



2. Enquete Arbeitsfähigkeit – Strategien, Good Practice, Initiativen

Das ÖPWZ, die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), die Pensionsversicherungsanstalt (PVA) und das WAI Netzwerk Austria luden am 26. November 2009 zur 2. Enquete Arbeitsfähigkeit in die Oesterreichische Nationalbank in Wien.

„Umbau statt Abbau“: Der Wandel auf dem Arbeitsmarkt, hervorgerufen durch Veränderungen in der Wirtschaft und demografische Entwicklungen, stellt Arbeitgeber wie Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, flexiblere Arbeitsformen und permanenter Innovationsdruck sind nur einige der Stichworte, mit denen die „neue Arbeitswelt“, die vielfach bereits Realität ist, beschrieben werden kann.

Was das in der Praxis für Unternehmen wie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet und welchen Fragen sich Interessensvertretungen und Politik aktuell und künftig stellen müssen, wurde im Rahmen der 2. Enquete Arbeitsfähigkeit diskutiert und anhand von Beispielen illustriert. Die Vorgängerveranstaltung, die „Enquete Arbeitsfähigkeit 2010“, hatte sich im Februar 2008 dem Thema der generationenübergreifenden Förderung und Sicherung von Arbeitsfähigkeit, speziell auch der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gewidmet. Nun wurden die theoretischen Grundlagen vertieft, unterschiedliche Branchen betrachtet und einige konkrete Projekte vorgestellt.

Mit ihrer Begrüßung lieferten der Gastgeber **Mag. Albert Slavik**, Direktor der Hauptabteilung der Oesterreichischen Nationalbank, **Dipl.-Ing. Peter Vavken**, Generaldirektor der AUVA, und **Mag. Wilhelm Stejskal**, Mitglied der Geschäftsführung des ÖPWZ, auch gleich die Stichworte, die sich durch alle Vorträge ziehen sollten: Die Errungenschaften des Wohlfahrtsstaates gilt es zu verteidigen, gleichwohl aber ist es nötig, angesichts der Verschiebungen in der Alterspyramide und der damit verbundenen steigenden Belastungen des Pensionssystems und der Gesundheitsversorgung einen Interessensausgleich zu finden. Die Politik kann hier durch gesetzliche Maßnahmen vieles regeln, allerdings müssen diese Maßnahmen der Öffentlichkeit auch entsprechend erklärt werden – zum Beispiel, indem man das Bild von „älteren Menschen“, aber auch das Verständnis von Arbeit in der Gesellschaft einer Revision unterzieht, Denkhaltungen verändert und Klischees abbaut. Die positive Interpretation von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ist dabei ein wichtiger Schritt und die Vorträge auf der Enquete zeigten auf, wo Unternehmen ansetzen können – und künftig wohl auch verstärkt müssen –, wenn sie im Wettbewerb um Kunden wie um Mitarbeiter bestehen wollen.

Das Einleitungsreferat hielt **Dr. Gottfried Richenhagen** vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Dr. Richenhagen sprach über die WAI-Praxis „**Gesundheit, Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit als wichtige Voraussetzungen für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit**“. WAI steht für „Work Ability Index“, eine Messgröße, mit der über die Betrachtung definierter Parameter Aussagen über die Arbeitsfähigkeit gemacht werden können. Die vom Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) entwickelte Methode dient unter anderem der Diagnose verbesserungswürdiger Arbeitsprozesse, als Checkliste für strukturierte betriebsärztliche Untersuchungen, als Instrument zur Veränderung von Denkhaltungen und als Begleitinstrument von Maßnahmen im Rahmen der Verbesserung der Arbeitsfähigkeit.

(Mehr Informationen zum WAI finden Sie auf www.wai-netzwerk.at).

Unter dem Motto „Produktivität braucht Menschen mit hoher Arbeitsfähigkeit – Arbeitsfähigkeit erhalten, um der Krise zu begegnen“ stellte **Dr.ⁱⁿ Irene Kloimüller** das

Programm „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“ vor. Dieses Programm, das von AUVA und PVA ins Leben gerufen wurde, basiert auf einem erweiterten WAI, dem „Arbeitsbewältigungsindex Plus™ (ABI Plus)“. Es ermöglicht die Feststellung des Status und eine Prognose zur Arbeitsbewältigungsfähigkeit, also zur gesunden, produktiven Verankerung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Arbeitsprozess.

Bis 65 arbeiten am Bau? Chancen und Grenzen von altersgerechtem Arbeiten in der Baubranche standen im Fokus des Vortrags von **Mag.^a Brigitta Gruber**, Arbeits- und Sozialpsychologin und Beraterin für betriebliche Gesundheitsförderung. Themen wie Arbeitsunfälle, Invalidität und vorzeitige Alterspension sind bei dieser sehr großen Gruppe von Arbeitnehmern besonders virulent, dazu kommt eine hohe Fluktuation, die aus unterschiedlichen Gründen resultiert. Es gibt jedoch schon Vorbilder, z.B. in den Niederlanden, wo mit gesetzlichen Regelungen und einem veränderten Verständnis von „Karriere am Bau“ auch ältere Arbeitnehmer länger im Arbeitsprozess gehalten werden können.

Eine weitere Branche, in der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern starken Belastungen ausgesetzt sind, ist die Gesundheitsbranche. Dies ist ein Bereich, der unter starkem Kostendruck steht und gleichzeitig aufgrund der demografischen Entwicklungen als wachsende Branche mit hohem Bedarf an Arbeitskräften gilt. **„Ist das Gesundheitssystem mit seiner Personalsituation auf die Zukunft vorbereitet?“** – Dieser Frage widmete sich **Mag.^a Renate Czeskleba**, stellvertretende Programmleiterin von „Fit für die Zukunft“. Die Herausforderungen sind auch hier vielfältig: Einerseits gilt es, die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Erhalt oder bei der Verbesserung ihrer Arbeitsfähigkeit zu unterstützen, andererseits müssen die Arbeitsplätze und möglichen Karrieren auch für den Nachwuchs attraktiv sein, um künftigen Personalproblemen schon früh entgegenzuwirken. Welche Faktoren hier besonders wichtig sind, zeigte Renate Czeskleba anhand eines Vergleichs von acht Gesundheitseinrichtungen, die mit dem ABI Plus untersucht wurden.

Ein konkretes **Fallbeispiel** im Rahmen von „Fit für die Zukunft“ ist das Haus der Barmherzigkeit. **Mag.^a Katharina Schuldner**, Leiterin der Personalentwicklung, stellte das Unternehmen vor und lieferte einen Einblick in alle Stufen des aktuell laufenden Projekts zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit: Rund 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vier Pflegekrankenhäusern, in Wohngemeinschaften und in angeschlossenen Servicebetrieben wurden eingeladen, beim Programm „Fit für die Zukunft“ mitzumachen und erste konkrete Verbesserungen wurden bereits umgesetzt.

Wie **Norwegen** sich auf den demografischen Wandel einstellt(e) und in welcher Form das **Sozial- bzw. das Pensionssystem** künftig umgestellt wird, schilderte **Asmund Lunde**, Direktor des Center for Senior Policy, Oslo, in seinem Vortrag. Der Grundtenor: Die Veränderung der Denkhaltung gegenüber älteren Menschen ist unerlässlich, aber auch das Selbstverständnis der Älteren selbst muss sich teilweise ändern. Es gilt, vom Defizit-Denken wegzukommen und die Stärken von älteren Menschen zu betonen. Mit unterschiedlichen Initiativen, auch und gerade auf politischer Ebene, aber auch im Rahmen von PR und Medienarbeit arbeiten Asmund Lunde und seine Organisation an der Schaffung dieses Bewusstseins. (Information: www.seniorpolitikk.no; www.vinnvinn.org)

Es folgte ein **Round Table**: Die Herausforderung des demografischen Wandels an Politik und Unternehmen diskutierten **Dr. Winfried Pinggera**, Generaldirektor der Pensionsversicherungsanstalt, **Dr. Martin Gleitsmann**, Leiter der Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit der Wirtschaftskammer Österreich, **Mag. Andreas Gruber**, Abteilung Arbeit und Soziales der Industriellenvereinigung, **Dr. Helmut Ivansits**, Leiter der Abteilung Sozialversicherung und Gesundheitspolitik der Arbeiterkammer Wien, und **Dr. Ingrid Reifinger**, ÖGB-Referat Sozialpolitik-Gesundheitspolitik.

Moderiert wurde die Diskussion von **Karin Bauer**, Der Standard, die auch durch die gesamte Veranstaltung führte. Die Diskussionsteilnehmer waren sich in den grundsätzlichen Punkten, die es im Zuge der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und im Zusammenhang mit dem Pensionssystem zu lösen gilt, einig. Wobei die Gewichtungen von Maßnahmen bzw. die Ansatzpunkte je nach Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Interessengruppen naturgemäß

leicht unterschiedlich sind. „Reizthema“ Nummer eins ist und bleibt dabei die Invaliditätspension bzw. die Frühpension.

Den Abschluss der Enquete bildete ein ausführliches Statement von **Bundesminister Rudolf Hundstorfer**, der die Argumente der Podiumsdiskussion aufgriff und dazu aufforderte, sich mit Augenmaß und unter Berücksichtigung realwirtschaftlicher Erfordernisse auf die Zukunft einzustellen und miteinander an Lösungen zu arbeiten.

Alle Vortragspräsentationen bzw. Abstracts können von der Website des WAI Netzwerks Austria heruntergeladen werden. Dort finden Sie auch umfangreiche Informationen zum WAI, zu Projekten, zu Terminen und zu Ansprechpartnern:
www.wai-netzwerk.at

Ein Bericht von Karina Matejcek