

# Datenbanken über „Förderbedarfe für Arbeitsfähigkeit“ sollen gesellschaftlich wirksam werden

Mag.a Brigitta Gruber & Dr.in Irene Kloimüller  
(Österreich, Deutschland, Schweiz)

## »» VISION:

Die Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit als eine Voraussetzung für den Verbleib im Erwerbsleben kann nicht alleine Aufgabe der/s Beschäftigten sein. Zum Vorsorgehandeln aufgefordert sind die Beschäftigten selbst gemeinsam mit den betrieblichen EntscheidungsträgerInnen und gemeinsam mit gesellschaftlichen GestalterInnen aus Politik, öffentlicher Verwaltung, Wissenschaft. Es ist wirkungsvoll, wenn die Förderbedarfe der Person im Rahmen der Betriebsberatungen in betriebliche Fördermaßnahmen einfließen und in gesellschaftlichen Förderprogrammen berücksichtigt werden.

## »» BERATUNGSTRUMENTE UND IHRE DATENSYSTEME:

Im deutschsprachigen Raum sind zwei Beratungsinstrumente zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit im betrieblichen Einsatz. Beide basieren auf dem Konzept Work Ability nach Ilmarinen und integrieren das Messinstrument Work Ability Index von Tuomi et al.

	<b>ABlplus™</b>	<b>Arbeitsbewältigungs-Coaching®</b>
seit	2011	2007
Art	Analyseinstrument im Rahmen von Betriebsberatungen; es erweitert den klassischen Arbeitsbewältigungs-Index um Fragen zu Arbeitsbedingungen, Kompetenz, Werten und Einstellungen.	Beratungs- und Interventionsinstrument, das persönlich-vertrauliches Coaching für Beschäftigte kombiniert mit Coaching von betrieblichen Planungsprozessen von EntscheidungsträgerInnen.
Ergebnis	Quantitativ a) Gruppenauswertungen über • den Stand der Arbeitsfähigkeit im Modell Haus der Arbeitsfähigkeit nach J. Ilmarinen • die Güte der Arbeits- und Unternehmensbedingungen • anschließend ein betrieblicher Maßnahmenplan. b) Persönliche Rückmeldung via persönlichen Token möglich	vorrangig qualitativ a) individuelle Förderpläne für die Teilnehmenden entlang des Hauses der Arbeitsfähigkeit (Arbeitsbedingungen, Sozialkultur, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Gesundheit) und b) Gruppenauswertungen für den Betrieb über • den Stand der Arbeitsfähigkeit • die konkreten Förderaktivitäten und -bedarfe der Teilnehmenden zur Absicherung der künftigen Arbeitsfähigkeit • anschließend ein betrieblicher Maßnahmenplan.
Durchführung	IST-Analysen und Erstellung der Ergebnisberichte im Auftrag der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt und Pensionsversicherungsanstalt durch das Institut für Arbeitsfähigkeit KG <a href="http://www.abiplus.net">www.abiplus.net</a>	Arbeitsbewältigungs-Coaching® wird nur von ausgebildeten BeraterInnen eingesetzt. Hinweise auf AnbieterInnen und Ausbildungsseminar auf <a href="http://www.ab-c.eu">www.ab-c.eu</a> , <a href="http://www.arbeitsleben.com">www.arbeitsleben.com</a>
Vorhandene Datenbasis	Stand 2013: 60.000 Falldaten, Datenbank im Eigentum der Sozialversicherungen, verwaltet und Qualitätssicherung durch das Institut für Arbeitsfähigkeit KG	Stand 2012: 6.000 Falldaten mit Arbeitsbewältigungsstatus und Förderaktivitäten von 300 Betriebsprozessen (vorrangig kleine und mittelgroße Betriebe), Datenbank-Verantwortung: arbeitsleben gruber e.U.
Ausgewählte Sekundäranalyse-Ergebnisse	Der Status und die Fördermöglichkeiten beziehen sich auf Mitarbeiter-Innengruppen zu • Klassischer Arbeitsfähigkeit (AB-Index) • Gesundheitl. Beschwerden (Freiburger Skala 20=keine Beschwerden, 100= täglich alle Beschwerden) • Kompetenz (Skala 1-5*) • Einstellung/Werte (Skala 1-5*) • Führung (Skala 1-5*) • Kooperation (Skala 1-5*) • Handlungsspielraum (Skala 1-5*) • Belastungen (Skala 1-5*) *5-stufige Skala, bei dem kleine Werte positive Ergebnisse bedeuten  Ergebnisse aus Gesundheitsbereich 2012 (n= 10.289) Ø ABI: 38,71 Indexpunkte Gesundheitliche Beschwerden: 55 Kompetenz: 2,06 Werte: 2,24 Führung: 2,46 Kooperation: 2,05 Handlungsspielraum: 2,05 Belastungen: 2,34	Ø Alter aller Teilnehmenden: 41,3 Jahre (Stand 2012) 7 Förderthemen pro Teilnehmenden Die genannten Förderaktivitäten beziehen sich zu: • 27,2 % auf Gesundheit • 15,6 % berufliche Entwicklungsmöglichkeiten • 29,9 % Sozialkultur • 27,4 % Arbeitsbedingungen  Ø ABI gesamt: 39,3 Indexpunkte Arbeitsbewältigungssituationen verteilen sich zu • 30,6 % auf sehr gute Arbeitsbewältigungssituation • 43,7 % gute • 20,2 % mäßige • 5,6 % kritische  Arbeits-Renten-Perspektive: • 7,5 % ... Nein, kann nicht bis zum regulären Rentenalter arbeiten ... Ø ABI: 34,9 Indexpunkte • 50,4 % ... Ja, kann und will ... Ø ABI: 41,4 • 30,2 % ... weiß nicht ... Ø ABI: 38,2 • 9,1 % ... will nicht ... Ø ABI: 38,5

## »» HANDLUNGSBEDARF:

Systematische und kontinuierliche Datensammlung und -pflege, Analysen und Prognosen mit Hilfe der beiden Beratungsinstrumente und ihrer Datensysteme könnten künftig

- überindividuelle und überbetriebliche Planungen erlauben,

- der Entscheidungsvorbereitung von gesellschaftlichen RepräsentantInnen dienen und
- die Kontrolle von Maßnahmenumsetzung sowie die Überprüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen im Dienste der Gesamtgesellschaft ermöglichen.