

Ressourcen fördern und Arbeitsfähigkeit erhalten

Ressourcen fördern –
Arbeitsfähigkeit erhalten
ist Inhalt des Programms
»Fit für die Zukunft«, des
ersten gemeinsamen
Präventionsprojekts der AUVA
und PVA.

Von Helga Jäger

TRAiNiNG interviewte die beiden Projektleiterinnen Dr. Irene Kloimüller und Mag. Renate Czeskleba und Mag. Barbara Halapier (Mitglied der öPWZ-Geschäftsführung und Kooperationspartnerin dieses Projektes).

Was ist das Programm »Fit für die Zukunft«?

Irene Kloimüller: Das Programm unterstützt 22 Pilotunternehmen aus ganz Österreich dabei, festzustellen, wo die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter behindert und wo sie gefördert wird. Dabei wird ein standardisierter Prozess zur Stuserhebung durchgeführt – zentral ist hier der weltweit angewendete finnische Arbeitsbewältigungsindex, der im Rahmen des Programms mit finnischer Unterstützung zum Arbeitsindex Plus™ weiterentwickelt wird. Es handelt sich dabei um ein Fragebogeninstrument zur Einschätzung der Arbeitsfähigkeit in einem ganzheitlichen Denkmodell – dem »Haus der Arbeitsfähigkeit«, das auf den vier Ebenen Gesundheit, Einstellungen, Kompetenzen und Fertigkeiten sowie der Arbeit selbst aufbaut. In den Unternehmen werden gezielte Maßnahmen

zur Förderung der Arbeitsfähigkeit umgesetzt. Diese Maßnahmen setzen beispielsweise bei der Organisationskultur, den Strukturen und Prozessen an, sie können aus Trainings bestehen und Fertigkeiten und Fähigkeiten der Mitarbeiter verbessern. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird im Laufe des Programms zweimal überprüft und gegebenenfalls adaptiert. Ziel des Programms ist die Förderung der Arbeitsfähigkeit. Invaliderität kann so verhindert, die Produktivität von Unternehmen gleichzeitig gesteigert werden.

Finnland gilt als Vorreiter in Sachen Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. Was wissen die Finnen, was wir in Österreich (noch) nicht wissen?

Renate Czeskleba: In Finnland wurde schon vor beinahe 20 Jahren unter der Leitung des weltweit führenden Experten, Professor Juhani Ilmarinen, das erste Programm zur Förderung von Arbeitsfähigkeit in Europa durchgeführt. Von Prof. Ilmarinen und seinem Team stammt auch die Feststellung, dass die Arbeitsbedingungen in den meisten Fällen nicht die Arbeits-



fähigkeit der Beschäftigten unterstützen, weil sie sehr oft nicht altersadäquat sind. Ilmarinen und sein Team haben gleichzeitig nachgewiesen, dass die Arbeitsfähigkeit bei Anpassung der Arbeitsbedingungen und durch gezielte Fördermaßnahmen sehr lange erhalten bleiben kann. So entwickelt beispielsweise ein Bauarbeiter auf Grund seiner körperlichen Tätigkeit keine erhöhte körperliche Arbeitsfähigkeit. Viel eher kommt es genau zum Gegenteil: Die körperliche Arbeitsfähigkeit nimmt im Laufe des Alterns ab. Wird nun der Bauarbeiter geschult und verstärkt anders eingesetzt – z. B. für Koordination und Planung einer Baustelle oder für die Einteilung von Teams –, bleibt seine Arbeitsfähigkeit weit aus länger erhalten. Von den Finnen haben wir also gelernt, dass die körperliche Leistungsfähigkeit im Laufe des Alterns abnimmt, dass aber die psychischen Fähigkeiten – wie Emotionen – erhalten bleiben und dass die mental-sozialen Fähigkeiten – wie Weitsicht, Intelligenz, Urteilsvermögen, Einlassen auf andere Menschen, soziale Kompetenz – zunehmen. Hier liegt also die Stärke älterer Mitarbeiter, die es – gerade in Unternehmen – zu erhalten gilt!

Wie läuft das Projekt ab?

Irene Kloimüller: Nach Aufsetzen des Programms (Steuergruppe, Sensibilisierung und Information der Mitarbeiter) kommt es zu einer ersten Stuserhebung. Dann werden den Ergebnissen entsprechend Maßnahmen durchgeführt. Das können ganz unterschiedliche Aktivitäten sein – z. B. die Schulung von Mitarbeitern und Führungskräften mit dem Ziel einer verbesserten Zusammenarbeit, oder ergonomische Maßnahmen, die Adaptierung von Arbeitsmitteln oder auch Weiterbildungsmaßnahmen für Gruppen, die das besonders brauchen. Die Maßnahmen werden im Rahmen des Programms zwei Mal evaluiert und sollen nach Ende des Programms im Jahr 2012 selbstständig fortgeführt und immer wieder an die Bedürfnisse der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter angepasst werden.

Welche Branchen machen dabei mit?

Renate Czeskleba: Bei dem Programm ging es von Anfang an darum, Branchen einzubinden, die belasteter sind als andere und aus denen generell mehr Menschen in Invaliditätspension gehen müssen. Erfreulich war es, dass es nicht schwer war, in sehr kurzer Zeit 22 Pilotbetriebe aus den Bereichen Handel, Produktion, Dienstleistung,



Irene Kloimüller



Renate Czeskleba



Barbara Halapier

Verkehr und Gesundheitswesen zu finden, die nun bei dem Programm mitmachen. Diese Pilotbetriebe beweisen schon jetzt, dass für sie Arbeitsfähigkeit, gute Gesundheit, Wohlbefinden aller Mitarbeiter sowie positive Herausforderungen am Arbeitsplatz und hohe Lebensqualität wichtig sind.

Wo können Interessierte mehr über dieses Projekt erfahren?

Barbara Halapier: Das ÖPWZ – als Aus- und Weiterbildungsinstitut der Sozial- und Wirtschaftspartner – hat vor rund einem Jahr das wai-Netzwerk Austria gegründet, die Plattform für den Dialog rund um das Thema Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit. Hier wird auch laufend über das Programm »Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten™« berichtet. Die Plattform ist ein Service des ÖPWZ für Unternehmen, Experten und Anwender. Hier kann auch gleich jeder Einzelne seinen ak-

tuellen Arbeitsfähigkeitsindex berechnen. Das Projekt »Fit für die Zukunft« bildet übrigens einen Schwerpunkt der 2. Enquete Arbeitsfähigkeit, die wir in Kooperation mit AUVA und PVA durchführen. Darüber hinaus präsentieren wir Good-Practice-Beispiele aus Deutschland und Norwegen. Lauter Programme, die zeigen, wie es möglich ist, Arbeitsfähigkeit zu erhalten und bis ins hohe Berufsalter zu fördern. Und dass sich Investitionen in die Gesundheit der Mitarbeiter für Unternehmen auch wirtschaftlich rechnen.« □

2. Enquete Arbeitsfähigkeit

Strategien – Good Practice – Initiativen
26. November 2009 in Wien
Die Teilnahme an der Enquete ist kostenlos.

www.opwz.com, www.wai-netzwerk.at