



4. Enquete Arbeitsfähigkeit: Good Practice, Strategien, Erfolge

Am 24. November 2011 fand bereits zum 4. Mal die Enquete Arbeitsfähigkeit – eine Kooperationsveranstaltung von AUVA, PVA und ÖPWZ – statt. Gastgeber war auch heuer wieder die Oesterreichische Nationalbank. Durch den Tag führte Karin Bauer, Der Standard.

Dr. Matthias Schroth, Stv. Abteilungsleiter „Recht“ der OeNB, **DI Peter Vavken**, Generaldirektor der AUVA und **Dr. Winfried Pinggera**, Generaldirektor der PVA, begrüßen die rund 150 Gäste.

Hinsichtlich der 70.000 Anträge auf Invaliditäts- und Frühpension im heurigen Jahr, „brauchen wir eine Offenheit in der Diskussion über Arbeitsfähigkeit und psychische Probleme als auch eine Tagung wie diese für die Bewusstseinsbildung“, so **Dr. Winfried Pinggera**.

Mag. Barbara Halapier, Geschäftsführerin des ÖPWZ, führt in ihrer Begrüßung noch weiter aus, dass die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen eine der entscheidenden Anforderung der Zukunft ist. Immerhin werden künftig bis zu fünf Generationen ihre Arbeitskraft am Arbeitsmarkt anbieten. „Unterschiedliche Erfahrungen und Sozialisationsmuster, entsprechend unterschiedliche Verhaltensweisen und Erwartungshaltungen treffen hier aufeinander. Es ist die Frage, wie ältere und jüngere Menschen in Betrieben gehalten werden und mit welcher inneren Einstellung sie ihre Arbeit verrichten.“

Bundesminister Rudolf Hundstorfer spricht über sein Ziel, Invaliditätspensionen zu verhindern und Menschen länger gesund im Erwerbsleben zu behalten. Psychische und psychosomatische Erkrankungen müssen so früh wie möglich abgefangen werden. Für das Jahr 2015 heißt sein konkretes Ziel, dass *jeder* 15/16-Jährige nach der Pflichtschule noch eine Ausbildung absolviert, sei es eine Lehre oder eine weiterführende Schulausbildung. Denn: „Ist das nicht der Fall, haben die jungen Menschen keine Zukunft.“

Dr. Irene Kloimüller, Programmleiterin von „Arbeitsfähigkeit erhalten“, beschreibt **Wege in das Haus der Arbeitsfähigkeit**. Schwierig zu öffnen ist es für niedrig Qualifizierte, für Menschen mit Einschränkungen und Frauen ohne Kinderbetreuung. Es braucht eine Einstellungsreform (Beschäftigte, Unternehmen und Gesellschaft brauchen eine positive Einstellung zur Arbeit), eine Arbeitsreform (für attraktive und alternsgerechte Arbeit) als auch eine Pensionsreform (mit Anreizen für den längeren Verbleib im Betrieb).

Sie stellt Maßnahmen des Programms „Arbeitsfähigkeit erhalten“ vor. Die Ergebnisse zeigen deutlich: Gibt es individuelle Gesundheitsförderung, ergonomische Maßnahmen, Qualifikation und Weiterbildung, ein verbessertes Führungsverhalten und kennen die Mitarbeiter den Wert ihrer Arbeit, so verbessert sich die Arbeitsfähigkeit, auch bei älteren MitarbeiterInnen.

Den Einstieg in Best Practice Beispiele macht **Christoph Schindler** mit dem **Arbeitsfähigkeits-Management der Stadt München**. Er beschreibt den Projektablauf eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), das zwei bis drei Jahre läuft. Um die rund 30.000 MitarbeiterInnen in 12 Referaten der Landeshauptstadt München zu erreichen, werden BGM-KoordinatorInnen ausgebildet.

Geschäftsführer **Christian Würzl** präsentiert das **Arbeitsfähigkeits-Programm von H&M**, einem Unternehmen, das als jung gilt, aber immer mehr Ältere beschäftigt. Einer der Gründe,

sich mit der Arbeitsfähigkeit zu befassen, waren für H&M zwei aufeinander prallende Welten – die der unter und über 30-Jährigen. Ein Age Management Training für Führungskräfte soll die Unterschiede von Jung und Alt zu Stärken machen. Weitere Projekte im Verteilzentrum und für die Schaufenstergestalter sollen gesundheitliche Probleme beheben.

Ein Beispiel aus der Industrie ist das **Arbeitsfähigkeits-Programm bei Liebherr**, vorgestellt von der Arbeitsmedizinerin **Dr. Regina Konzett**. Hier zeigt sich, dass Ressourcen aus dem Arbeitnehmerschutzgesetz stark genutzt werden können, z.B. für Arbeitskleidung. Zahlreiche Maßnahmen wurden auch für die (Auslands-)Monteure gesetzt, die oft bei extremer Kälte, starker Hitze oder in Schwindel erregenden Höhen arbeiten.

Im **Gesundheitsbereich** zeigt sich, dass sich eine Lücke in der Pflegeversorgung auftun wird. Deshalb gilt es, als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Um die eigene Attraktivität zu überprüfen und zu steigern, war für Gesundheitsträger einer der Gründe, sich mit Arbeitsfähigkeits-Programmen zu beschäftigen. – Hier sind sich **Dr. Michaela Spaller** (UKH Salzburg/AUVA), **Claudia Kreuzer** (Privatklinik Wehrle/PremiQa-Med) und **Sigfried Binder** (KAV) einig. Sie schildern diverse Maßnahmen in ihren Häusern, wie z.B. bereichsübergreifende Führungskräfte-Workshops, Selbst-Coaching-Workshops für MitarbeiterInnen, Praxisanleitungen für ergonomisches Arbeiten, die gemeinsame Gestaltung der Arbeitsumgebung von Jung und Alt oder die Arbeit an Arbeitszeitmodellen.

Einen Einblick in die **Arbeitsfähigkeit in der Baubranche** bieten **Ing. Markus Roubin**, Projektleiter bei HABAU und **Carmen Schwarz**, Beraterin bei „feelgut im Zentrum“. Eine geringe Fluktuation bringt bei HABAU einen hohen Anteil an älteren MitarbeiterInnen. Maßnahmen, um diese im Erwerbsleben zu halten, sind Ergonomie-Workshops direkt auf den Baustellen und bauliche Maßnahmen, um belastenden Lärm z.B. in den Werkstätten zu beseitigen. Für die Jungen gibt es Lehrlingsseminare zu den Themen Gesundheit und Vermeidung von Arbeitsunfällen.

Den Abschluss des Tages bildet ein **interaktiver Workshop**. Die TeilnehmerInnen sind eingeladen, Gespräche über Werte, Einstellungen und Motivation zu führen und sich zu fragen: Wie schaut die Situation in meinem Betrieb aus? Passen Werte und Arbeitsbedingungen zusammen? Welche Initiativen gibt es in meiner betrieblichen Praxis, um die Balance von Werten und Bedingungen zu stützen? Welche neuen Ideen gibt es dazu?

Ausgestattet mit Gedanken des Arbeitsfähigkeitsexperten **Dr. Jürgen Tempel** begaben sich die TeilnehmerInnen in den Dialog. Beraterin **Mag. Ursula Pfrimer** moderierte die anschließende Ergebnispräsentation.

ArbeitsmedizinerInnen, HR-ManagerInnen, Führungskräfte und BeraterInnen berichten über ihre Gespräche: Als entscheidend stellt sich heraus, dass Führungskräfte Transparenz in ihre Entscheidungen bringen und immer im Dialog bleiben – es hängt stark von ihnen ab, ob Werte und Arbeitsbedingungen für MitarbeiterInnen zusammen passen. In vielen Unternehmen ist die Balance durch Leitbilder (wenn sie noch nicht in die Jahre gekommen sind) gegeben, in anderen gibt es zwar zahlreiche Hochglanzbroschüren, doch herrscht eine große Lücke zur Praxisumsetzung.

Auf die Führungskräfte nimmt auch **Mag. Renate Czeskleba**, Programmleiterin von „Arbeitsfähigkeit erhalten“ in ihren Schlussworten Bezug. „Führungskräfte sind oft in Sandwichpositionen, haben Druck von oben und unten. Sie müssen sich selbst einmal ehrlich fragen, wie es ihnen eigentlich geht.“

Auf der Plattform „WAI Netzwerk Austria“ finden Sie die Präsentation der ExpertInnen und zahlreiche Informationen zum Thema Arbeitsfähigkeit: www.wai-netzwerk.at

Auf der Homepage des ÖPWZ finden Sie ein umfangreiches Angebot zur Qualifizierung von Führungskräften und MitarbeiterInnen: www.opwz.com