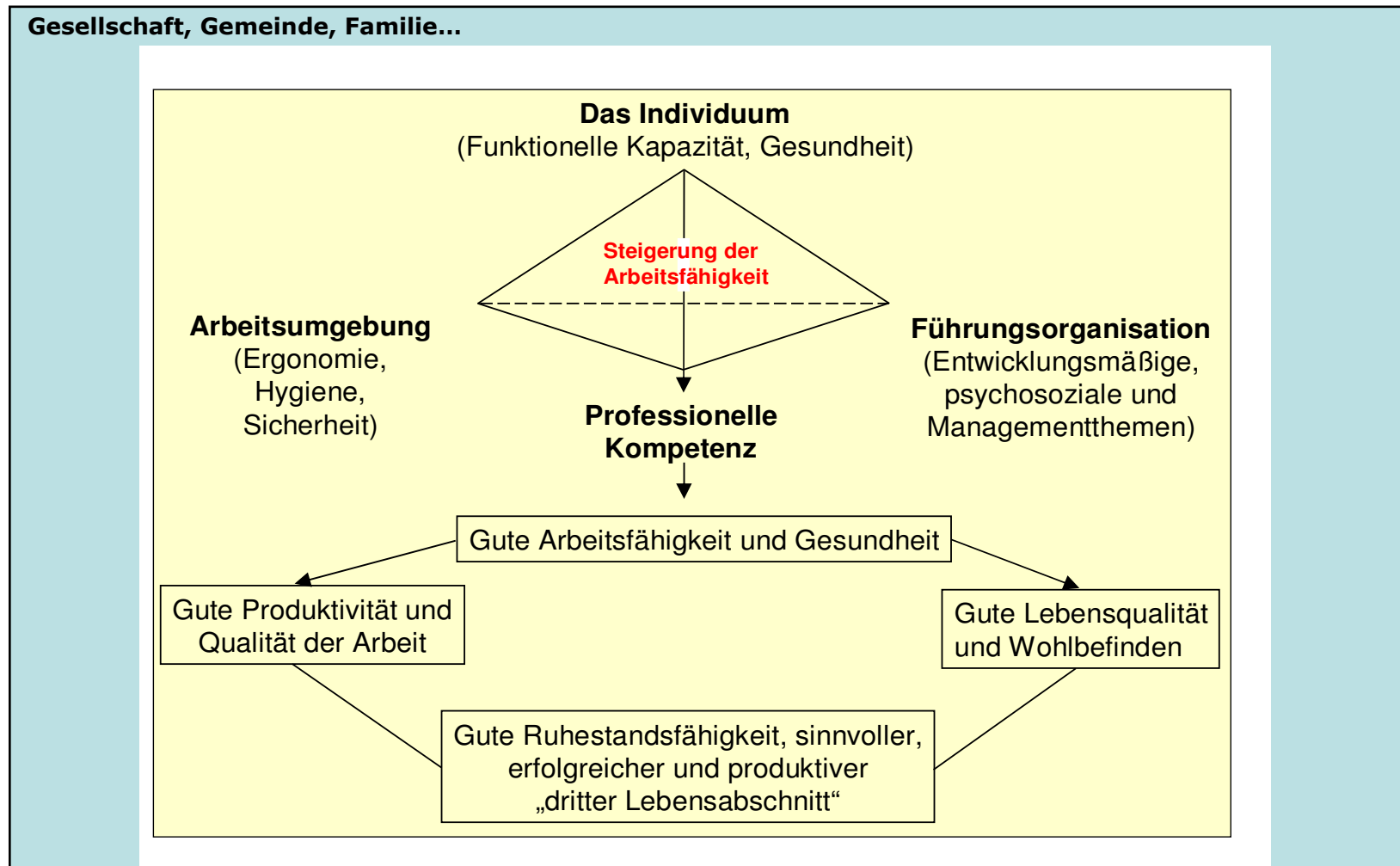
## Conclusio für Arbeitsfähigkeitsmanagement

1. Je besser diese Abstimmung zwischen Können, Wollen und Dürfen, desto höher ist die **Arbeitsbewältigung und damit Produktivität**
2. Die Abstimmung muss Veränderungen im Lebenszyklus (Älterwerden) & Lebenslauf integrieren, die Arbeit muss entsprechend „flexibilisiert“ werden
2. Der **Arbeitsbewältigungsindex Plus™** misst den Grad der Übereinstimmung

# Interventions(modelle)

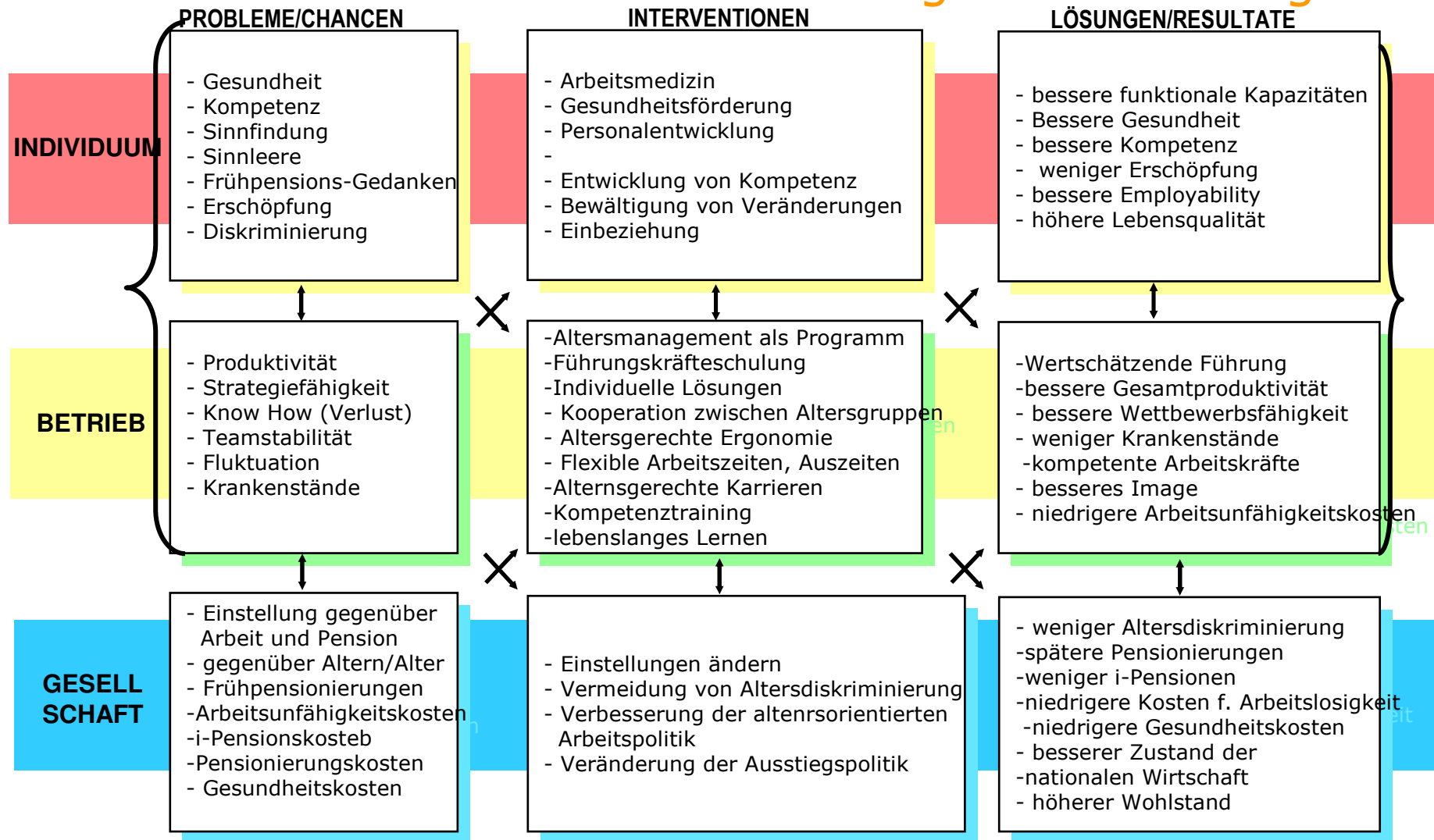
# Arbeitsfähigkeit fördern

# Interventionsebenen zur Arbeitsfähigkeitsförderung



Nach J. Ilmarinen

## Interventionsebenen zur Arbeitsfähigkeitsförderung



# Maßnahmen – Ansätze

## ORGANISATION

### Verhältnisse

Führung

PE

Struktur

Arbeitsumgebung

## PERSON

### Verhalten

Gesundheit

Einstellung

Kompetenz

2/3

Managementtraining als  
Standardprodukt für alle Betriebe

1/3

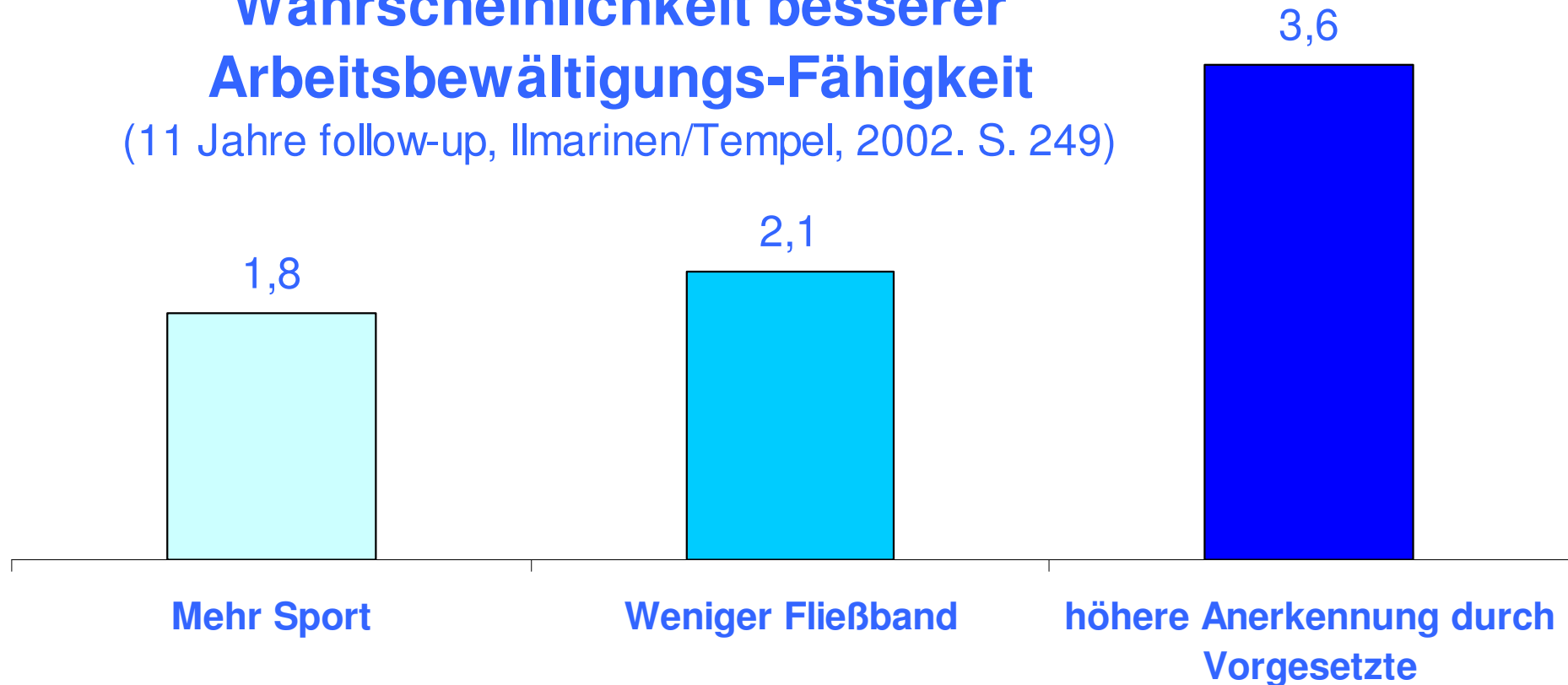
**BELASTUNGS-  
Reduktion**

**RESSOURCEN-  
Aufbau**



## Wahrscheinlichkeit besserer Arbeitsbewältigungs-Fähigkeit

(11 Jahre follow-up, Ilmarinen/Tempel, 2002. S. 249)



## Inhalte Training Führung

- externe und interne Demografie
- Das Konzept der Arbeitsfähigkeit
- Arbeitsfähigkeit und Führung
- Lebensphasenorientiert Führen
- Wertschätzender Umgang, anerkennende Gespräche führen
- Praxisbeispiele
- Sensibilisierungsübungen und kollegiales Coaching
- Checks, Tipps....

## Verbesserung Kommunikation

### ORGANISATION

### Verhältnisse

Führung

PE

Struktur

Arbeitsumgebung

### PERSON

### Verhalten

Gesundheit

Einstellung

Kompetenz

Jahresbericht und Open-Forum für Mitarbeiterinnen von Seiten Geschäftsführung  
 Laufende Firmeninfos und auch Projektinformationen über Bildschirm im Pausen/Aufenthaltsraum  
 Neugestaltung des Intranets, Terminals, Mailzugang für alle MitarbeiterInnen  
 SMS-System für Versenden wichtiger Informationen an MA  
 Informationsoffensive für MA bezüglich bestehender Angebote und Sozialleistungen des Unternehmens

**BELASTUNGS-  
Reduktion**

**RESSOURCEN-  
Aufbau**



# Mangelnde Pausen(gestaltung)

## ORGANISATION

## Verhältnisse

## Führung

## PE

## Struktur

## Arbeitsumgebung

## PERSON

## Verhalten

## Gesundheit

## Einstellung

## Kompetenz

Neugestaltung Pausenräume  
Ruheräume  
Übungen für Pause am Bildschirm  
Pausen gestalten abhängig von Grad  
der Belastung und Alter

Sensibilisierung der Führung über  
die Bedeutung von  
Regenerationszeiten für  
Arbeitsfähigkeit, Einführung von  
Mikropausen

Organisation im Team, dass  
jeweils Pause möglich

Einführung z.B. bewegter Pause;  
Steigerung Effizienz Pausen

Führung achtet darauf, dass  
Pausen genommen werden

MitarbeiterInnen achten  
selber darauf, dass Pause  
genommen wird

Entspannungsübungen

Bzw. Power Napping in  
längeren Pausen

„Stärkende“ Übungen  
(Kapazitätsaufbau)

## BELASTUNGS- Reduktion

## RESSOURCEN- Aufbau

## Verbesserung Arbeitsfähigkeit Reinigungskräfte

### ORGANISATION

### Verhältnisse

### Führung

### PE

### Struktur

### Arbeitsumgebung

### PERSON

### Verhalten

### Gesundheit

### Einstellung

### Kompetenz

Umorganisation der Tätigkeiten  
Nach Beanspruchung  
(Fläche/Stiegen,  
unergonomische Körperhaltungen)

Verbesserung Reinigungswägen

Schulung der Vorarbeiterinnen  
Einführung von Teamarbeit und  
Handlungsspielraum =  
Selbstregulation

Sichtbarmachung der Personen für  
MitarbeiterInnen und KlientInnen  
in der Organisation (Folder..)

Vorträge über die Bedeutung der  
Hygiene für Lebensqualität und  
Verlängerung Lebensdauer

Rückenschule  
Schulung zum Hautschutz

Hebung des  
Selbstbewußtseins durch  
Schulungen s.o.

### BELASTUNGS- Reduktion

### RESSOURCEN- Aufbau



## Pilotbetrieb Krankenhaus

### ORGANISATION

#### Verhältnisse

Führung

PE

Struktur

Arbeitsumgebung

### PERSON

#### Verhalten

Gesundheit

Einstellung

Kompetenz

Schreibkräfte erhalten  
Räume direkt auf den  
Stationen

Wertschätzender Dialog  
Arbeitsfähigkeitstraining der  
Führung Schulung zum  
Besseren Umgang mit  
Nachtarbeit  
AB-C Auswertung und  
Maßnahmen  
Pausengestaltung  
Schulung Arbeitsmedizinerin  
für AB-C

Heben und Tragen für  
alle Pflegekräfte  
Rückenschule für Schreib-  
kräfte

AB-C für Reinigungskräfte

**BELASTUNGS-  
Reduktion**

**RESSOURCEN-  
Aufbau**





# Ergonomie am Bau

## ORGANISATION

### Verhältnisse

### Führung

### PE

### Struktur

### Arbeitsumgebung

## PERSON

### Verhalten

### Gesundheit

### Einstellung

### Kompetenz

Einführung Bau Fit  
Ergocheck  
Sicherheitscheck

Verbesserung Arbeitskleidung

Einführung Bau Fit  
Betreuung/Vorbereitung der  
Führungskräfte

Multiplikatoren-schulung

belastungsausgleichende und  
stressmindernde Maßnahmen  
mit den Betroffenen  
erarbeiten /Übungen

Körpergerechtes Arbeiten

## BELASTUNGS- Reduktion

## RESSOURCEN- Aufbau

# Umgang mit schwierigem Klientel

## ORGANISATION

## Verhältnisse

Führung

PE

Struktur

Arbeitsumgebung

## PERSON

## Verhalten

Gesundheit

Einstellung

Kompetenz

Beschwerdemanagement  
Überprüfen bzw. einführen

Einführung von  
Kompetenztrainings im Umgang  
mit schwierigem Klientel bzw.  
schwierigen Situationen

„Krisenintervention“

z.B. Coaching der Poliere,  
Disponenten, Stationsleitungen

**BELASTUNGS-  
Reduktion**

**RESSOURCEN-  
Aufbau**

## Gesunde Arbeitszeiten

### ORGANISATION

### Verhältnisse

### Führung

### PE

### Struktur

### Arbeitsumgebung

### PERSON

### Verhalten

### Gesundheit

### Einstellung

### Kompetenz

Arbeitszeitverkürzungen für  
Bst. Zielgruppen  
Bzw. freie Tage  
(Überstunden in Freizeit)

Einrichtung einer Arbeitsgruppe:  
moderierte Erarbeitung von  
flexibleren Arbeitszeitmodellen  
bzw. Wahlmöglichkeiten nach  
gesundheitlichen und sozialen  
Kriterien unter Einsetzung einer  
Software zur Arbeitszeitplanung  
(Z.B. von Ximes) unter  
Berücksichtigung z.B.  
Vorwärtsrotation, max. 3  
Schichten hintereinander..

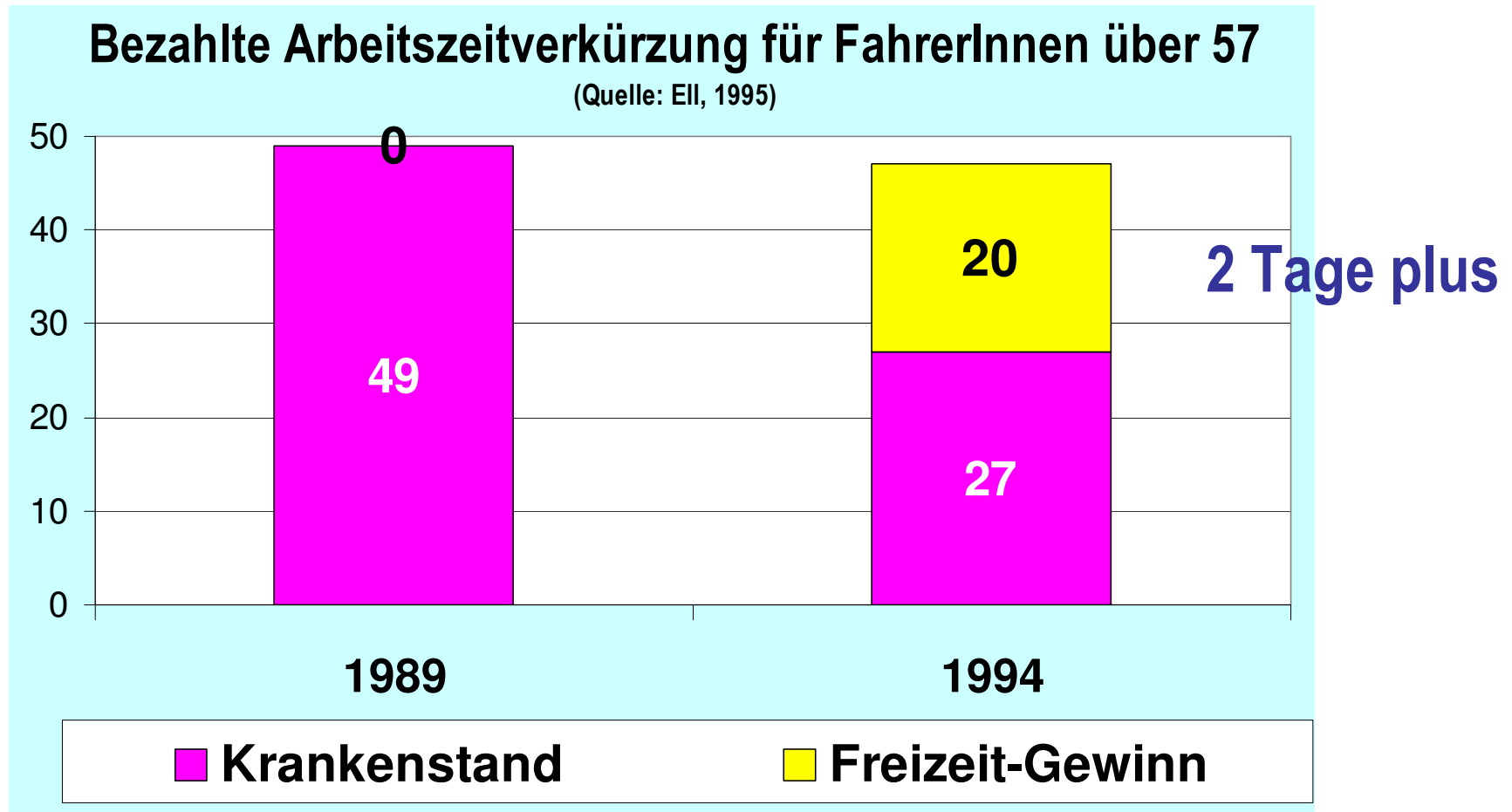
Nacht-Schicht-Trainings

**BELASTUNGS-  
Reduktion**

**RESSOURCEN-  
Aufbau**



## Arbeitszeitverkürzung für Ältere



# Das Pilotprogramm

## Fit für die Zukunft –Arbeitsfähigkeit erhalten

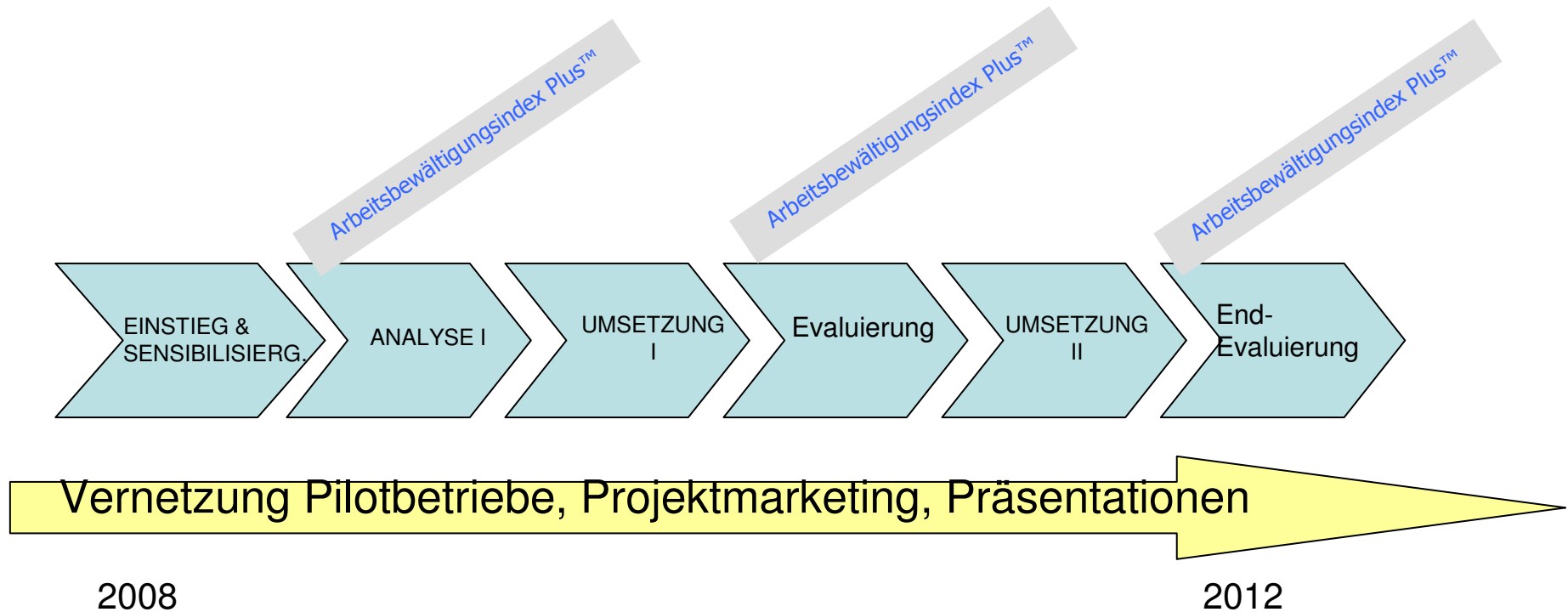
Das Programm will gemeinsam mit 22 Pilotbetrieben aus 8 verschiedenen Wirtschaftsbereichen zeigen, dass es möglich ist, **Arbeitsfähigkeit zu erhalten** und sogar bis ins höhere Berufsalter zu fördern.

- Die Zielsetzung wird an Hand von Arbeitsbewältigungs-Werten\* und i-Pensionen (Quoten) überprüft.
- Das Projekt verbindet wirtschaftliche Interessen mit den gesundheitlichen und Lebensqualitäts - Interessen der ArbeitnehmerInnen.

\*niedrige Werte gehen mit höherer Wahrscheinlichkeit vorzeitigem (krankheitsbedingtem) Ausstieg einher.

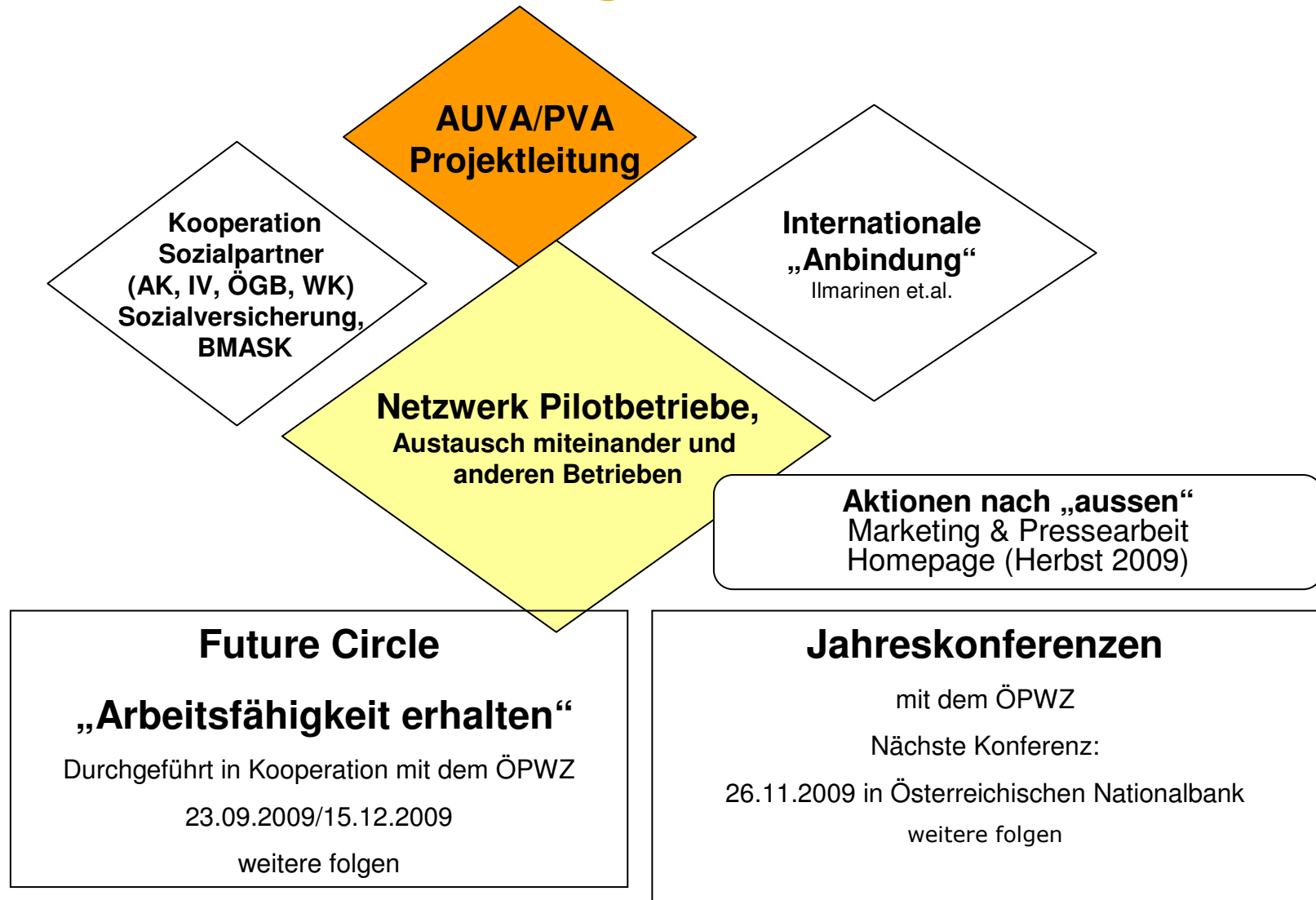


# Vorgehen und Etappen



Rund 13.000 MitarbeiterInnen werden pro Durchlauf befragt , Verlaufsdarstellung über Codierung möglich

## Struktur und Vernetzung



## 22 Pilotbetriebe im Programm

- Bau: Strabag, Habau inkl. Held und Francke, Hentschläger & Stross, Staudinger
- Handel: H&M
- Eisen- und Metall: Schinnerl Metallbau GmbH, Liebherr Werk Nenzing GmbH, ABO, Blum GmbH; Böhler Uddeholm
- Beherbungs- und Gaststättenwesen: Sana GmbH
- Reinigung/Entsorgung: Saubermacher Dienstleistungs AG
- Verkehr: Blaguss Reisen
- Gesundheit: PremiaMed Management GmbH (vormals humanomed), Haus der Barmherzigkeit Gruppe, Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern (Vinzenz Gruppe), UKH Salzburg, Rehabzentrum Großmain, Caritas Socialis, KAGES/Standort Hartberg
- Post: Österreichische Post AG - Division Paket & Logistik

---

# DANKE für IHRE AUFMERKSAMKEIT

**Dr<sup>in</sup> Irene Kloimüller MBA**

Programmleitung

[irene.kloimueller@chello.at](mailto:irene.kloimueller@chello.at)

[irene.kloimueller@auva.at](mailto:irene.kloimueller@auva.at)



Soziale  
Unfallversicherun



PENSIONSVERSICHERUNGSANSTALT

Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten