



fit2work.at

BETRIEBSBERATUNG für ein gesundes Arbeitsleben

Mag. Haris G. Janisch

Fit²Work Betriebsberater

Sportwissenschaftler & Psychosozialer Berater



Diese Maßnahme wird aus Mitteln
des Europäischen Sozialfonds
gefördert. www.esf.at

fit2work ist ...

- zu 100% gefördert / kostenlos
- eine Initiative der österreichischen Bundesregierung
- basierend auf der Rechtsgrundlage:
[Arbeits- und Gesundheitsgesetz \(AGG\)](#)



Diese Maßnahme wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.
www.esf.at

fit2work wird finanziert von:





Wussten Sie?

Kosten für Unternehmen bei Stress-Überlastung⁽¹⁾

- Großbetrieb (>50 MA) bis zu 2,7% der Ø Personalkosten
- KMU (10-49 MA) bis zu 3,8%
- Kleinbetrieb (1-9 MA) bis zu 8,8%

Kosten = Produktionsausfall + Verlust an Wertschöpfung

Krankenstandsdauer bei psychischen Problemen⁽²⁾

- Ø 40 Tage (i. Vgl.: Ø 11 Tage bei anderen Erkrankungen)

Je später ein Burnout diagnostiziert wird, desto höher die Kosten⁽³⁾

- Volkswirtschaftliche Kosten bei Früherkennung von Burnout: 1.500 - 2.300 €
- bei zeitverzögerter Diagnose: 12.400 - 17.700 €
- späte Diagnose: 94.000 - 131.000 € pro Fall



fit2work Betriebsberatung

Das österreichische Förderprogramm für Betriebe, die sich dem Thema „Betriebliche Gesundheit“ systematisch widmen wollen.

Ziele sind

- möglichst **langfristiger Erhalt** der Arbeits- oder Erwerbsfähigkeit
- **frühzeitige** Interventionsmöglichkeit bei gesundheitlichen Problemen
- **Bewusstseinsbildung** für eine gesundheitsfördernde Arbeitswelt
- **präventive** Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung
- Betriebe über **Förderungen** und **Angebote** zu informieren



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeits- und
Beschäftigungsfähigkeit
(wieder)herstellen, fördern, erhalten

Betriebliche Gesundheitsförderung

Arbeit gesund gestalten /
gesunden Lebensstil
fördern



fit2work.at

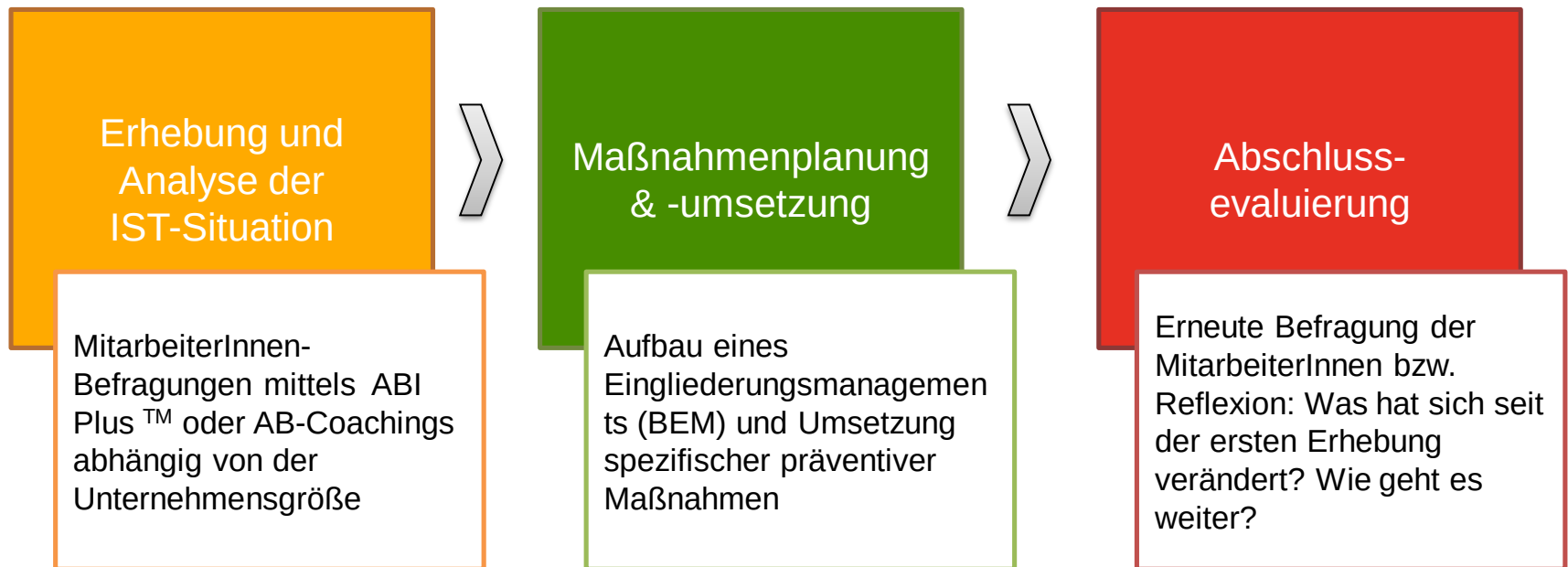
Erhalt / Früherkennung /
Wiederherstellung

ArbeitnehmerInnen- schutz

Arbeitszeitgesetz u.a.
Aktuell: Evaluierung
psychischer Belastungen



fit2work Beratungsablauf





Das theoretische Modell



- **Arbeitsfähigkeit** ist das Gleichgewicht zwischen dem was Beschäftigte leisten können bzw. wollen und dem, was der Betrieb bzw. die Organisation verlangt und an Rahmenbedingungen zur Verfügung stellt.
- Der **ABI Plus™** der AUVA misst die „Menschenfähigkeit“ von Arbeit und gibt Auskunft über das Maß dieses Gleichgewichtes.
- **Arbeitsfähigkeit** wird zu **60%** durch **Arbeitsverhältnisse** und zu **40%** von der **Person** selber beeinflusst.



Punktwerte des Arbeitsbewältigungsindex (ABI)

Punktwert	Arbeitsbewältigungs-status	Schutz- oder Förderziel	Wahrscheinlichkeit Frühpensionierung
7-27 Punkte	„kritisch“	Arbeitsfähigkeit WIEDERHERSTELLEN	Männer 38% Frauen 33%
28-36 Punkte	„mäßig“	Arbeitsfähigkeit VERBESSERN	Männer 8% Frauen 4%
37-43 Punkte	„gut“	Arbeitsfähigkeit UNTERSTÜTZEN	< 2%
44-49 Punkte	„sehr gut“	Arbeitsfähigkeit ERHALTEN	< 1%

Niedrige ABI-Werte in der gesundheitlichen Arbeitsfähigkeit gehen mit einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsprozess, eingeschränkter Gesundheit, schlechter Lebensqualität und Produktivitätsverlusten einher.



Produktivitätsverlust in Unternehmen

Querschnittstudie mit 11.318 Beschäftigten in Holland (2005-2006):

Arbeitsfähigkeit =
SEHR GUT

- Referenzgruppe

Arbeitsfähigkeit =
GUT

- Produktivitätsverlust >>> -4,9%

Arbeitsfähigkeit =
MÄSSIG

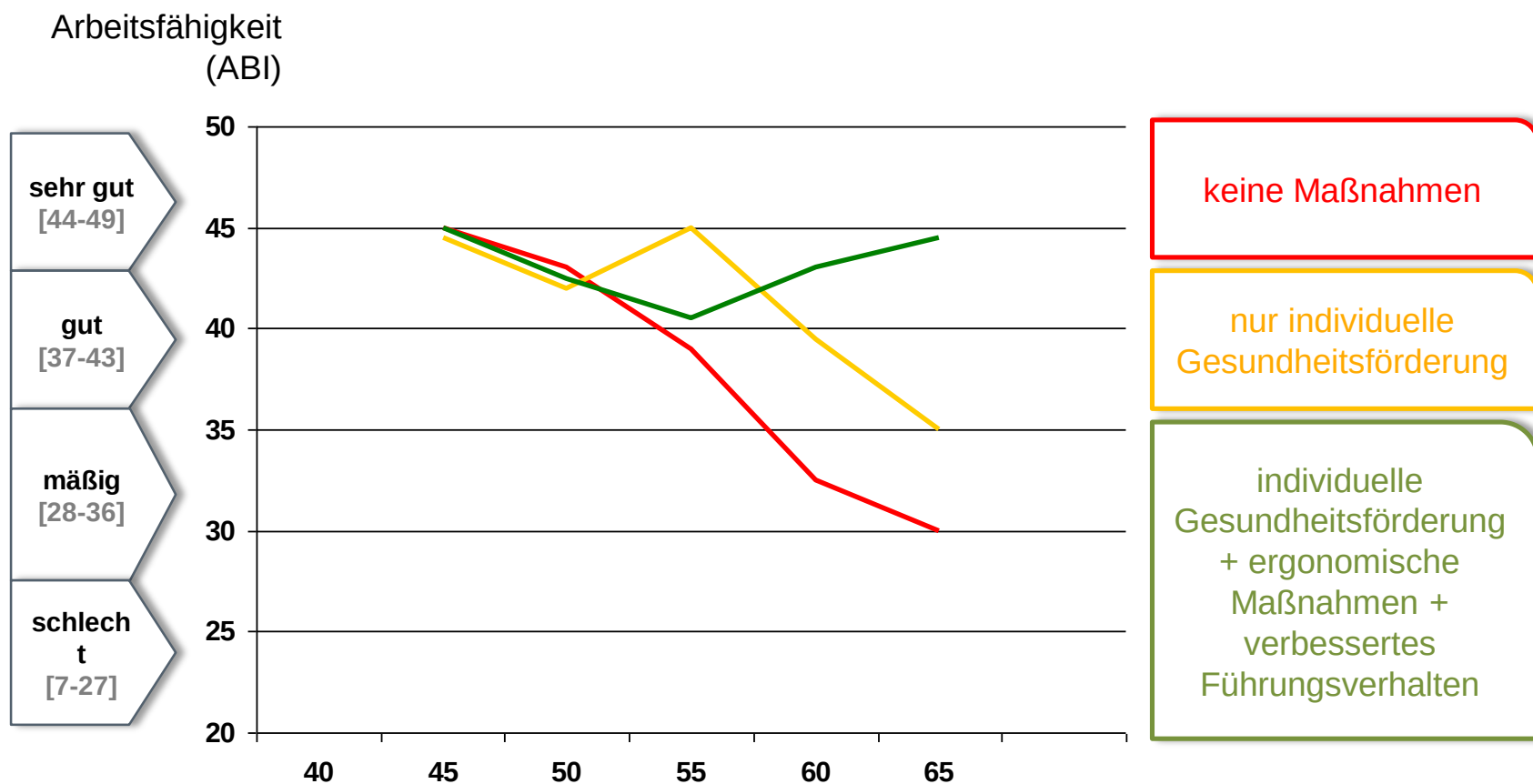
- Produktivitätsverlust>>> -12%

Arbeitsfähigkeit =
KRITISCH

- Produktivitätsverlust>>> -26,6%



Entwicklung der Arbeitsfähigkeit





Wandel der Arbeitswelt: ... neue Belastungsprofile

Schwache Abnahme physischer Belastungen z.B.

- Vibration, Nässe, Hitze/Kälte, Staub,
- Handhabung schwerer Lasten
- Zwangshaltungen

Starke Zunahme psychischer Belastungen z.B.

- Zeit- und Termindruck
- hohes Arbeitstempo, große Arbeitsmenge
- monotone Tätigkeiten
- Qualifikationsmängel
- soziale Konflikte
- Arbeitsplatzunsicherheit



Beispiele zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit

- Die Chance, dass sich die Arbeitsfähigkeit erhöht, ist bei ...



... verstärkten körperlichen Freizeitaktivitäten
>>> **1,8-fach**



... verringerten monotonen Tätigkeiten
>>> **2,1-fach**



... erhöhter Zufriedenheit mit dem Verhalten
durch Vorgesetzte >>> **3,6-fach**



Das Instrument AB-Coaching (ab-c®)

- AB-Coaching = individuelles Coaching-Gespräch
- anonym und auf freiwilliger Basis
- **Ziel ist es, individuelle Förderziele zu entwickeln und betriebliche Maßnahmen abzuleiten.**
- Basis = Ermittlung des Arbeitsbewältigungs-Index mittels WAI-Fragenbogens ca. 10 Minuten
- anschließend ca. 40-45 Minuten Coaching-Gespräch zu folgenden Inhalten:
 - Arbeitsbedingungen, Führung und Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Gesundheit

Jede/r MitarbeiterIn erhält individuelles Ergebnis unmittelbar im Gespräch



Der ABI Plus™

- Der ABI Plus™ misst über den klassischen Arbeitsbewältigungsindex hinaus acht Themenbereiche:
 - gesundheitliche Beschwerden
 - Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten
 - Führungsqualität
 - Arbeitsanforderungen/Belastungen
 - Handlungsspielräume
 - Motivation
 - Erfahrung
 - Werte

... in Bezug auf deren Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit.



Erhebungsform des ABI Plus™

- **Variante 1: Online-Befragung:**

- **Vorteile:**

- viel weniger organisatorischer Aufwand für Betrieb (Austeilen, Nachfragen, Erinnerung, Einsammeln, Weiterleiten entfällt)
 - kein Druck von Fragebögen
 - automatische Speicherung der Daten in Datenbank
 - Reminder, Dankemail etc. leicht möglich

- **Variante 2: Paper-Pencil-Befragung:**

- **Kostenpflichtig!**
 - höherer Aufwand durch Ausdruck und Eingabe der Fragebögen



fit2work Beratungsablauf im Detail (MA 1-15 / MA15-50 / MA>50)

Phase	Aktivitäten	Fristen	Tage
Abklärung	Abklärung und Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung Aufbau einer Projektstruktur	Innerhalb von 1 Monat	0,5
Analyse- und Sensibilisierung	MitarbeiterInnen Befragungen mittels AB-Coaching	Innerhalb von 3 Monaten	0,5
Reporting	Ergebnisbericht aus den Befragungen und Darstellen von Maßnahmen-Schwerpunkten	Innerhalb von 4 Monaten	0,5
Intervention	Maßnahmenentwicklung und Begleitung bei deren Umsetzung zur nachhaltigen Stärkung der Arbeitsfähigkeit	mind. 4 Monate	1,0 bis 3,0
Abschluss	Evaluation	innerhalb von 12 Monaten	0,5
		Gesamt	3,0 bis 8,0



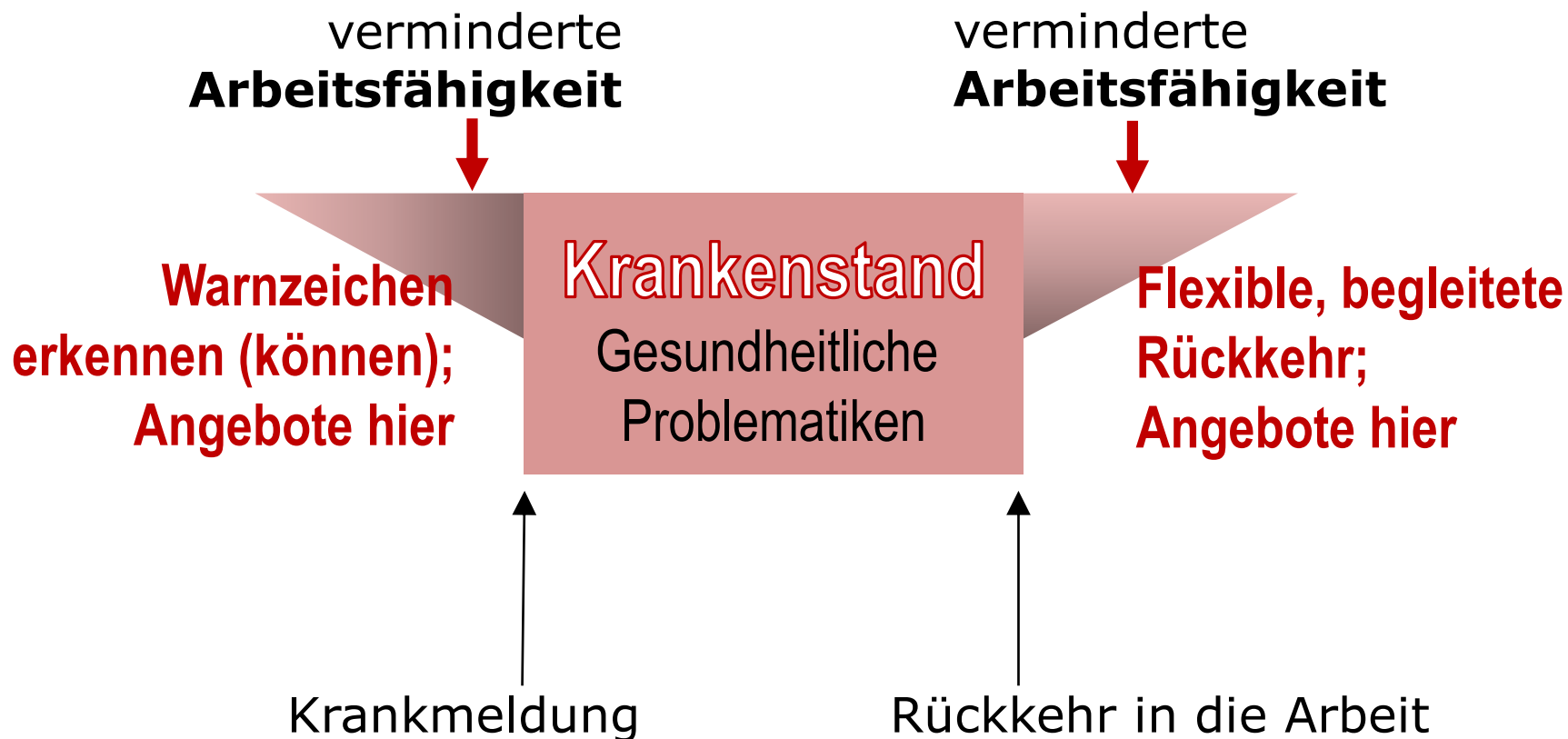
Maßnahmenumsetzung

Die Maßnahmenumsetzung erfolgt durch ...





proaktiv agieren





Beispiele für Maßnahmen/Förderungen

- Bildungsmaßnahmen (Umschulung, Qualifizierung,...)
- Berufliche Rehabilitation
- Veränderung der Arbeitsorganisation
- Empowerment chronisch kranker MitarbeiterInnen
- Technische Arbeitsplatzhilfen, -adaptierungen
- Arbeitsassistenz
- Gestaltung von ergonomischen Arbeitsabläufen
- Adaptierung von Arbeitsmitteln
- Veränderung der Arbeitszeitgestaltung





Häufige Fragen ...

- Wie können Gesundheit und Arbeitsfähigkeit überhaupt gefördert werden?
- Kann die derzeitige Arbeit auf Dauer überhaupt bewältigt werden?
- Kann der Arbeitsplatz erhalten werden?
- Muss der Arbeitsplatz umgestaltet werden?
- Gibt es andere Tätigkeiten im Betrieb?
- Ist ein Jobwechsel notwendig?
- Ist eine Umschulung sinnvoll?
- Welche Fördermöglichkeiten gibt es?
- Wo erhalte ich welche Unterstützung?





Zeitressourcen für beteiligte Personen

Ohne Zeiten für MitarbeiterInnen-Information und Teilnahmen an einzelnen Maßnahmen

Personengruppe	Projektphase	Zeitressourcen
Steuerungsgruppenmitglieder	Alle	Ca. 2 Std. monatlich
Interne Projektleitung	Alle	Ca. 6 Std. monatlich
MitarbeiterInnen	Sensibilisierung / Analyse	10-15 Min. ABI Plus™-Befragung optional 50 Min. AB-C*
MitarbeiterInnen	Evaluierung	10-15 Min. ABI Plus™-Befragung



Ihr Nutzen

- Ausbau von **gesundheitsförderlichen Ressourcen** im Unternehmen
- Aufbau eines Frühwarnsystems
- Förderung & Erhalt der **Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit**
- Positive Auswirkungen auf MitarbeiterInnenzufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen
- **Senkung** von Krankenständen und Abwesenheitszeiten
- Nachhaltige **Eingliederung** von MitarbeiterInnen mit gesundheitlichen Problemen sowie Menschen mit Behinderung
- Vorbereitung auf den demografischen Wandel und Erhalt von Know-how im Unternehmen
- Inanspruchnahme von Beratung bzw. Förderleistungen





Vertraulichkeit

- Mit der Kooperationsvereinbarung verpflichten sich fit2work-Unternehmen zur **Vertraulichkeit – alle Daten von MitarbeiterInnen** betreffend (Kooperationsvereinbarung, Punkt VII „Geheimhaltung“).
- Die Auswertung mit dem ABI Plus™ wird extern und automatisiert durchgeführt.
- Wenn die Befragung mit Fragebögen aus Papier durchgeführt wird, werden die Fragebögen in einem neutralen Kuvert und zugeklebt an das externe Auswertungsunternehmen übergeben.
- Werden Arbeitsbewältigungscoachings z.B. mit besonders belasteten MitarbeiterInnen durchgeführt, geschieht dies ebenso **unter Einhaltung des Datenschutzes**.
- Bei Integrationsgesprächen und Coachings unterschreiben Integrationsbeauftragte, MitarbeiterIn und Coach eine **Datenschutzerklärung**.
- Ist das Integrationsteam mit Maßnahmen und Lösungen für eine(n) konkrete(n) MitarbeiterIn befasst, unterliegen alle Mitglieder des Integrationsteams einem strengen Datenschutz (Kooperationsvereinbarung, Punkt VII „**Geheimhaltung**“).



fit2work Betriebsberatung vereint
wirtschaftliche mit sozialen Zielen → **Triple-Win**

Mensch

*weniger Leid
mehr Lebensqualität
längeres Leben*

Arbeitsfähigkeit

Betrieb

*Kontinuität
Höhere Produktivität*

Volkswirtschaft

*Späterer Pensionsantritt
BU/IV verhindert
Weniger Arbeitslosigkeit*



fit2work.at

Nähere
Informationen gerne!

BBRZ ◀ ▶ Österreich

fit2work Betriebliches Eingliederungsmanagement

BERATERINNEN DES BBRZ
*sind für sie da & melden sich
bei Ihnen ...*

+43 732 6922 DW 6416

betriebsberatung@bbrz.at

www.fit2work.at / Angebot für Betriebe

www.bbrz.at



fit2work wird finanziert von:



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Diese Maßnahme wird aus Mitteln
des Europäischen Sozialfonds gefördert.
www.esf.at

BBRZ ◀ ▶ Österreich



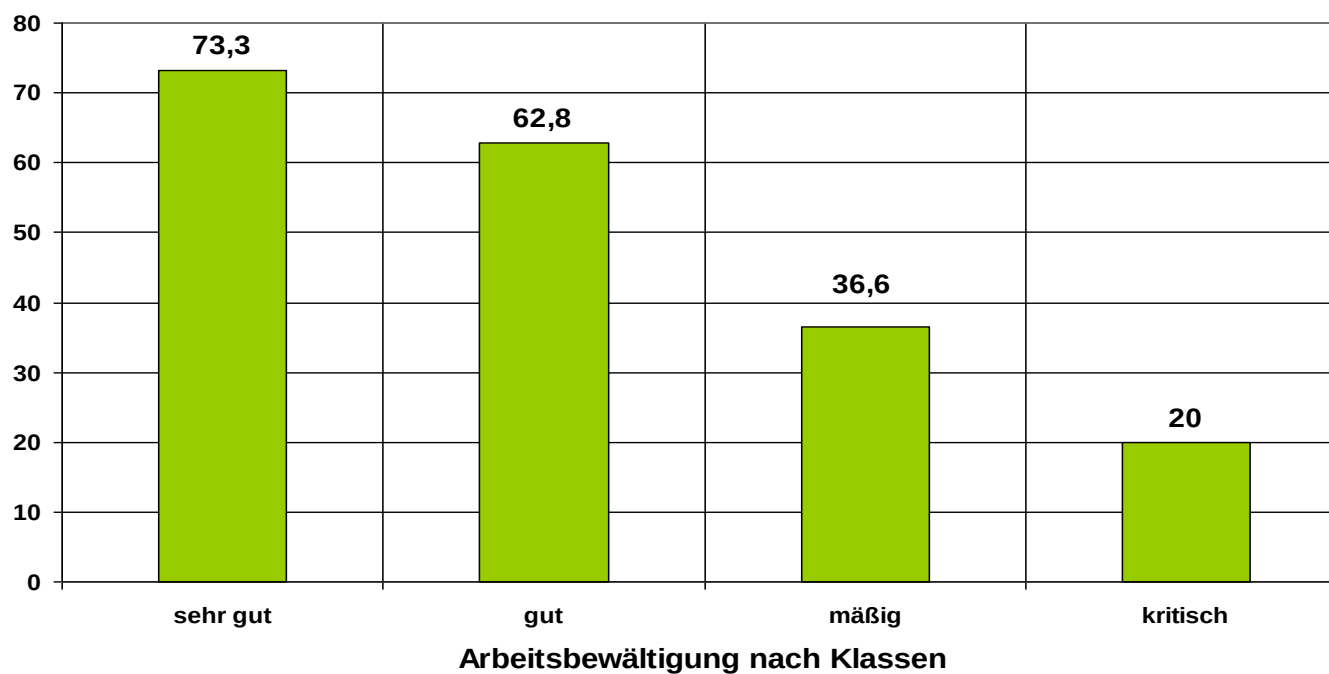
Zielsetzung lt. Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG)

Fassung vom 07.06.2013, §1. (1)

- Ziel dieses Bundesgesetzes ist der **möglichst langfristige Erhalt** der Arbeits- oder Erwerbsfähigkeit erwerbstätiger und arbeitsloser Personen.
- Zur Erreichung dieses Ziels ist ein flächendeckendes niederschwelliges **Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot** zu schaffen.
- Dieses hat zielgerichtete Informationen über gesundheitsfördernde Themen des Arbeitslebens zur Verfügung zu stellen und einer **frühzeitigen Interventionsmöglichkeit** bei gesundheitlichen Problemen erwerbstätiger und arbeitsloser Personen zu dienen.
- Bei Bedarf sollen mittels **Case-Management Maßnahmen** zur frühzeitigen Lösung gesundheitlicher Probleme entwickelt werden.
- **Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber** sollen bei der Entwicklung und Festigung einer gesundheitsförderlichen betrieblichen Arbeitswelt unterstützt werden.

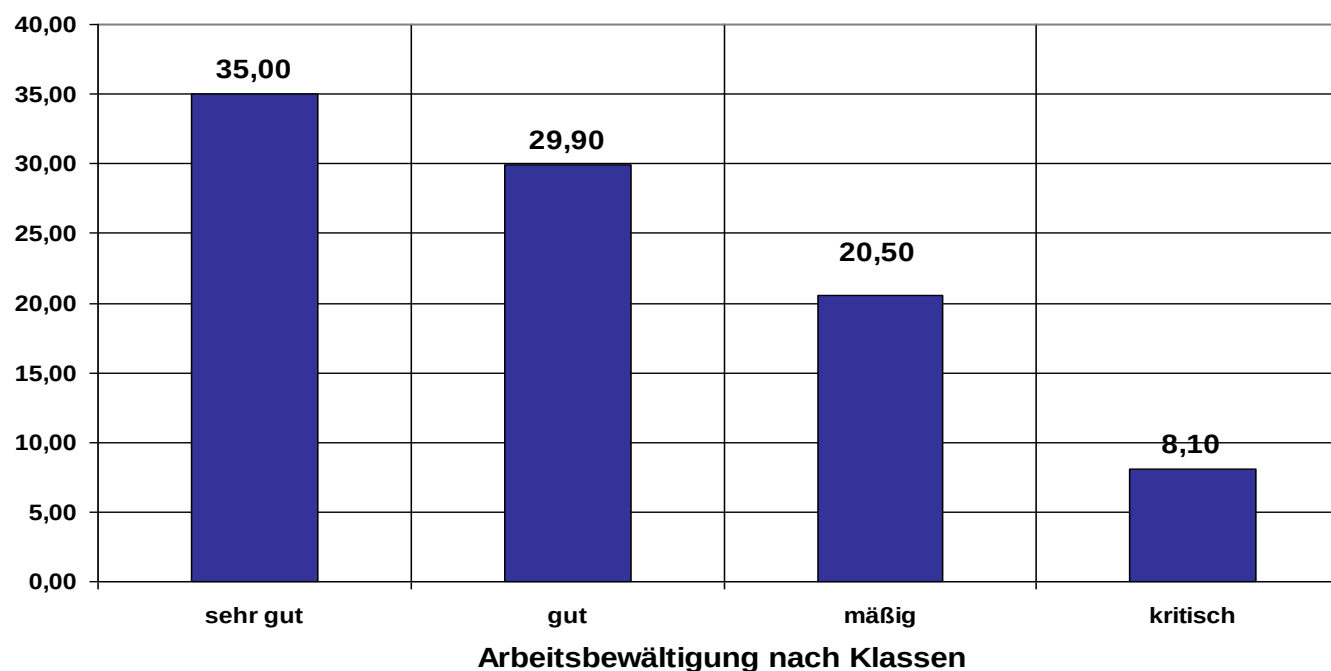
Gesundheit (subjektiv) 5 Jahre nach der Pensionierung

Arbeitsbewältigung 1992 (n=700)
subjektive Gesundheit 1997 - 5a nach Pensionierung



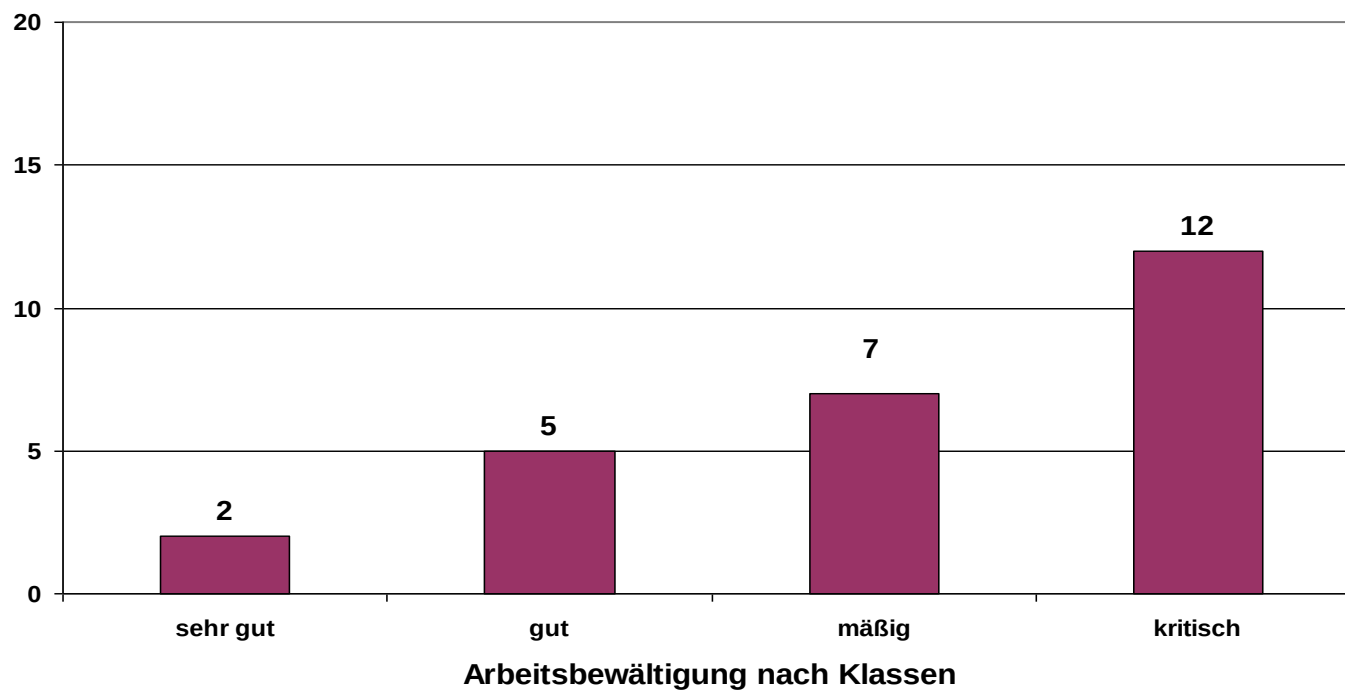
Lebensqualität (subjektiv) 5 Jahre nach der Pensionierung

Arbeitsbewältigung 1992 (n=704)
Gute Lebensqualität 1997 - 5a nach Pensionierung



Lebenserwartung & ABI

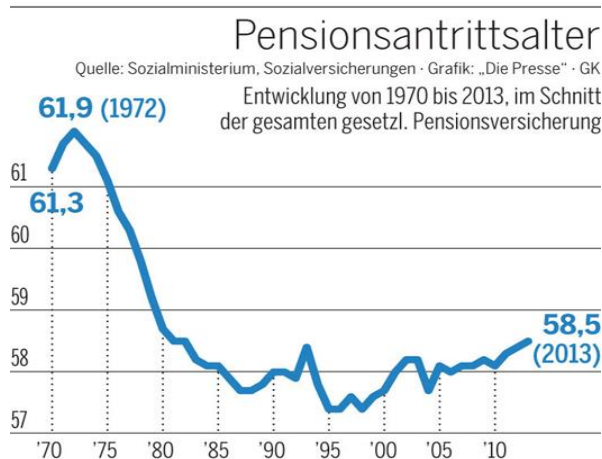
Arbeitsbewältigung 1981
Sterberate 11a später in Prozent





Einige Fakten zum Pensionsantrittsalter in Österreich

- Betrachtet man ausschließlich die Alterspensionen, ist das **Pensionsantrittsalter** von 2014 gegenüber 2013 um 0,4 Jahre (entspricht rd. 5 Monaten) gestiegen und liegt dzt. bei **58,9 Jahren**.
- Berücksichtigt man die **Ablösung der Invaliditätspension** für Unter-50-Jährige durch ein Reha-Geld, so liegt die Steigerung bei 1,1 Jahren (rd. 13 Monaten) auf **59,6 Jahre**.



- Im selben Zeitraum hat sich die Lebenserwartung um etwa **0,2 bis 0,3 Jahre erhöht**.
- Aktuell liegt das Pensionsantrittsalter auf dem Niveau Ende der 70er-Jahre.



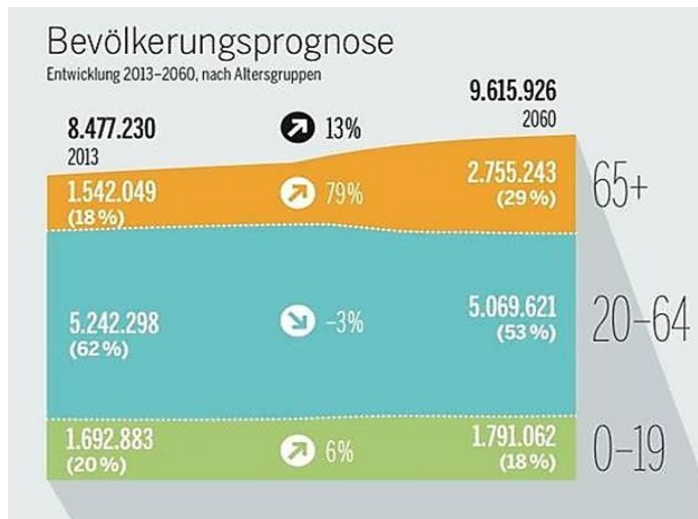
Lebenserwartung in Österreich

	Männer	Frauen
Lebenserwartung 1998	74,4	80,5
Lebenserwartung 2006	76,9	82,3
Lebenserwartung 2013	78,5	83,6
Gesamtdifferenz in Jahre 1998-2013	4,1	3,1



Demografiedaten: Österreich im Jahr 2060

- **bis 2060** steigt die Zahl der ÖsterreicherInnen über 65 Jahre von 1,5 Mio. auf **2,8 Mio.** an >>> entspricht einem **Zuwachs von 79%**
- die Gruppe der Menschen im Erwerbsalter (20-65 Jahre) steigt bis 2020 leicht an (von 5,2 Mio. auf 5,4 Mio.), sinkt bis 2060 jedoch auf 5,1 Mio.

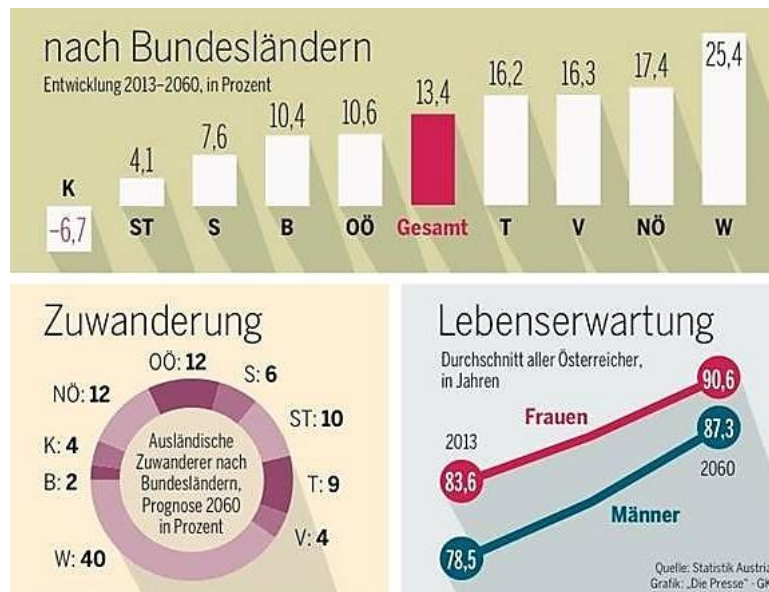


- Im Vergleich: Das Verhältnis von **Beschäftigten zu SeniorInnen**
 - im Jahr 2013: 3,4 : 1
 - im Jahr 2060: 1,8 : 1
- Im Vergleich: **Lebenserwartung**
 - Frauen: 83,6 auf 90,6 Jahre
 - Männer: 78,5 auf 87,3 Jahre



Demografiedaten: Österreich im Jahr 2060

- Ohne Zuwanderung aus dem Ausland würde die Bevölkerungspyramide regelrecht kippen:
 - ohne Migration würde die Bevölkerung auf **7,1 Mio.** Menschen schrumpfen
 - der Anteil der SeniorInnen würde **37 Prozent** betragen



Anmerkung zu den Zahlen zur Zuwanderung aus dem Ausland:

Hier liegt die größte Unsicherheit der Prognose, weil internationale Migration stark von schwer bis gar nicht vorherzusagenden ökonomischen und politischen Faktoren abhängt. Die Modelle gehen von einem jährlichen Nettozuzug von 20.000 bis 30.000 Personen aus. Fast die Hälfte davon (40 %) landet in Wien. Der Rest verteilt sich auf die Bundesländer (s. Grafik).



Demografiedaten: Deutschland im Jahr 2060

- Einer Vorhersage des Statistischen Bundesamtes zufolge, wird die Zahl der Deutschen im erwerbsfähigen Alter (zw. 20 und 64 Jahren) deutlich sinken: Von 49 Millionen Menschen im Jahr 2013 auf 34 Millionen im Jahr 2060. Es wird sich also eine **15-Millionen-Lücke** auftun.
 - Die Hauptgründe: Sinkende Geburtenzahlen (dzt. 1,4 Kinder je Frau) und sinkende Einwanderung (lt. Schätzungen von dzt. 300.000/Jahr auf 50.000/Jahr im Jahr 2050).

DEUTSCHLANDS 15-MILLIONEN-LÜCKE
Entwicklung der Einwohnerzahl



Annahmen: Geburtenhäufigkeit 1,4 Kinder je Frau; Lebenserwartung bei Geburt 2060: 84,8 Jahre für Jungen, 88,8 Jahre für Mädchen; * langfristige Nettozuwanderung/Jahr: 100 000 Personen
rundungsbedingte Differenzen

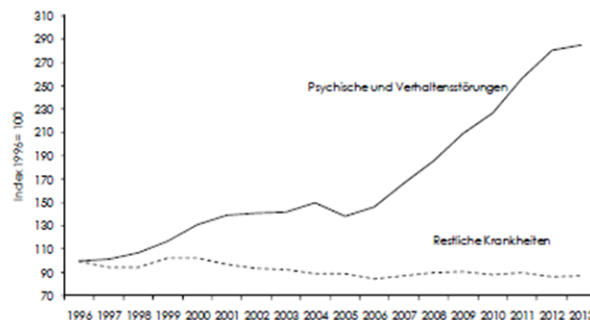
QUELLE: STATISTISCHES BUNDESAMT

- China wirbt bereits um die klügsten Köpfe und wird in Zukunft immer mehr Erfolg damit haben, prophezeien ExpertInnen.
- In zwei bis drei Jahrzehnten, vermuten ArbeitsmarktforscherInnen, wird ein globaler Wettbewerb um die Ressource Mensch entbrannt sein.



Fehlzeitenreport 2014: Entwicklung der psychischen Krankheiten⁽¹⁾

- Seit Mitte der 1990er-Jahre hat sich die **Zahl der Krankenstandstage** infolge **psychischer Erkrankungen fast verdreifacht**; jedoch ist die tatsächliche Bedeutung von psychischen Problemen für das Krankenstandsgeschehen von diesen Zahlen nicht unmittelbar abzulesen.
- Einerseits ist davon auszugehen, dass sich im Zeitverlauf die Bereitschaft der Ärzte, gesundheitliche Probleme dem psychischen Bereich zuzuschreiben, tendenziell erhöht hat. Andererseits werden vermutlich nach wie vor zahlreiche Krankenstände, die mitunter auch eine psychische Ursache haben, aufgrund ihrer Symptomatik bei der Diagnoseerfassung anderen Krankheitsgruppen zugeschrieben.



- Die Folgen von psychischen Problemen kommen mit besonderer Stärke im langfristigen Horizont zum Tragen.
- So sind psychische Erkrankungen sowohl bei Männern als auch Frauen die häufigste Ursache von Neuzugängen in die Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension⁽²⁾.

⁽¹⁾ Quelle: WIFO, *Fehlzeitenreport 2014 - Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich*, Ausgabe 12.2014

⁽²⁾ Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, *Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2014, Tabelle 3.34*



Der Fragebogen

FÜHRUNG

Inwieweit trifft die folgende Aussage zu:

	völlig ausreichend	eher ausreichend	teils-teils	eher zu wenig	viel zu wenig
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r gibt mir klare Rückmeldung über die Qualität meiner Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
In meiner Arbeit erfahre ich durch meine/n Vorgesetzte/n angemessene Wertschätzung und Anerkennung.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein/e Vorgesetzte/r beteiligt mich an Entscheidungen, die meinen Arbeitsbereich betreffen.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein/e Vorgesetzte/r setzt mich entsprechend meinen Fähigkeiten und Fertigkeiten ein.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein/e Vorgesetzte/r fördert meine berufliche Entwicklung.	☐	☐	☐	☐	☐
Meiner/m Vorgesetzten kann ich vertrauen.	☐	☐	☐	☐	☐

[<< Zurück](#)[Weiter >>](#)[Umfrage verlassen und löschen](#)

- Der Fragebogen umfasst **74 Fragen** zu Kompetenzen, Werten, Führung, Zusammenarbeit, Anforderungen, Belastungen und Beschwerden.
- Dauer zum Ausfüllen je MitarbeiterIn **ca. 10-15 Minuten**.



Lineardarstellung der Ergebnisse

3.1 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Arbeits- und Berufssituation?

Prozent Anzahl	Anzahl	sehr zufrieden	zufrieden	teils-teils	unzufrieden	sehr unzufrieden	keine Angabe	Mittelwert	
Total	37	-	59	24	14	3	-	2.6	
Geschlecht									
weiblich	18	-	56	28	11	6	-	2.7	
männlich	17	-	71	24	6	-	-	2.4	
Alter									
bis inkl. 35	18	-	61	22	17	-	-	2.6	
36 und älter	17	-	59	29	6	6	-	2.6	
Beschäftigungsform									
bis inkl. 30 Wochenstunden	9	-	-	-	-	-	-	-	
35 Wochenstunden oder mehr (inkl. Vollzeit)	26	-	65	27	4	4	-	2.5	



Integration im Arbeit- und Gesundheitsgesetz (AGG) ist ...

- ... eine systematische Vorgangsweise zur betrieblichen Integration von MitarbeiterInnen mit gesundheitlichen (körperlichen oder psychischen) Problematiken, Einschränkungen und Handicaps.

Die Ziele von BEM/IM sind ...

- die Förderung und der Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit
- Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeitszeiten
- die Sicherung des Arbeitsplatzes der Betroffenen und der Weiterverbleib durch einen leistungsadäquaten Einsatz im Unternehmen
- die Reduzierung gesundheitlicher Risiken im Unternehmen unter Ausschöpfung von Unterstützungsleistungen und Förderungen.
- Reduzierung von Fehlzeiten und Krankheitskosten
- Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen



Der/Die Eingliederungsbeauftragte (EB)

