



# „Salzkammergut: Arbeitsbewältigungsfähigkeit fördern durch ein regionales Früh-Erkennungs-Netzwerk (SAFE)“

Individuelle, betriebliche und regionalpolitische Förderungs-Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit“

## ERGEBNISBERICHT

November 2007



Im Auftrag des



Bericht: Brigitta Geißler-Gruber

Projektteam: Edith Aschenberger, Veronika Deisenhammer, Horst Gaigg,  
Heinrich Geißler, Brigitta Geißler-Gruber, Martin Hollinetz,  
Martin Kamrat, Isabella Neuhuber, Robert Oberfrank

Assistenz: Ulrike Anderwald, Monika Steindl

Dienstleistung: Reinhard Amon, Torsten Bökenheide, Birgit Kriener, Konrad  
Leitner

Gefördert im Rahmen des „Sonderprogramms zur Förderung der Beschäfti-  
gung älterer ArbeitnehmerInnen“,  
Koordination: Gerhard Kaimberger, AMS OÖ

## Inhalt

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Förderprojekt SAFE</b> .....  | <b>4</b>  |
| 1.1 Projektziele .....  | 6         |
| 1.2 ProjektpartnerInnen .....   | 7         |
| 1.3 Projekt-Begünstigte .....   | 9         |
| Kooperationsunternehmen .....   | 9         |
| Netzwerk der Stakeholder (SAFE-Aufsichtsrat) .....  | 9         |
| BeraterInnen mit Qualifizierung „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ .....  | 9         |
| 1.4 Projektzeitraum .....   | 9         |
| <b>2. Projektergebnisse</b> .....   | <b>10</b> |
| 2.1 Beratungsansatz „Person-Betrieb-Region“ mit einem regionalen Früherkennungs- und<br>Beratungsnetzwerk .....   | 10        |
| 2.2 Beratungswerkzeug „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ für Denkanstöße und<br>Handlungsimpulse für Person, Betrieb und Region zur Erhaltung / Förderung der<br>Arbeitsbewältigung ..... | 16        |
| 2.3 Betriebsberatungen waren spürbar und ergebnisorientiert .....   | 25        |
| Gesamt-Ergebnis der Früh-Erkennung .....  | 25        |
| Gesamt-Ergebnisse der Früh-Erkennung des Arbeitsbewältigungsstatus .....  | 26        |
| Gesamt-Ergebnis der Arbeits-Pensionsperspektive .....   | 29        |
| Gesamt-Ergebnis der Fördervorsätze und -wünsche .....   | 30        |
| 2.4 BeraterInnen-Qualifizierung „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ .....  | 34        |
| 2.5 Beratungs-Tooling und Arbeitsbewältigungs-Coaching-Datenbank wurde grundgelegt ...  | 39        |
| 2.6 Netzwerk der Stakeholder „ <i>Eine Region meistert gemeinsam den demografischen<br/>        Wandel</i> “ wurde initiiert .....  | 49        |
| 2.7 Öffentlichkeitsarbeit in der Region und über den Regionalansatz .....   | 52        |
| <b>Anhang</b> .....   | <b>53</b> |
| <b>Literaturverzeichnis</b> .....   | <b>53</b> |
| <b>Dokumente</b> .....  | <b>53</b> |

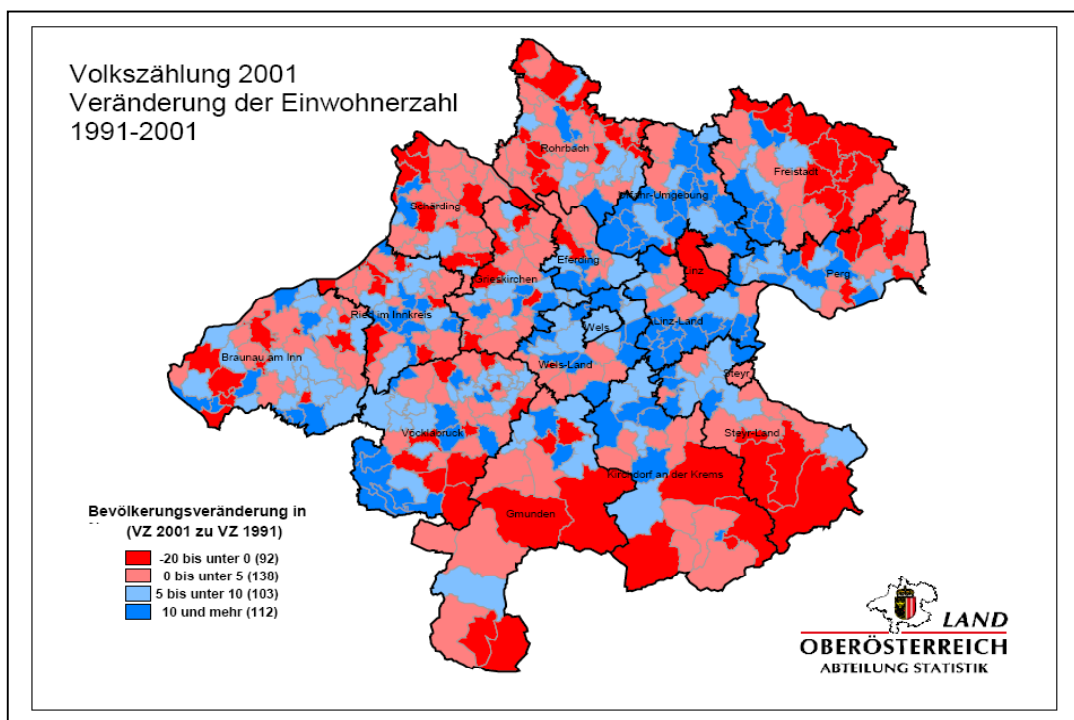
„Keine Zukunft vermag wieder gut zu machen,  
was Du in der Gegenwart versäumst“ (Albert Schweitzer).

## 1. Förderprojekt SAFE

Die Wirtschaftskammer Bezirksstelle Gmunden und das lokal ansässige Beratungsunternehmen arbeitsleben Geißler-Gruber KG haben 2006 die Fördermöglichkeit im Rahmen des „Sonderprogramms zur Förderung der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen“ aufgegriffen, um im Bezirk Gmunden, sowohl vorsorglich als auch konzentriert die Arbeitsbewältigungsfähigkeit der regionalen Beschäftigten bis ins höhere Berufsalter und die personalwirtschaftliche Zukunftsfähigkeit regionaler Betriebe angesichts der schon spürbaren demografischen Veränderungen zu erhalten und zu fördern. Dafür wurde eine Projektpartnerschaft regionalpolitischer AkteurInnen (siehe ProjektpartnerInnen) begründet.

Für den Bezirk Gmunden ist das Thema „Demografie“ kein Zukunftsthema, sondern ein aktuell Spürbares und eines mit Gestaltungsauftrag für Menschen, Wirtschaft und Region.

Die Bevölkerungsentwicklung in Oberösterreich ist gekennzeichnet durch niedrige Geburtenzahlen. Die Statistik Land Oberösterreich berichtet (2004, 5) vom tiefsten Stand im Jahr 2001 mit 13.437 Geburten. Die höchste Geburtenzahl war 1963 mit 24.752 Geburten. Die Bevölkerungsentwicklung in Oberösterreich war bis 2001 laut Volkszählungsdaten steigend. Dies wird voraussichtlich bis 2021 anhalten, dann aber relativ stagnieren. Das Bevölkerungswachstum fand aber in Oberösterreich ungleichgewichtig statt. Es konzentrierte sich in den letzten zehn Jahren hauptsächlich auf die Stadtumlandregionen (Linz, Wels, Steyr). In den peripheren ländlichen Regionen hingegen gab es Bevölkerungsrückgänge. So auch im Bezirk Gmunden: Von 1991 bis 2001 gab es insbesondere in den Gemeinden Ebensee, Grünau, Hallstatt, Obertraun, Gschwandt und Kirchham keinen Bevölkerungszuwachs oder bis zu 20% Bevölkerungsrückgang. Die anderen Gemeinden des Bezirkes (außer Laakirchen und St.Konrad, die stärker wuchsen) konnten nur leichte Zuwächse verzeichnen.



Quelle: Die demografische Herausforderung (Information der Abteilung Statistik des Amtes der OÖ. Landesregierung, 28/2004).

Die stärkste Altersgruppe der hier tätigen Arbeitskräfte gehört – wie im Österreichdurchschnitt zu der mittleren Generation der um die 45-Jährigen. Diese Beschäftigtengruppe wird weiterhin in den nächsten zwei Jahrzehnten eine der tragenden Säulen der Wirtschaft darstellen; dann aber entsprechend gealtert. Es ist absehbar, dass künftig in den meisten Unternehmen im Bezirk Gmunden mehr über 50-jährige Personen arbeiten als unter 30-Jährige. In einigen Bereichen merkt die Wirtschaft den demografischen Wandel schon heute: In einer kleiner werdenden Zahl von BerufseinsteigerInnen, Lehrstelleninteressierten oder im Fachkräftemangel. Spätestens dann müsste die Stammbeslegschaft zur Aufrechterhaltung des Betriebes und zur Erreichung der Unternehmensziele an Bedeutung gewinnen. Die Wirtschaft wird die älteren Beschäftigten wegen ihrer Arbeitskraft brauchen und ihre Erfahrungen stärker nutzen sowie die jüngeren und mittelalten MitarbeiterInnen an das Unternehmen binden wollen.

Im Bezirk Gmunden fand in der jüngeren Vergangenheit schon eine Demografie-Initiative statt: Das von EU und Land OÖ geförderte Projekt WAGE<sup>1</sup> hatte hier ihr Tourismus-Teilprojekt.

Dennoch kann auch im Bezirk Gmunden noch nicht davon ausgegangen werden, dass Bevölkerung, Betriebe und die regionalpolitischen AkteurInnen der Region den demografischen Wandel durchgängig kreativ gestalten oder gar im Griff haben.

In der Debatte um die demografischen Herausforderungen für die Wirtschaft gibt es einige „gaps“, die die Umsetzung behindern: Die mediale Aufbereitung des demografischen Wandels und die Konsequenzen für Land, Betriebe und Leute ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Es darf angenommen werden, dass die übergroße Mehrheit der Personen und Betriebe vom demografischen Wandel als Schlagwort schon gehört haben bzw. die Inhalte der Pensionssicherungsreform kennen. Gleichzeitig ist die Anzahl der Personen und Betriebe deutlich kleiner, die wissen, wie ihre eigene Arbeitsbewältigungsfähigkeit und die ihrer Belegschaft unter den neuen Voraussetzungen erhalten, gefördert oder ggf. wiederhergestellt werden kann. Der Anteil der Personen und Betriebe, die heute schon Weichen für die Beschäftigung aller Altersgruppen stellen und vorsorglich handeln und fördern, ist nochmals deutlich geringer.

Es ist nicht nachvollziehbar, dass die Zeit dafür nicht reif wäre, sondern wir glauben, dass noch nicht ausreichend Wege und Möglichkeiten geschaffen und geeignete Werkzeuge eingesetzt und bekannt gemacht wurden.

In diesem Sinne stellte sich die SAFE-Projektgruppe folgende Aufgaben:

| <b>Aufgabenstellungen</b>   | <b>SAFE-Ziel</b>   | <b>AMS-Ziel:</b>                                |
|---|--|---|
| Wie Arbeitsbewältigungsfähigkeit für alle (Person-Betrieb-Region) sichtbar machen?  | Wissen und Betroffenheit erhöhen (gap 1)                               | Älterwerdende proaktiv in Beschäftigung halten? |
| Wie zu Erhaltungs- und Fördermaßnahmen für Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Personen und Zukunftsfähigkeit der Betriebe motivieren? | Tun und Gestaltungsbereitschaft vermehren und beschleunigen (gap 2, 3) |   |

Für die Bearbeitung dieser Aufgabenstellungen wurden praxisbewährte und wissenschaftlich fundierte Beratungswerkzeuge („Arbeitsbewältigungs-Coaching“) in Betriebsberatungen eingesetzt, ein Beratungsansatz („regionales Früh-Erkennungs-, Beratungs- und Vorsorgenetzwerk“) konzipiert und Transfermodule sowie Beratungshilfsmittel für den weiteren Einsatz durch selbständige „Arbeitsbewältigungs-Coaches“ in der Region geschaffen. Die Ergebnisse der Bewährungsproben der gewähl-

<sup>1</sup> Projekt „Winning Age Getting Future“ (WAGE): [www.wage.at](http://www.wage.at)

ten Werkzeuge und Strategien im Rahmen des Förderprojekts werden im Kapitel 2 des Ergebnisberichts zusammengefasst.

## 1.1 Projektziele

Die allgemeinen Ziele des Projektantrages konnten im kurzen Projektverlauf konkretisiert, umgesetzt oder grundgelegt werden:

| Projektziele   | Zielerreichung  |
|--|---|
| <p><b>Information und Sensibilisierung</b> von Betrieben und Einrichtungen sowie deren MitarbeiterInnen zu der Thematik des Alter(n)smanagement bzw. betrieblicher Gesundheitsförderung im Sinne der Früh-Erkennung von Einschränkungen der Arbeitsbewältigungsmöglichkeit der MitarbeiterInnen und entsprechender Fördermaßnahmen</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilisierung und Befähigung von <b>sechs Betrieben</b> (unterschiedlicher Größe und Branchen) – positive Rückmeldung zur Sensibilisierung und Ermutigung/Befähigung zu Vorsorgemaßnahmen (siehe Management-Review) – Modelle guter Praxis und zufriedene ProjektumsetzerInnen als BotschafterInnen in der Region.</li> <li>- Information und Motivation von <b>regionalpolitischen Einrichtungen</b> und ihren VertreterInnen zur Förderinitiative „Eine Region meistert gemeinsam die demografischen Herausforderungen“.</li> <li>- Informationsanfragen aus anderen Projekten, Einrichtung von Land und Bund und transnationalen Organisationen zu den Praxiserfahrungen des Projekt SAFE und der verwendeten oder erarbeiteten Werkzeugen</li> <li>- Information über Print- und Fernsehmedien der regionalen Bevölkerung.</li> </ul> |
| <p>Durchführung von etwa <b>300 „individuellen, vertraulichen Arbeitsbewältigungs-Coachings“</b> zur Stärkung der Selbstbeobachtung und Selbstregulation der Arbeitsbewältigungsfähigkeit</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>289 „persönlich-vertraulichen Arbeitsbewältigungs-Coachings“ in sechs Betrieben</b> in jeder Altersgruppe (Sondergenehmigung)</li> <li>- <b>42 „persönlich-vertrauliche Arbeitsbewältigungs-Coachings“ bei BeraterInnen</b> in Zusammenhang mit der Qualifizierung</li> </ul>   |
| <p>Durchführung von <b>3-5 „betrieblichen Arbeitsbewältigungs-Coachings“</b> auf der Basis der anonymen AB-C-Auswertungen und Moderation zur Entscheidungsfindung für betriebliche Fördermaßnahmen</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durchführung von <b>sieben betrieblichen Projektprozessen „Arbeitsbewältigungs-Coaching“</b> in qualitätsgesicherten BGF-Abläufen; darin integriert insgesamt sieben „betriebliche Arbeitsbewältigungs-Workshops“</li> </ul>   |
| <p><b>Qualifizierung von ExpertInnen-/BeraterInnen</b> im Salzkammergut zur Beratung und zum Monitoring der Arbeitsbewältigungsmöglichkeit der Beschäftigten zur Früherkennung von künftigen Problemkonstellationen in der Nach-Förderprojektphase.</p> <p>Aufbau von Beratungshilfsmittel.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>42 BeraterInnen</b> (aus den Bereichen Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik, Arbeitsmarktberatung, Betriebliche Gesundheitsförderung und Sozial- und Lebensberatung). 27 interessierte Personen mussten wegen TeilnehmerInnenbeschränkung abgewiesen werden.</li> <li>- <b>15 BeraterInnen</b>, die sich in einem selbständigen Netzwerk zusammengefunden haben.</li> <li>- Aufbau des Prototyps „Online-</li> </ul>  |

|  |  |
|--|--|
|  | Auswertungshilfsmittel und –Datenbank für Arbeitsbewältigungs-Coaching“ auf der Internetplattform „www.arbeitsfaehigkeit.at“   |
| Prüfung der Möglichkeiten und Vorbereitung zur Institutionalisierung des Prozesses in Zusammenarbeit mit dem Regionalverband und den Sozialpartnern zur Absicherung der Nachhaltigkeit | - Erarbeitung einer Reihe von Folgeprojekt-Vorschlägen zur Absicherung einer gemeinnützigen Basisinfrastruktur als regionale Drehscheibe für die SAFE-Zukunftsinitiative |

## 1.2 ProjektpartnerInnen

| Organisation  | Verantwortliche  | Zugang   | Hauptzuständigkeit im Förderprojekt   |
|---|--|--|---|
| <b>arbeitsleben Geißler-Gruber KEG</b>  |  |  |   |
| Kößlmühlgasse 8,<br>4810 Gmunden  | Mag. Brigitta Geißler-Gruber / Dr. Heinrich Geißler und MitarbeiterInnen | BeraterInnen für betriebliche Gesundheitsförderung und altersgerechte Arbeitswelten  | AP 1) Projektaufbau und Detailplanung<br>AP 3) Beratungen in Kooperationsbetrieben<br>AP 5) Verbreitung und Qualifizierung<br>AP 9) Projektmanagement und -abrechnung |
| <b>Wirtschaftskammer Oberösterreich, Bezirksstelle Gmunden</b>                        |  |  |   |
| Miller v. Aichholz-Str.<br>50, 4810 Gmunden   | Rober Oberfrank und MitarbeiterInnen                                     | Bezirksstellen-Leiter<br>WKO-Aufgaben: u.a. regionale Arbeitsmarktpolitik und Förderungen  | AP 2) Betriebsakquisition<br>AP 8) Öffentlichkeitsarbeit<br>AP 9) Projektkoordination   |
| <b>HolliNetz Unternehmensberatung</b>   |  |  |   |
| Steinhüblstraße 1, 4800 Attnang-Puchheim  | Martin Hollinetz,<br>MMag. Edith Aschenberger                            | Projekte im Bereich Arbeitsmarktpolitik, Bildung, Gender Mainstreaming und demografischer Wandel (UmsetzerInnen des WAGE im Salzkammergut)   | AP 5) Verbreitung und Qualifizierung<br>AP 8) Öffentlichkeitsarbeit   |
| <b>Regionalmanagement Gmunden - Vöcklabruck</b>                                       |  |  |   |
| Rober-Kunz-Str. 9,<br>4840 Vöcklabruck<br>Miller v. Aichholz-Str.<br>50, 4810 Gmunden | Veronika Deisenhammer und MitarbeiterInnen                               | Abteilung „Arbeit und Soziales“ des Vereins für Regionalentwicklung mit den Schwerpunkten: <ul style="list-style-type: none"> <li>Wirtschaft und Kommunales</li> <li>Arbeit und Soziales</li> <li>Landwirtschaft</li> </ul> Aufgaben; Begleitung der etwa 57 Mitgliedergemeinden, Projekte | AP 4) Regionales Netzwerk der Stakeholder<br>AP 7) Institutionalisierung  |

| <b>Technologiezentrum Salzkammergut GmbH (TZS)</b> |   |   |  |
|--|---|---|--|
| Krottenseestraße 45,<br>4810 Gmunden               | Dipl.Ing. Horst Gaigg<br>und MitarbeiterInnen | Aufgaben: Anlaufstelle und<br>Impulszentrum, Kommuni-<br>kations-, Präsentations-<br>und Informationsdreh-<br>scheibe | AP 6) Prozessevaluation<br>AP 7) Institutionalisierung |
| <b>Via Sana GmbH</b>                               |   |   |  |
| Sulzbach 64, 4820 Bad<br>Ischl                     | Isabella Neuhuber und<br>MitarbeiterInnen     | Raumvermietung, Ge-<br>sundheits- und Ausbil-<br>dungszentrum   | AP 5) Verbreitung und Qualifi-<br>zierung              |
| <b>Kammer für Arbeiter und Angestellte Gmunden</b> |   |   |  |
| Herakhstr. 15B, 4810<br>Gmunden                    | Dr. Martin Kamrath                            | Mitglied in der Projektsteuerungsgruppe   |  |

Die Förderung kommt vom Arbeitsmarktservice OÖ aus Mitteln der Arbeiterkammer, der Sozialpartner und des BMWA.



### 1.3 Projekt-Begünstigte

#### Kooperationsunternehmen

6 Betriebe aus den Bereichen Bauwirtschaft, Produktion, Tourismus, Dienstleistung, Handel und Werkstätte unterschiedlicher MitarbeiterInnenanzahl (17-370).

#### Netzwerk der Stakeholder (SAFE-Aufsichtsrat)

Siehe Ausführungen im Kapitel 2 „Netzwerk der Stakeholder“

#### BeraterInnen mit Qualifizierung „Arbeitsbewältigungs-Coaching“

Siehe Ausführungen im Kapitel 2 „Qualifizierung Arbeitsbewältigungs-Coaching“ und im Anhang die Liste der qualifizierten BeraterInnen

### 1.4 Projektzeitraum

Der Projektzeitraum war programmbedingt kurz: Juli 2006 bis November 2007.

| Arbeitspaket (AP)   | Umsetzungszeitraum                       |
|---|--|
| 1. Projektaufbau und Detailplanung                                | 22.Juni - Sept. 06                       |
| 2. Betriebsakquisition  | Aug. – Nov. 06                           |
| 3. Beratungen in den Kooperationsunternehmen                      | Sept. 06 – Aug. 07<br>Okt. 07            |
| 4. Regionales Netzwerk der Stakeholder zum Thema                  | Apr. – Okt. 07                           |
| 5. Verbreitung und Qualifizierung von (post-Projekt-)BeraterInnen | Apr. – Juni 07 (Durchführung)<br>Sept.07 |
| 6. Prozessevaluation  | Sept. 06 – Nov. 07                       |
| 7. Institutionalisierung  | Aug – Nov. 07                            |
| 8. Öffentlichkeitsarbeit  | Sept. 06 – Nov. 07                       |
| 9. Projektorganisation, -kooperation und -administration          | Juni 06 – Nov. 07                        |

## 2. Projektergebnisse

### 2.1 Beratungsansatz „Person-Betrieb-Region“ mit einem regionalen Früherkennungs- und Beratungsnetzwerk

#### Aufgabenstellung:

1. Erkenntnisse aus Projekten wie z.B. Smart Region<sup>2</sup> haben ein neues Licht auf die **unterschiedlichen Ausgangslagen von Regionen** in Zusammenhang mit dem demografischen Wandel und den Bewältigungserfordernissen geworfen. Auch wenn sich die Zielvorgabe der Verlängerung des aktiven Erwerbsleben an alle Beschäftigten und an die Wirtschaft eines Nationalstaates richtet, sind dennoch die Vorbedingungen für die erforderlichen Entwicklungs- und Anpassungsprozesse für Personen und für Betriebe und auch nach Regionen verschieden. Gute Praxis lässt sich demnach nicht einfach von einer Person, von einem Betrieb und auch nicht von einer Region auf eine andere übertragen. Ein Erfolgsfaktor in Entwicklungs- und Veränderungsprozessen ist die Berücksichtigung der herrschenden Voraussetzung und Rahmenbedingungen sowie die Würdigung der Stärken und bisher gesetzten Aktivitäten.

Im Fall des Bezirkes Gmunden stellt sich im Vergleich zu anderen Bezirken (insbesondere städtischen Bezirken Oberösterreichs) schon jetzt die Frage des Bevölkerungsrückgangs und die Notwendigkeit der Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Region als attraktiver Raum zum Wirtschaften, Arbeiten und damit auch zum Leben.

2. Auch wenn der demografische Wandel in aller Munde ist, fehlen in den Betrieben und in der Bevölkerung Betroffenheit und Engagement, sich dazu aktiv zu verhalten. Bei den meisten Betriebsprogrammen handelt es sich um geförderte Modellprojekte, die in einem gewissen Sinne Insellösungen sind und bislang leider auch geblieben sind. Die Frage ist nun, wie kann die Präventions- und Förderstrategie für Arbeitsbewältigungsfähigkeit verbreitet werden?

Die Region in Form des politischen Bezirks oder der Gemeinde stellt eine relativ überschaubare Einheit dar: Hier kennen sich in einem höheren Ausmaß die AkteurlInnen persönlich. Die Kontakte haben einen verbindlichen Charakter. Die Beziehungen sind mit Vertrauenserfahrungen untermauert. Es ist zu prüfen, ob der regionale Ansatz eine Chance der Motivation zu Start und Umsetzung von Vorhaben zur Förderung und Erhaltung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit darstellt.

3. Die Erhaltung und Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit als *eine* Voraussetzung für den Verbleib im Erwerbsleben ist und kann nicht alleine Aufgabe der/s Beschäftigten sein. Arbeitsbewältigungsfähigkeit beschreibt das Potenzial eines Menschen zu einem bestimmten Zeitpunkt die Arbeitsanforderungen zu bewältigen (vgl. Ilmarinen & Tempel, 2002). Dies hängt von mindestens zwei Größen ab: Einerseits den funktionellen Kapazitäten der Person und andererseits den Arbeits- und Organisationsanforderungen. Bei einer entsprechend Passung dieser Größen ist die Arbeitsbewältigungsfähigkeit hoch; bei einer kritischen Arbeit-Person-Konstellation ist die Arbeitsbewältigungsfähigkeit niedrig. Beide Größen sind veränderlich und können entsprechend gestaltet werden, so dass die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit in die „eigene“ Hand genommen werden kann. Im Kern sind die handelnden AkteurlInnen die Beschäftigten selbst und die betrieblichen EntscheidungsträgerInnen. Die Einbettung der Förderaufgaben und –aktivitäten der Kernbeteiligten in ein konzentriertes Programm, das in der Region stattfindet und das von VertreterInnen regionalpolitischer Einrichtungen und Instanzen unterstützt wird, ermöglicht zusätzlich überbe-

---

<sup>2</sup> Im EU-Projekt **Smart Region** haben PartnerInnen aus drei Ländern an der Entwicklung neuer Lösungen zur Bewältigung des demografischen Wandels in speziell ausgewählten Regionen gearbeitet (Brandenburg, Thüringen, sowie jeweils zwei Regionen in Bayern, der Steiermark und in Portugal) – siehe [www.smartregion.net](http://www.smartregion.net)

triebliche Maßnahmen. Das bietet Synergien insbesondere für kleinste und kleine Betriebe, die dies nicht selbst organisieren oder betriebsintern anbieten könnten.

### Lösungsansatz:

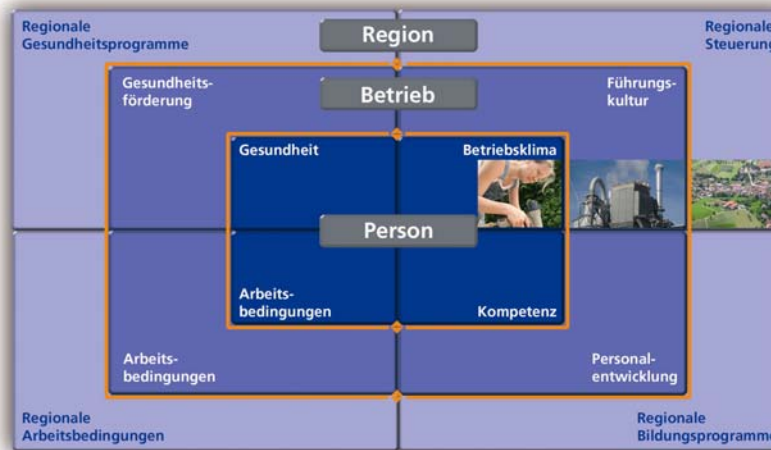
Die Projektpartnerschaft SAFE hat sich für und im Bezirk Gmunden für ein Projekt „Die Region will den demografischen Wandel gemeinsam meistern (Zukunftsinitiative SAFE)“ entschlossen. Im Mittelpunkt steht die Installierung eines **Früh-Erkennungs- und Beratungsnetzwerks**. Die wesentlichen Bausteine dieses Netzwerks sind:

- ein gemeinsames und Vergleiche zulassendes Monitoring-System über Status und in weiterer Folge Entwicklung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Arbeitskräfte in den Betrieben der Region (einheitliches Messinstrumentarium „Arbeitsbewältigungs-Index“).
- eine Steuerungsgrundlage für Betriebe und die Region zur Entwicklung von konkreten Erhaltungs- und Fördermaßnahmen (einheitliches Beratungsverfahren „Arbeitsbewältigungs-Coaching“)
- eine Stakeholder-Vernetzung („SAFE-Aufsichtsrat“) mit dem Ziel der Koordination von regionalen Handlungsbedarfen und den entsprechenden überbetrieblichen Maßnahmen
- Verbreitung des Förderansatzes und des Beratungswerkzeugs an regional ansässige oder tätige einschlägige BeraterInnen, so dass interessierte Betriebe mit geringen organisatorischen Aufwand dieses Service anfordern können („Arbeitsbewältigungs-Coaches“).

Vision und Ziel war die Bündelung der Förderaktivitäten der Beteiligten zur Ergebnisverstärkung: Einerseits fließen die Fördervorsätze und –notwendigkeiten der Person in betriebliche Fördermaßnahmen ein. Andererseits beeinflussen die betrieblich erkannten Förderhandlungsbedarfe und –möglichkeiten regionale (bezirksbezogene) Programme. Die Handlungsfelder zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit sind auf allen Ebenen identisch und orientieren sich an dem bewährten Vier-Handlungsfelder-Fördermodell des FIOH (vgl. Ilmarinen & Tempel, 2002):

| Handlungsebenen (Person-Betrieb-Region) |                               |  |   |
|---|-------------------------------|--|---|
| Handlungsfelder                         | Gesundheit                    | → Gesundheitsangebote im Betrieb                   | → regionale Gesundheitsprogramme                  |
|   | Betriebsklima                 | → Führungskultur                                   | → regionale Personalrekrutierung und –entwicklung |
|   | Gesundheitsgerechtes Arbeiten | → Arbeitsbedingungen                               | → Arbeitswelt-Entwicklung                         |
|   | Kompetenz                     | → Personalentwicklung (betriebliche Weiterbildung) | → Regionale Bildungsprogramme                     |

Das Logo bzw. Symbol für den Regionalansatz hat sich hinsichtlich Verständlichkeit bewährt:



Die Grundvoraussetzung für die Umsetzung eines diesbezüglichen Förderprogramms ist der Zugang zu den Kernbeteiligten. Erste Ansprechstelle sind die Betriebe und hier sowohl die ArbeitgeberInnen- wie die ArbeitnehmerInnenseite. Die regionale Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer haben Vertrauensverbindungen zu den AnsprechpartnerInnen. Die **Sensibilisierung und die Rekrutierung** von Programm-Mitwirkenden war am besten in den Händen der GeschäftsstellenleiterInnen der Sozialpartnerorganisationen aufgehoben.

In der Zukunftsinitiative SAFE oblag die Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit und der Betriebsakquisition der Wirtschaftskammer-Bezirksstelle (im Besonderen dem Bezirksstellenleiter Hrn. Robert Oberfrank) in Absprache mit der Bezirksstelle der Arbeiterkammer (im Besonderen mit dem Bezirksstellenleiter Hrn. Martin Kamrat). Die gezielte Auswahl und Ansprache von Betrieben erlaubte eine hohe Treffsicherheit und relativ schnelle Abschlüsse von Kooperationsvereinbarungen mit insgesamt sechs Kooperationsunternehmen.

Folgende Elemente der Implementierung des regionalen Förderprogramms zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten und der Zukunftsfähigkeit der Betriebe wie der Region haben sich im Projekt SAFE bewährt („**SAFE-Implementierungs-Checkliste**“):

### 1. SozialpartnerInnen-Beteiligung:

- Die Beteiligung der SozialpartnerInnen beginnt idealerweise damit, dass eine oder beide Sozialpartnerorganisationen als Mit-InitiatorInnen und –TrägerInnen gewonnen werden.
- Die Beteiligung sieht nicht nur die ideale Unterstützung des Anliegens und der Programmabsicht vor, sondern es bedarf der aktiven, operativen Mitarbeit – idealerweise der Bezirksstellenleitungspersonen mindestens in den Programmbereichen
  - a) Programmsteuerung
  - b) Betriebsakquisition
  - c) Öffentlichkeitsarbeit

### 2. Regionale MultiplikatorInnen-Beteiligung:

- Folgende regionale Einrichtungen haben aufgrund ihrer Aufgabenstellung eine Schnittmenge mit dem Thema „Demografische Herausforderungen in der Region bewältigen“:
  - a) Regionalmanagement
  - b) Technologiezentren

- Diese Einrichtungen sind regional bekannte OrganisatorInnen, VermittlerInnen, MultiplikatorInnen und AnsprechpartnerInnen. Ihr Know how ist im Förderprogramm bei der Einrichtung und Koordination des regionalen Stakeholder-Netzwerks zur Planung von überbetrieblichen Maßnahmen und bei der Sicherung der Nachhaltigkeit über den Impulsprogrammzeitraum hinaus erforderlich.

### 3. Einbindung regional ansässiger Fach-DienstleisterInnen

- Einschlägige DienstleisterInnen im Bereich der Prävention, Gesundheitsförderung und des Alternsmanagements sind aus den Disziplinen Arbeitsmedizin, Arbeits- und Organisationspsychologie, Sicherheitsfachkraft/Ergonomie, Gesundheitswissenschaft, Arbeitsmarktberatung, Sozialarbeit sowie Sozial- und Lebensberatung und meist in den Regionen auch ansässig. Die Befähigung dieser regionalen DienstleisterInnen erleichtert während der Impulsprogrammphase und insbesondere während des fortwährenden Programms die einfache Kontaktaufnahme zwischen interessierten Betrieben und den Fachberatung sowie die unkomplizierte Fortführung der betrieblichen Programme.
- Qualitätssicherung der Beratung im Netzwerk durch
  - Praktische Ausbildung
  - Abgestimmtes Vorgehen
  - Erfahrungsaustausch und gegenseitige Fachunterstützung
  - Verwendung eines Auswertungs- und Datensammlungs-Instruments
  - Einhaltung der Fach- und ethischen Regeln der Beratung
- Verknüpfung verschiedener regionaler Anbieter von potenziell erforderlichen Fördermaßnahmen in weiterer Folge der Beratungen (wie z.B. BildungsträgerInnen, Sportorganisationen, spezifische Beratungseinrichtungen etc.). Im Rahmen der Vorbereitungen zu den Betriebsberatungen sind einige lokale Einrichtungen (wie Schuldner-, Pensionsberatung, psychosoziale Hilfsstellen, Arbeitsmedizin etc.) in einem Verweisblatt (des „Arbeitsbewältigungs-Coachings“) zusammenzufassen und verfügbar zu haben.

### 4. Verfolgen eines wissenschaftlich geprüften Erklärungs-, Handlungs- und Beratungsmodells zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten

- Die Bündelung der Aktivitäten und der Erkenntnisse wie Förderabsichten in der Region zu einer Ergebnisverstärkung gelingt nur, wenn es ein gemeinsames Verständnis vom Programmgegenstand und -ziel gibt.
- Das Förderkonzept der Arbeitsbewältigungsfähigkeit nach J. Ilmarinen/FIOH (vgl. Ilmarinen & Tempel, 2002) ist ein wissenschaftlich anerkanntes und in Europa praktisch verbreitetes Modell zur Erklärung und insbesondere zur vorsorglichen Gestaltung der Arbeitsfähigkeit. Weiter liegt ein Messinstrument („Arbeitsbewältigungs-Index“ nach Tuomi et al.) vor, womit die Arbeitsfähigkeit für alle Beteiligten sichtbar gemacht wird. Mit dieser persönlich-vertraulichen und anonym-betrieblichen bzw. anonym-regionalen Kennziffer lassen sich Entwicklungen nachzeichnen und Evaluationen/Wirkungsüberprüfungen durchführen.
- Einheitliches Beratungsvorgehen in der Impulsprogrammphase mit Hilfe des „Arbeitsbewältigungs-Coachings“ (Geißler-Gruber et al., 2005 / Arbeit und Zukunft e.V., 2007) auf persönlicher, betrieblicher und regionaler Ebene.
- Nutzung einer einheitlichen Online-Dateneingabemaske, einer einheitlichen Online-Auswertungsroutine und eines Datenbanksystems für „Arbeitsbewältigungs-Coaching-Daten“, das sowohl den Arbeitsbewältigungs-Indexwert als auch die Fördervorsätze und -wünsche der Beschäftigten umfasst.

### 5. Kommunizierbare und überprüfbare Ziele

- Folgende Ziele sind in einer Impulsprogrammphase möglich:
  - Sensibilisierung der Beteiligten: 4 Medienberichte über konkrete Programmaktivitäten, 1 Fernsehbericht, 1 Stakeholder-Veranstaltung, mindestens eine Ausbildung zu „Arbeitsbewältigungs-Coaches“
  - Umsetzung von mindestens 6 Betriebsberatungen
  - Stabilisierung der durchschnittlichen Arbeitsbewältigung-Indexwerte pro Unternehmen (Überprüfung frühestens 2 Jahre nach Umsetzungsbeginn der Betriebsmaßnahmen)
  - Durchschnittlich 4 Fördervorsätze bzw. –wünsche zur Erhaltung der persönlichen Arbeitsbewältigung pro BeschäftigteR
  - Durchschnittlich 2 Fördermaßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsbewältigung der Belegschaft pro Betrieb
  - 4 überbetriebliche Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsbewältigung der Arbeitskräfte in der Region und zur Unterstützung der Zukunftsfähigkeit der beteiligten Betriebe.

## 6. Überschaubare und befristete Impulsprogrammphase

- Die SAFE-Impulsprogrammphase im Ausmaß von 17 Monaten hat sich bewährt. In dieser Zeitspanne sind die Implementierung des Regionalansatzes, die Ausbildungs- und Abstimmung der AkteurlInnen, die Betriebsberatungen, die Stakeholder-Netzwerkaktivitäten, die Öffentlichkeitsarbeit und die Prozessevaluation durchführbar. Eine Ergebnisevaluation kann nach den 17 Monaten aus fachlichen Gründen nicht erfolgen. Nachhaltigkeitsvorkehrungen sollten schon bei Impulsprogrammbeginn absehbar sein.

## 7. Fördermodell für Kooperationsbetriebe

- Nach den Beratungen in der SAFE-Zukunftsinitiative empfiehlt sich folgendes Stufenmodell einer sukzessiv abnehmenden Förderung für regionale Demografie-Programme :
  - Vollförderung der Impulsprogrammphase (hinsichtlich Implementierung und Betriebsberatungen sowie Ausbildungen zur Fortführung); SAFE-Fördervolumen: 150.000,00 € zzgl. MwSt
  - Fortsetzungsprogramm: Integrationsmodelle des „Arbeitsbewältigungs-Coachings“ in bestehende Betriebsberatungen von öffentlichen Einrichtungen wie z.B. AMS (z.B. Kombination mit QBB und Vollförderung des „Arbeitsbewältigungs-Coaching-Moduls“ durch Dritte) für KMU bis 50 MitarbeiterInnen.
  - Langfristprogramm: Teilförderung für kleine und mittelgroße Betriebe pro „persönlich-vertrauliches Arbeitsbewältigungs—Coaching“ durch AMS oder PVA als Vorsorgestrategie zur Vorbeugung von Beschäftigungsunfähigkeit bzw. Invaliditätskrisen.
  - Langfristprogramm: Das Betriebsberatungsmodul „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ ist in einer Weise konzipiert, wo sich Aufwand und Nutzen/Wirkung in einem hohen Maße die Waage halten können. Diese Konstellation erlaubt die Vermarktung des Produkts. Ein 16-köpfiges Unternehmen erhält das „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ (auf den Ebenen Person-Betrieb) zu 4,5 Beratungstagen; ein 100-köpfiges Unternehmen investiert in das „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ 16,5 Beratungstage.

## 8. Prozessevaluation der Impulsprogrammphase wie Erfolgsmessung/Wirkungsüberprüfung der persönlichen, betrieblichen und des regionalen Förderprogramms

- ❑ Eine Prozessevaluation für die begleitende Qualitätssicherung des Impulsprogramms ist von Start an einzurichten und durchzuführen. In der Prozessevaluation ist auch das Betriebsführungs-Review über die Erfahrungen und Bewertungen der Beratungsabläufe und –auswirkungen enthalten.
- ❑ Eine Erfolgsmessung/Wirkungsüberprüfung sollte (teil- oder vollfinanziert) nach frühestens zwei Jahren nach Maßnahmenumsetzung geplant und in den Kooperationsbetrieben angekündigt werden.

### **9. Mittelfristige Basisfinanzierung der regionalen Zukunftsinitiativen-Drehscheibe**

- ❑ Die Weiterführung der regionalen Zukunftsinitiative ist möglich, wenn sich eine schon bekannte regionale Drehscheibe auch dieses Themas annimmt und als Ansprechstelle für Auskünfte und Informationen sowie zur Koordination der offiziellen Folgeprojekte und des Stakeholder-Netzwerks fungiert. Eine minimale Basisfinanzierung bzw. die Aufnahme dieser Aufgaben in das Einrichtungsprofil im Ausmaß von z.B. 10 Menschtagen pro Jahr scheint sinnvoll. Als eine mögliche Stelle erweist sich das Regionalmanagement.

#### Übertragbarkeit / Zusammenfassung / Steckbrief:

Für die Übertragung des Regionalansatzes in andere Regionen/Bezirke liegt die SAFE-Implementierungs-Checkliste vor.

Folgende DienstleisterInnen stehen für Implementierungs- und Begleitberatung zur Verfügung:

- Arbeitsleben Geißler-Gruber KG
- Hollinetz Unternehmensberatung

Das Regionalmanagement Gmunden-Vöcklabruck lässt den Regionalansatz in die Oberösterreich-Entwicklungen einfließen.

Weitere Oberösterreich-Projektvorhaben (z.B. im Rahmen des Interregprogramms) operieren heute schon mit dem SAFE-Regionalansatz.

## 2.2 Beratungswerkzeug „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ für Denkanstöße und Handlungsimpulse für Person, Betrieb und Region zur Erhaltung / Förderung der Arbeitsbewältigung

### Aufgabenstellung:

ArbeitgeberInnen wie ArbeitnehmerInnen sind von den Meldungen zum demografischen Wandel verunsichert:

- Künftig werden mehr über 50-jährige als unter 30-jährige in den Betrieben tätig sein. Einige Branchen spüren eine rückgängige Zahl von BerufseinsteigerInnen und Fachkräftemangel. Jetzt würde sich ein verstärktes Augenmerk auf die Stammebelegschaft lohnen, um die Arbeitsfähigkeit Älterwerdender zu erhalten und ihr Erfahrungswissen produktiv zu nutzen sowie Jüngere an den Betrieb zu binden und ihr Arbeitsvermögen zu pflegen.
- Beschäftigte wissen, dass künftig Arbeiten bis 60/65 angesagt ist. Wenige haben aber ihre Arbeitslebens-Perspektive darauf ausgerichtet. Klar ist, dass „Hau rein bis 58 und dann beginnt die große Freiheit“<sup>3</sup> sich so nicht realisieren lässt. Mit Blick auf die verlängerte Lebensarbeitszeit wäre es sinnvoll, wenn Gesunderhaltung und befriedigende Arbeitsbedingungen mehr nachgefragt werden und Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen die erforderlichen arbeitsbezogenen Unterstützungsmaßnahmen erfahren.

Individuelle und betriebliche Förderprogramme bedürfen einer rechtzeitigen, also präventiven alters-/alternsgerechte Arbeitsgestaltung sowie Gesundheitsvorsorge und Kompetenzentwicklung. Dazu sind Instrumente erforderlich, die eine Früh-Erkennung von Problemen in der Arbeitsbewältigungsmöglichkeit von Individuen erlauben. Mit Früh-Erkennung und Früh-Beratung können auch künftige Probleme für die Betriebe und die Region zumindest reduziert oder sogar ausgeschaltet werden.

Gleichwohl darf die Früh-Erkennung und Früh-Beratung der aktuellen und künftig prognostizierten Arbeitsbewältigung nicht zu neuen Abhängigkeiten weder für Personen noch für Betriebe führen. Das Interventions-Instrument muss daher in einem hohen Maße zur Selbstbeobachtung und Selbstregulation der Personen, EntscheidungsträgerInnen in Betrieben und in der Region beitragen. Kurz gesagt ist ein Instrument zum Empowerment (d.h. zur Ermutigung und Befähigung) der Beteiligten für eine kontinuierliche und aktive Erhaltung und Förderung des Arbeitsvermögens der Person und der Zukunftsfähigkeit des Betriebes erforderlich.

### Auswahl des Beratungs- und Interventionsinstruments:

Als Reaktion auf die Verunsicherungen und die Notwendigkeit, dass sich alle Beteiligten mit dem Thema proaktiv beschäftigen sollten, wurde das „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ im Rahmen eines Deutschen Forschungsprojekts PIZA<sup>4</sup> adaptiert und erprobt.

Es handelt sich um ein Beratungsangebot und Interventionsinstrument von Präventiv-Fachkräften des Arbeitsschutzes, der Betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. des Alternsmanagement im Setting ‚Betrieb‘. Es liefert Denkanstöße und unterstützt vorsorgendes Handeln, sowohl beim Einzel-

---

<sup>3</sup> Zukunftswerkstatt e.V. der Handwerkskammer Hamburg: Im Handwerk kann man gut alt werden?!

<sup>4</sup> Projekt "Partizipation und interaktive Interdisziplinarität für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung – PIZA", gefördert vom BMBF (FKZ 01HN150; 2002 – 2005), Projektträger: Arbeit und Zukunft e.V., Hamburg. Siehe Arbeit und Zukunft e.V. (2007): Dialoge verändern – Partizipative Arbeitsgestaltung – Voraussetzungen, Methoden und Erfahrungen für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung. Wissenschaftsverlag Köln.

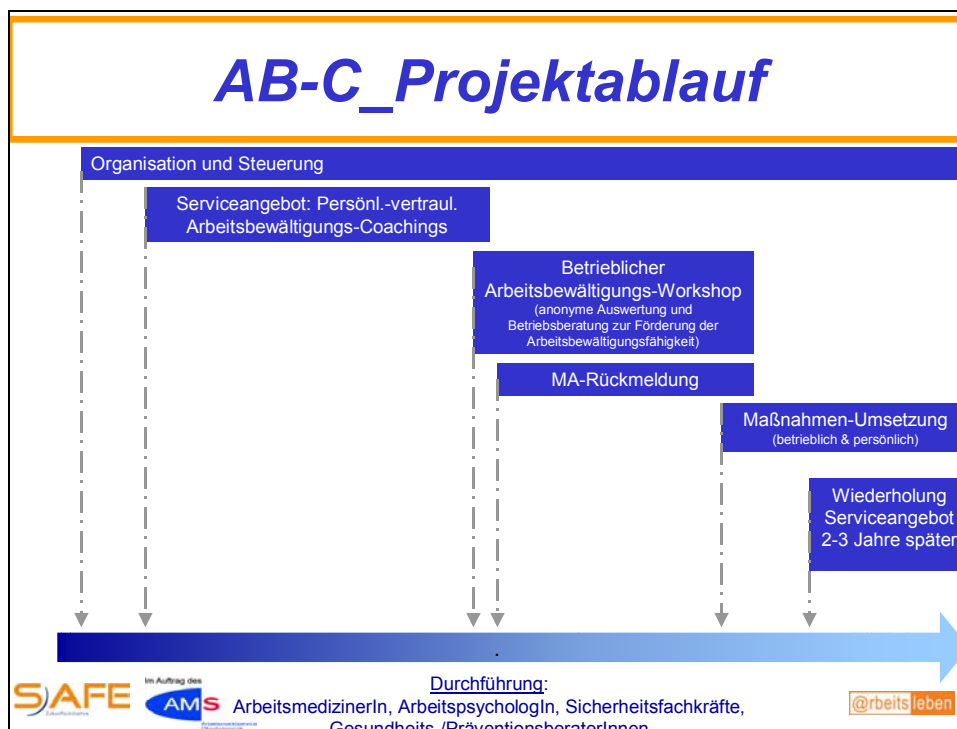


nen als auf betrieblicher Ebene zum Erhalt, zur Förderung oder Wiederherstellung von Arbeitsbewältigungsfähigkeit.

Das „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ besteht aus mindestens zwei aufeinander aufbauenden Bausteinen:

- a) Serviceangebot an Beschäftigte: Das persönlich-vertrauliche „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ dauert ca. 60 Minuten und liefert dem/r Beschäftigten eine Kurz-Diagnose der aktuellen Arbeitsbewältigung mit Prognose zur weiteren Entwicklung. Daran anschließend folgt eine Kurzberatung über Unterstützungsmaßnahmen und eine Besprechung der ersten Umsetzungsschritte sowohl eigener Vorsätze als auch zum Vorbringen der Förderbedürfnisse im Betrieb.
- b) Beratung der betrieblichen EntscheidungsträgerInnen: Mit der anonymen Zusammenfassung des Arbeitsbewältigungsstatus und der Förderbedarfe erhält der Betrieb eine konkrete Steuerungsgrundlage zum Erhalt bzw. Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Gesamtbetriebschaft. Ziel des betrieblichen „Arbeitsbewältigungs-Workshops“ ist die Ableitung von ein bis drei kollektiven Maßnahmen.

Der Beratungsablauf „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ wurde im Projekt SAFE folgendermaßen konzipiert:



Vom Erstgespräch bis zum Maßnahmenstart dauert der „Projektablauf Arbeitsbewältigungs-Coaching (AB-C)“ ca. 3 Monate.

Der Beratungsablauf startete nach der Kooperationsvereinbarung

1. mit einer **Organisations- und Steuerungssitzung mit EntscheidungsträgerInnen** (Geschäftsführung, Belegschaftsvertretung, KoordinatorIn, Führungskräfte, ArbeitsmedizinerIn u.a.), wo neben den Eckpunkten der Beratung wie z.B. vertraulicher Umgang mit personenbezogenen Daten auch die organisatorischen Rahmenbedingungen (Information der MitarbeiterInnen, Organisation der Terminvergaben etc.) besprochen werden.

2. Das erste Kernmodul „**vertraulich-persönliche Arbeitsbewältigungs-Coachings**“ konnte zumeist im Team mit parallel arbeitenden „Arbeitsbewältigungs-Coaches“ zeitlich kompakt, aber gleichzeitig flexibel an den Betriebsablauf angepasst durchgeführt werden.
3. Es folgten Dateneingabe, Auswertung und Erstellung eines Berichts mit anonymen Arbeitsbewältigungs-Status der befragten Belegschaft und der Förderthemen-Liste.
4. Dieser Bericht ist die Grundlage für die Humanressource- bzw. Arbeitsbewältigungssteuerung/-vorsorge im Betrieb. Im „**Betrieblichen Arbeitsbewältigungs-Workshop**“ wurde dieses Ergebnis den betrieblichen EntscheidungsträgerInnen (siehe Sitzungs-Zusammensetzung bei Projektstart) vorgestellt und erläutert. In weiterer Folge konzentrieren sich die BeraterInnen in der Moderation der Diskussion auf die Erreichung des Ziels, ein bis zwei kollektive Fördermaßnahmen zur Beschlussfassung zu bringen.
5. Den vorläufigen Beratungsabschluss bildete die **MitarbeiterInnen-Rückmeldung**.
6. Bei der Maßnahmenumsetzung wird auf Bedarf Beratung geleistet. Im Rahmen des SAFE-Förderprojekts konnte aus budgetären Gründen keine kontinuierliche Umsetzungsbegleitung erfolgen. Nach etwa sechs Monaten fand der **Management-Review** zur Evaluation des Beratungsablaufs und der Maßnahmenumsetzung statt.

Das wiederholte Angebot des „Arbeitsbewältigungs-Coachings“ in einem 2- bis 3-jährigen Rhythmus würde die Hinweise zur Selbstbeobachtung und Selbstregulation für Beschäftigte und Betrieb vermehren.

Das Beratungs- und Interventionswerkzeug „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ lässt sich gut in betriebliches Generationenmanagement integrieren und erlaubt die Kombination mit anderen Modulen wie Altersstrukturanalyse, Alternsgerechte Arbeitskarrieren, betriebliche Gesundheitsförderung oder Flexibilitäts- und Qualifizierungsberatung. Das „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ kam erfolgreich in unterschiedlichen Branchen (Gesundheitswesen, Chemische Industrie, Gastronomie und Hotellerie, Metallverarbeitung, Bauwirtschaft etc.) sowohl in kleinen wie in mittelgroßen Unternehmen zum Einsatz.

In der Entwicklungsphase des „Arbeitsbewältigungs-Coachings“ von 2003 bis 2005 lag das Schwergewicht auf der Einführung eines persönlich-vertraulichen Arbeitsbewältigungsgesprächs für Beschäftigte. Obwohl es damals schon unter dem Motto stand: „Beim Individuum beginnen, aber dort nicht stehen bleiben“, wurde die Operationalisierung des „Arbeitsbewältigungs-Coachings“ zu einem Betriebsberatungs- und Prozesstools wesentlich im Rahmen des Förderprojekts SAFE vorangetrieben (Modul „Betriebliches Arbeitsbewältigungs-Coaching“, „Betrieblicher Arbeitsbewältigungs-Workshop“).

### **Bewährtes Instrument für alle Berufs- und Altersgruppen**

Das „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ setzt auf das bewährte finnische Förderkonzept zur Erhaltung und Förderung der „Arbeitsfähigkeit“ (work ability)<sup>5</sup> und das dazugehörige Messinstrument „Arbeitsbewältigungs-Index“<sup>6</sup>.

Der „Arbeitsbewältigungs-Index“ (ABI) ist ein spezielles Gefährdungsbeurteilungs-Instrument, das eine Nicht-Passung von Arbeitsanforderungen und individuellen funktionellen Kapazitäten in der

---

<sup>5</sup> Arbeiten von Prof. Juhani Ilmarinen und MitarbeiterInnen am Finish Institute for Occupational Health (FIOH); eine Zusammenfassung der Arbeiten bietet die deutschsprachige Publikation Ilmarinen, J. & Tempel, J. (2002)

<sup>6</sup> Tuomi, K. / Ilmarinen, J. / Jahkola, A. / Katajarinne, L. & Tulkki, A. (2001): Arbeitsbewältigungsindex. Work Ability Index. Dortmund/Berlin 2001 (=Schriftreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Übersetzung Ü14).

Selbstbeurteilung identifiziert. Die Vorhersagekraft in Bezug auf drohende Gesundheitsbeeinträchtigungen bis hin zu Erwerbsunfähigkeit ermöglicht Prävention. Das Messergebnis ist eine Kennzahl, die Auskunft gibt, ob eine Passung oder Nicht-Passung vorliegt. Die Zuordnung in ein ampelgestütztes Güte-Raster verbindet das IST-Ergebnis mit konkreten Schutz- bzw. Förderzielen für die Zukunft.

|                |   |                                       |
|----------------|---|---------------------------------------|
| 44 – 49 Punkte | 1. Sehr gute Arbeitsbewältigungskonstellation | ➔ Arbeitsbewältigung erhalten         |
| 37 – 43 Punkte | 2. Gute Arbeitsbewältigungskonstellation      | ➔ Arbeitsbewältigung unterstützen     |
| 28 – 36 Punkte | 3. Mäßige Arbeitsbewältigungskonstellation    | ➔ Arbeitsbewältigung verbessern       |
| 07 – 27 Punkte | 4. Kritische Arbeitsbewältigungskonstellation | ➔ Arbeitsbewältigung wiederherstellen |

Tabelle: Auswertungskategorien des „Arbeitsbewältigungs-Index“

In Längsschnittstudien unter Einsatz des ABI konnte gezeigt werden, dass das Ergebnis dieser Selbsteinschätzung einen hohen prognostischen Wert für die weitere Entwicklung des Arbeitsgeschehens hat: jene Personen, die in den Studien zum ersten Zeitpunkt eine mäßige oder kritische Arbeitsbewältigungsfähigkeit hatten, waren bei nochmaliger Messung elf Jahre später in einem wesentlich höheren Ausmaß von Frühpensionierung wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit betroffen.<sup>7</sup> Generell führen fehlende – persönliche und betriebliche – Vorsorgemaßnahmen zu einem durchschnittlichen Absinken der gemessenen Arbeitsbewältigungsfähigkeit von 0,4 ABI-Punkten pro Jahr.<sup>8</sup> Diese Ergebnisse machen also deutlich, „was geschieht, wenn nichts geschieht“.

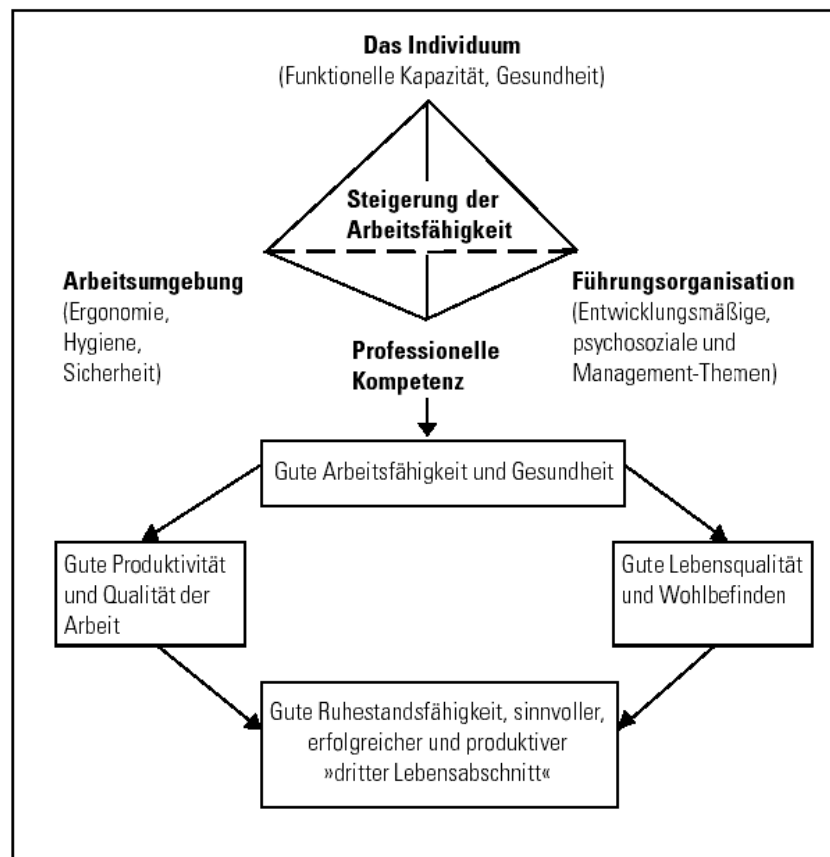
Wodurch wird nun die Arbeitsbewältigungsfähigkeit eines Menschen beeinflusst? Das am Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) entwickelte „Fördermodell der Arbeitsfähigkeit“ fasst jene Bereiche, die für die Erhaltung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit und damit verbunden für die Erhaltung der Gesundheit auch nach dem Erwerbsleben wesentlich sind, auf vier Ebenen zusammen: die individuellen Voraussetzungen einer Person (im Sinne der funktionellen Kapazität<sup>9</sup> und der Gesundheit), die Arbeitsumgebung, die Führungsorganisation (zu der auch die Arbeitsorganisation zählt) sowie der Bereich der professionellen Kompetenz. Auf all diesen Ebenen ist Gestaltbarkeit gegeben - die wirksamsten Veränderungen werden nachweislich dann erzielt, wenn auch Interventionen auf allen Ebenen gesetzt werden.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> siehe Tuomi, Ilmarinen et al. (1997)

<sup>8</sup> vgl. Hasselhorn et al. (2003), Geißler-Gruber et al (2005)

<sup>9</sup> die „funktionelle Kapazität“ wird verstanden als die Gesamtheit aus physischer, mentaler und sozialer Leistungsfähigkeit.

<sup>10</sup> siehe Richenhagen (2003), nach Tuomi et al (1999)

Fördermodell der Arbeitsfähigkeit<sup>11</sup>

Im ersten Teil des „Arbeitsbewältigungs-Coachings“ wird der persönliche Indexwert ermittelt und erläutert. Die anschließende Kurzberatung leitet zur Suche nach persönlichen und betrieblichen Fördermaßnahmen dementsprechend in folgenden vier Feldern an:

- Persönliche Gesundheit
- Arbeitsbedingungen
- Qualifizierung und betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten
- Führungskultur und Betriebsklima.

Die Grundelemente des „Arbeitsbewältigungs-Coachings“ sowohl auf persönlicher, betrieblicher und letztendlich auf regionaler Ebene sind:

- a) *Element „Selbstbeobachtung“*: Erkennen der Ausgangssituation der Arbeitsbewältigung (gemessen mit dem Arbeitsbewältigungs-Index, Erläuterung des Ergebnis und Vorausschau)
- b) *Element „Selbstregulation“*: Festlegen des Schutz- und Förderziels angesichts der Ausgangssituation und Sammeln von Maßnahmen zur Erhaltung, Unterstützung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Arbeitsbewältigung (Vorsätze der Person oder Wünsche an den Betrieb); Besprechung der Umsetzungschancen wie –schritte.

<sup>11</sup> Abbildung nach Ilmarinen & Tempel (2002), S. 237

Das „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ ist ein Beratungs- und Interventionswerkzeug, das folgende Vorteile hat bzw. Kriterien erfüllt:

- basiert auf einem wissenschaftlich überprüften Modell und Messinstrument
- das Ergebnis kann in einem hohen Ausmaß zur besseren Verständlichkeit visualisiert werden
- das Ergebnis gibt Früh-Hinweise und Denkanstöße
- das Vier-Ebenen-Förderkonzept als Grundlage für das Coaching/Sammlung von Fördervorsätzen und –maßnahmen verfolgt einen ganzheitlichen Zugang zur Arbeitsbewältigung (Gesundheit – Qualifizierung – Arbeitsbedingungen – soziale Organisation im Betrieb insbesondere Führungsorganisation)
- die Zielrichtung ist Ermutigung und Befähigung der GesprächspartnerInnen zur Selbstregulation (persönlich-betrieblich-regional) bzw. zum Eintreten für ihre Förderbedarfe bei den zuständigen Stellen
- Jedes Ergebnis des Arbeitsbewältigungsstatus ist mit einem Schutz- und Förderziel verbunden (entweder Erhaltung oder Wiederherstellung an den Extrempolen).

Die Erfahrungen im SAFE-Projekt zeigen:

- Im Durchschnitt formulierten die Beschäftigten 6 persönliche Fördervorsätze bzw. Förderwünsche an den Betrieb.
- Im Durchschnitt entscheiden sich die Betriebe für 1-3 betriebliche Fördermaßnahmen.
- Im regionalen Stakeholder-Netzwerk können 6-12 Fördermaßnahmen erwartet werden.

Sowohl Beschäftigte als auch EntscheidungsträgerInnen der Betriebe sind mit dem Beratungsangebot in einem relativ hohen Ausmaß zufrieden: Sie bezeichnen es als effektive, sofort spürbare Intervention, die die/den MitarbeiterInnen in den Mittelpunkt stellt.

### **Erfolgsfaktoren/Stolpersteine:**

Als Erfolgsfaktoren stellen sich dar:

- Prozess- bzw. Betriebsberatungserfahrung (Vorbereitung, Qualitätssicherung während des Beratungsablaufs – Prozessevaluation in Form mindestens des Management-Reviews)
- Einhaltung des AB-C\_Beratungsethik (u.a. geschulte Arbeitsbewältigungs-Coaches, Einhaltung des Datenschutzes und der Vertraulichkeitsregeln, ausreichende MitarbeiterInnen-Information und –Rückmeldung)

Stolpersteine könnten sein:

- Fehlende oder mangelnde Einbindung der Belegschaftsvertretung bzw. eines/einer MitarbeiterInnen-VertreterIn
- Nicht-Akzeptanz der AB-C\_Beratungsethik von KundInnenseite
- Serviceangebot zum „persönlich-vertraulichen Arbeitsbewältigungs-Coaching nur außerhalb der Arbeitszeit erlaubt.

**Erfordernisse für Nachhaltigkeit:**

Nachhaltigkeit und Wirksamkeit des AB-C ist in einem hohen Ausmaß gewährleistet, wenn ...

- die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen verlässlich und transparent erfolgt
- eine Wiederholung des AB-C in 2-3 Jahren und wenn damit eine persönliche wie betriebliche Wirkungsüberprüfung erfolgen kann (dazu hat das SAFE-Projektteam einen Evaluationsantrag für 2010f beim BMWA eingebracht; es liegt noch kein Beschluss vor).

Weiter bestehen verschiedene Initiativen, dass eine qualitätsgesicherte Weiterentwicklung des Beratungs- und Interventionsinstruments stattfinden kann. Dazu gab es schon während des Förderzeitraums eine Einladung an alle BeraterInnen mit „AB-C\_Ausbildung“ zum Erfahrungsaustausch.

Ein Hilfsmittel zur Auswertung wurde in einem Prototyp auf [www.arbeitsfaehigkeit.at](http://www.arbeitsfaehigkeit.at) zur Verfügung gestellt.

**Übertragbarkeit:**

Im Sinne der Übertragbarkeit des Beratungs- und Interventionswerkzeugs wurden schon während des Förderzeitraums folgende Maßnahmen getroffen:

- Ausbildungskonzept für BeraterInnen in „Arbeitsbewältigungs-Coaching“
- Es gibt derzeit 42 Personen, die SAFE-„AB-C\_Qualifizierungen“ durchlaufen haben
- Online-Schaltung des Auswertungshilfstools für diese BeraterInnen zur Unterstützung ihrer Betriebsauswertungen.

**Zusammenfassung/Steckbrief:**

Instrument:

Das „Arbeitsbewältigungs-Coaching“<sup>12</sup> ist ein Beratungs- bzw. Interventionsinstrument zum vorrangigen Einsatz in Betrieben zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsbewältigung der Beschäftigten.

Es besteht aus zwei aufeinander aufbauenden Bausteinen:

- c) Serviceangebot an Beschäftigte: Das persönlich-vertrauliche „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ dauert ca. 60 Minuten und liefert dem/r Beschäftigten eine Kurz-Diagnose der aktuellen Arbeitsbewältigung mit Prognose zur weiteren Entwicklung. Daran anschließend folgt eine Kurzberatung über Unterstützungsmaßnahmen und eine Besprechung der ersten Umsetzungsschritte sowohl eigener Vorsätze als auch zum Vorbringen der Förderbedürfnisse im Betrieb.

Es ist ein wirksames Gesprächsangebot für Beschäftigte mit unmittelbarem Einfluss auf Wohlbefinden und indirekt auf das Betriebsklima.

---

<sup>12</sup> Erstmals Erwähnung fand das „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ in Arbeit und Zukunft e.V. (2007): Dialoge verändern – Partizipative Arbeitsgestaltung – Voraussetzungen, Methoden und Erfahrungen für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung. Wissenschaftsverlag Köln. Das „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ basiert auf dem Förderkonzept zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und dem Messinstrument „Arbeitsbewältigungs-Index“ - Tuomi, K. / Ilmarinen, J. / Jahkola, A. / Katajarinne, L. & Tulkki, A. (2001): Arbeitsbewältigungsindex. Work Ability Index. Dortmund/Berlin 2001 (=Schriftreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Übersetzung Ü14).

- d) Beratung der betrieblichen EntscheidungsträgerInnen: Mit der anonymen Zusammenfassung des Arbeitsbewältigungsstatus und der Förderbedarfe erhält der Betrieb eine konkrete Steuerungsgrundlage zum Erhalt bzw. Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Gesamtbelegschaft. Ziel des betrieblichen „Arbeitsbewältigungs-Workshops“ ist die Ableitung von ein bis drei kollektiven Maßnahmen. Der Betrieb erhält eine betriebliche Kennzahl zur Arbeitsbewältigung im Betrieb (Verhältnis zwischen den Kapazitäten der Beschäftigten und den Arbeitsbedingungen) mit ggf. Benchmarking in der Branche und Region und eine priorisierte Förderthemenliste nach Bedarfs- und Akzeptanzlage der Beschäftigten.

Die Durchführung liegt in Händen von Fachkräften, die einerseits eine Ausbildung „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ (Teilnahmebestätigung) absolviert haben und andererseits der Verschwiegenheit im Umgang mit den personenbezogenen Daten verpflichtet sind.

Das Beratungswerkzeug „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ lässt sich gut in betriebliches Generationenmanagement integrieren bzw. mit weiteren Demografie- und personalwirtschaftlichen Modulen kombinieren (wie Altersstrukturanalyse, Altersgerechte Arbeitskarrieren, Flexibilität- und Qualifizierungsberatung etc.).

Das „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ kam erfolgreich in unterschiedlichen Branchen (Gesundheitswesen, Chemische Industrie, Gastronomie und Hotellerie, Metallverarbeitung, Bauwirtschaft etc.) und in kleinen wie mittelgroßen Unternehmen zum Einsatz.

#### Fachauskünfte:

arbeitsleben KG, [office@arbeitsleben.com](mailto:office@arbeitsleben.com) (Brigitta Geißler-Gruber)

Regionalmanagement OÖ GmbH, Geschäftsstelle Vöcklabruck-Gmunden, [martin.hollinetz@rmooe.at](mailto:martin.hollinetz@rmooe.at) (Martin Hollinetz)

Liste der BeraterInnen mit Ausbildung „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ im Rahmen des Förderprojekts SAFE (keine Gewähr auf Vollständigkeit) findet sich auf der Homepage [www.safe.or.at](http://www.safe.or.at)

#### Idealtypische Beratungsabläufe:

##### **Ablauf und Kalkulation des externen BeraterInnen-Aufwands für „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ für 100 Beschäftigte**

| Arbeitspakete (AP)  | Menschtag (MT)                                       |
|---|--|
| <b>1. Vorbereitung</b><br>Abstimmung mit Auftraggeber, Koordination der Projektschritte   | 0,25 MT  |
| <b>2. Information der MitarbeiterInnen</b> über das Serviceangebot „persönlich-vertrauliches Arbeitsbewältigungs-Coaching“ – Organisation der Termineinteilung  |  |
| <b>3. „Persönlich-vertrauliches Arbeitsbewältigungs-Coaching“</b><br>Ziel: Wohltuende wie Denk- und Handlungsanstöße gebende vertrauliche Gespräche mit MitarbeiterInnen<br>(Kalkulationsbasis 100 Personen à 1 Stunde) | 12,5 MT<br>(mehrere parallelarbeitende BeraterInnen) |
| <b>4. Dateneingabe – Auswertung – Erstellung eines anonymisierten Arbeitsbewältigungsberichts</b>   | 2,5 MT   |
| <b>1. Betrieblicher Arbeitsbewältigungs-Workshop:</b>   | 1 MT   |

|  |                    |
|--|--------------------|
| <b>Ziel:</b> IST-Präsentation und Moderation der Schlussfolgerungsdiskussion für 1-2 betriebliche Maßnahmen zur Erhaltung bzw. Förderung des Arbeitsvermögens im Pilotbereich                | (Co-Moderation)    |
| <b>6. MitarbeiterInnen-Rückmeldung</b>   | <b>0,25 MT</b>     |
| <b>7. Organisation eines regionalen Forums mit arbeitsmarktpolitischen Akteuren zu überbetrieblichen Fördermaßnahmen aufgrund der betrieblichen IST-Situation</b> (inkl. Vor-/Nachbereitung) | <b>1 MT</b>        |
| <b>8. optional Hilfestellung bei Maßnahmenumsetzung</b>  | <b>Nach Bedarf</b> |
| <b>Gesamt / Laufzeit (9 Monate)</b>  | <b>16,50 MT</b>    |

### Ablauf und Kalkulation des externen BeraterInnen-Aufwands für „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ für 16 Beschäftigte

| Arbeitspakete (AP)   | Menschtag (MT)   |
|--|--|
| <b>4. Vorbereitung</b><br>Abstimmung mit Auftraggeber, Koordination der Projektschritte  | 0,25 MT  |
| <b>5. Information der MitarbeiterInnen</b> über das Serviceangebot „persönlich-vertrauliches Arbeitsbewältigungs-Coaching“ – Organisation der Termineinteilung   |  |
| <b>6. „Persönlich-vertrauliches Arbeitsbewältigungs-Coaching“</b><br>Ziel: Wohltuende wie Denk- und Handlungsanstöße gebende vertrauliche Gespräche mit MitarbeiterInnen<br>(Kalkulationsbasis 16 Personen à 1 Stunde)                 | 2 MT<br>(2 parallel-arbeitende BeraterInnen möglich)               |
| <b>4. Dateneingabe – Auswertung – Erstellung eines anonymisierten Arbeitsbewältigungsberichts</b>  | 0,75 MT  |
| <b>2. Betrieblicher Arbeitsbewältigungs-Workshop:</b><br><b>Ziel:</b> IST-Präsentation und Moderation der Schlussfolgerungsdiskussion für 1-2 betriebliche Maßnahmen zur Erhaltung bzw. Förderung des Arbeitsvermögens im Pilotbereich | 1 MT<br>(Co-Moderation)  |
| <b>6. MitarbeiterInnen-Rückmeldung</b>   | <b>0,25 MT</b>   |
| <b>7. Organisation eines regionalen Forums mit arbeitsmarktpolitischen Akteuren zu überbetrieblichen Fördermaßnahmen aufgrund der betrieblichen IST-Situation</b> (inkl. Vor- / Nachbereitung)   | <b>0,25 MT</b><br>(anteilig im Netzwerk mehrerer kleiner Betriebe) |
| <b>8. optional Hilfestellung bei Maßnahmenumsetzung</b>  | <b>Nach Bedarf</b>   |
| <b>Gesamt / Laufzeit (9 Monate)</b>  | <b>4,5 MT</b>  |



## 2.3 Betriebsberatungen waren spürbar und ergebnisorientiert

### Aufgabenstellung:

Im Förderprojekt haben sich die ProjektträgerInnen die Aufgabe gestellt, 3-5 Betriebe unterschiedlicher Größe und Branche für ein betriebliches Betriebsberatungsprojekt und für weiterführende Fördermaßnahmen auf eigene Initiative zu gewinnen.

### Ergebnisse der Betriebsberatungen

Im Folgenden werden

- a) die Gesamt-Ergebnisse der Früh-Erkennung des Arbeitsbewältigungsstatus und der Förderwünsche bzw. -wünsche sowie der Arbeits-Pensionsperspektive der insgesamt 289 auswertbaren „Arbeitsbewältigungs-Coachings“ in 6 Kooperationsunternehmen und
- b) die Gesamt-Ergebnisse der beschlossenen betrieblichen Fördermaßnahmen

dargestellt. Abschließend folgen Steckbriefe zu den einzelnen Betriebsberatungen.

### **Gesamt-Ergebnis der Früh-Erkennung**

Das Gesamt-Ergebnis der Früh-Erkennung und Beratung zur Erhaltung bzw. Förderung der Arbeitsbewältigung in den Kooperationsunternehmen im Rahmen des Projekt SAFE kann und will *keinen Anspruch auf Repräsentativität* erheben. Das Ziel im SAFE-Projekt war die erfolgreiche Durchführung von Betriebsberatungen in unterschiedlichen Betriebsgrößen und Branchen als Grundlage für die weitere Sensibilisierung und Verbreitung des Betriebsberatungsansatzes.

Dennoch handelt es sich bei den vorliegenden Erkenntnissen um den Grundstock für die Weiterarbeit an einer regionalen Steuerungsgrundlage zur Auskunft und Förderung der Arbeitsbewältigung der Arbeitskräfte in den Betrieben des Bezirkes Gmunden. So wird bei erfolgreichem Anwachsen der Datenbank in Zukunft auch Benchmarking möglich werden, was die Kooperationsunternehmen interessiert aufgenommen oder schon von sich aus nachgefragt haben.

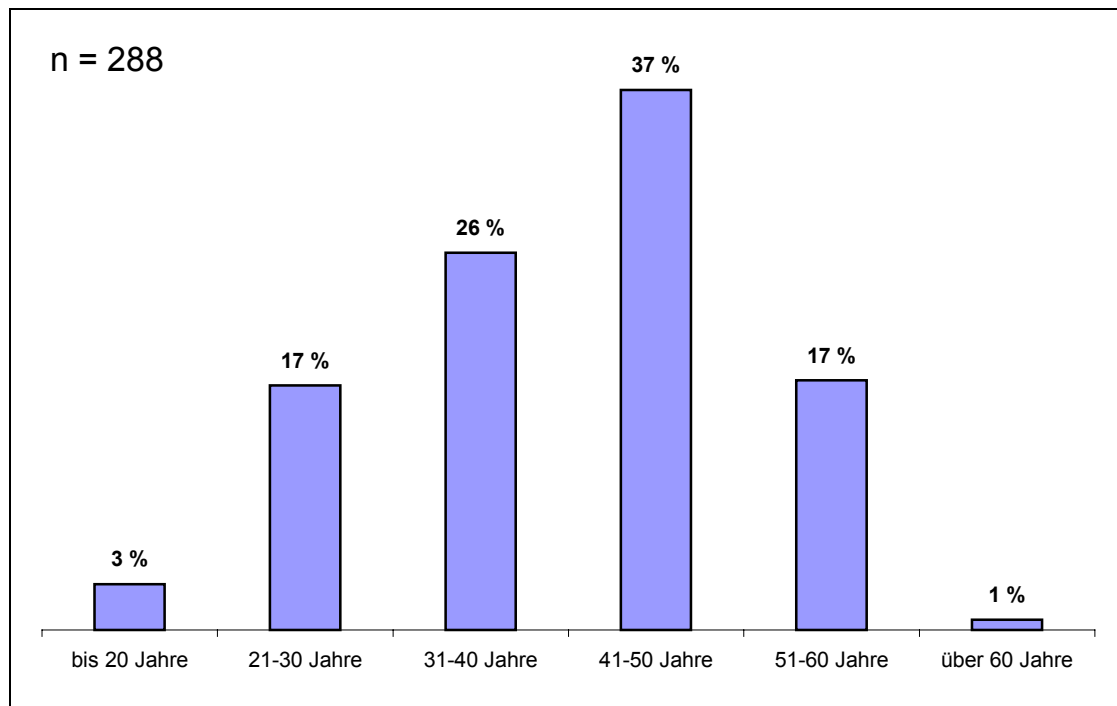
Ein vorläufiges Gesamt-Ergebnis der Früh-Erkennung und Beratung wurde bei der ersten Stakeholder-Veranstaltung „SAFE Aufsichtsrat“ im Mai 2007 präsentiert und stellte die Grundlage für die Sammlung überbetrieblicher Maßnahmen dar.

### **Beschreibung der AB-C\_TeilnehmerInnen:**

Die 289 TeilnehmerInnen waren durchschnittlich 40,68 Jahre alt<sup>13</sup>. Die am meisten vertretene Altersgruppe war mit 37% die Beschäftigten zwischen 41 und 50 Jahren. Der jüngste Teilnehmer war 17 und der Ältteste 61 Jahre alt.

---

<sup>13</sup> Das Durchschnittsalter der gesamten (!) oberösterreichischen Bevölkerung betrug im Jahr 2005 39,7 Jahre.



Die TeilnehmerInnen sind

- zu 17% Frauen und 83% Männer,
- zu 58% Elternteil von noch im Hause lebenden Kindern,
- zu 10% mit Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger beschäftigt,
- zu 92% vollzeitbeschäftigt und zu 8% teilzeitbeschäftigt (keine geringfügig Beschäftigten unter den TeilnehmerInnen),
- zu 77% in einer festen zusammenhängenden Arbeitszeit,
- zu 72% Beschäftigte und zu 28% leitende Beschäftigte.

### Gesamt-Ergebnisse der Früh-Erkennung des Arbeitsbewältigungsstatus

Die Arbeitsbewältigungsfähigkeit kann mit Hilfe des Arbeitsbewältigungs-Index mit einer Kennziffer gemessen werden. Die Kennziffer bewegt sich zwischen 7 und 49 Indexpunkten. Ein hoher Indexwert besagt, dass eine hohe Arbeitsbewältigungsfähigkeit vorliegt, weil sich Person und Arbeit in einer sehr guten Passung befinden, die mit Reserven und Entwicklungsräumen abgesichert ist. Die Arbeitsbewältigungs-Konstellationen befindet sich im grünen Bereich.

Ein niedriger Indexwert weist auf eine niedrige Arbeitsbewältigungsfähigkeit hin, weil Person und Arbeit in einer mäßigen oder kritischen Konstellation zueinander stehen. Die Arbeitsbewältigung ist im gelben oder roten Bereich und besagt, dass ein Ungleichgewicht vorliegt. Das ist eine Risikokonstellation für Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit heute und insbesondere für die Zukunft.

Der durchschnittliche Gesamtwert für alle 289 Befragten in den sechs Kooperationsunternehmen beträgt 40,99 Indexpunkte und befindet sich damit durchschnittlich in einer guten (hellgrünen) Arbeitsbewältigungs-Konstellation. D.h. Person und Arbeitsbedingungen sind in Übereinstimmung,

aber Reserven und Entwicklungsräume sind geringer als in einer sehr guten Arbeitsbewältigungskonstellation; kurz gesagt: eher am Limit.

Die durchschnittlichen Indexwerte variieren signifikant *zwischen den Kooperationsunternehmen* (Sign. 0,005). Es besteht kein deutlicher Zusammenhang zwischen dem durchschnittlichen Alter pro Betrieb und dem durchschnittlichen Arbeitsbewältigungsstatus der Befragten. Es darf vermutet werden, dass die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen einen stärkeren Einfluss als das Alter auf die Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Beschäftigten ausübt.

| Kooperationsbetriebe | □ Alter in Jahren | □ Arbeitsbewältigungs-Indexwert |
|----------------------|-------------------|---------------------------------|
| A                    | 35,47             | 41,79                           |
| B                    | 45,75             | 39,38                           |
| C                    | 40,44             | 42,76                           |
| D                    | 40,91             | 42,29                           |
| E                    | 38,50             | 41,50                           |
| F                    | 39,17             | 40,41                           |
| Insgesamt (n=288)    | 40,68             | 40,99                           |

Die durchschnittliche Arbeitsbewältigungsfähigkeit *nach Altersgruppen* zeigt einen statistisch signifikanten Zusammenhang (Sign. 0,009), wobei die Altersgruppe der 41-50-Jährigen mit überproportional vielen Beschäftigten mit Schichtarbeit besteht und dies ebenfalls einen Einfluss ausübt.

| Altersgruppen | Mittelwert | N   | Standardabweichung |
|---------------|------------|-----|--------------------|
| bis 20 Jahre  | 41,17      | 9   | 2,937              |
| 21-30 Jahre   | 43,53      | 48  | 4,203              |
| 31-40 Jahre   | 41,36      | 74  | 6,162              |
| 41-50 Jahre   | 39,97      | 105 | 4,880              |
| 51-60 Jahre   | 40,30      | 49  | 6,148              |
| über 60 Jahre |            |     |                    |
| Insgesamt     | 40,99      | 288 | 5,427              |

Der *Einfluss der Schichtarbeit* auf die Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Befragten zeigt sich in der folgenden Tabelle: Die 45 Beschäftigten mit Schichtarbeit haben einen signifikant (Sign. 0,012) niedrigeren □ Indexwert von 38,82 im Vergleich zu den anderen Arbeitszeitmodellen.

| Arbeitszeit                        | Mittelwert | N   | Standardabweichung |
|------------------------------------|------------|-----|--------------------|
| festе zusammenhängende Arbeitszeit | 41,24      | 221 | 5,29               |
| Schichtarbeit                      | 38,82      | 45  | 5,67               |
| sonstiges                          | 43,33      | 15  | 5,77               |
| Insgesamt                          | 40,99      | 281 | 5,43               |

Die durchschnittliche Arbeitsbewältigungsfähigkeit *nach Geschlecht* unterscheidet sich nicht überzufällig: Die 49 weiblichen TeilnehmerInnen sind  $\bar{x}$  39 Jahre alt und haben einen  $\bar{x}$  Indexwert von 41,4. Die 239 männlichen TeilnehmerInnen sind  $\bar{x}$  41 Jahre alt und haben einen  $\bar{x}$  Indexwert von 40,9.

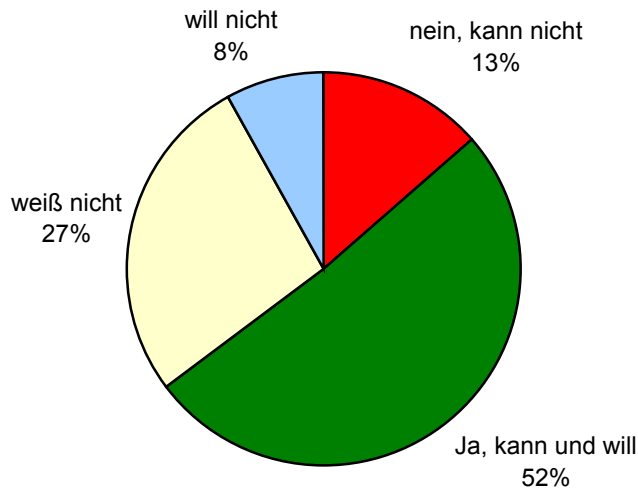
Hingegen gibt es keine signifikanten Zusammenhänge zwischen dem Arbeitsbewältigungsstatus und der Funktion, die der Befragte im Betrieb einnimmt (BeschäftigteR oder leitendeR BeschäftigteR) und keine Zusammenhänge zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung.

Die Arbeitsbewältigungs-Indexwerte lassen sich – wie schon erwähnt – in Passungs- bzw. Nichtpassungsgruppen einordnen. Es entstehen dann vier Arbeitsbewältigungskonstellationen. Das Gesamtergebnis gliedert sich wie folgt: 37% befinden sich in einer sehr guten Arbeitsbewältigungskonstellation; 45% in einer Guten; 16% in einer Mäßigen und 3% in einer Kritischen. Selbstverständlich finden sich auch hier z.T. deutliche Unterschiede zwischen den Betrieben.

| Arbeitsbewältigungs-Konstellation (AB) | Kooperationsunternehmen |       |       |       |       |       | Gesamt |
|--|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
|  | A                       | B     | C     | D     | E     | F     |        |
| sehr gute AB                           | 44,2%                   | 25,0% | 50,0% | 41,2% | 30,0% | 37,1% | 36,8%  |
| gute AB                                | 44,2%                   | 43,8% | 38,9% | 47,1% | 60,0% | 48,6% | 44,8%  |
| mäßige AB                              | 10,4%                   | 29,2% | 5,6%  | 11,8% | 10,0% | 5,7%  | 15,6%  |
| kritische AB                           | 1,3%                    | 2,1%  | 5,6%  | ,0%   | ,0%   | 8,6%  | 2,8%   |

**Gesamt-Ergebnis der Arbeits-Pensionsperspektive**

Im „persönlich-vertraulichen Arbeitsbewältigungs-Coaching“ wurde auch die Frage gestellt: „Können Sie sich vorstellen, Ihren derzeitigen Beruf bis zum gesetzlichen Pensionsalter auszuüben?“ Das Gesamt-Ergebnis der derzeitigen Einschätzung (zu Projektbeginn) ist ernüchternd:



Nur 51,2% der TeilnehmerInnen kann sich vorstellen, dass man den derzeitigen Beruf bis zum gesetzlichen Pensionsalter ausüben kann und will. 13,5% sagen dezidiert nein, dass sie nicht können. 27,3% sind sich ungewiss und 8% haben noch andere Pläne und wollen daher (meist den derzeitigen Beruf) nicht länger ausüben. Es gibt wiederum z.T. deutliche Unterschiede zwischen den Betrieben.

|                   | Kooperationsunternehmen |       |       |       |       |       | Gesamt |
|-------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
|                   | A                       | B     | C     | D     | E     | F     |        |
| nein, kann nicht  | 12,8%                   | 12,5% | 16,7% | 14,7% |       | 17,1% | 13,5%  |
| Ja, kann und will | 48,7%                   | 49,0% | 52,8% | 61,8% | 70,0% | 45,7% | 51,2%  |
| weiß nicht        | 30,8%                   | 30,2% | 13,9% | 23,5% | 20,0% | 31,4% | 27,3%  |
| will nicht        | 7,7%                    | 8,3%  | 16,7% |       | 10,0% | 5,7%  | 8,0%   |

Die Einschätzung und die Möglichkeiten, das reguläre Pensionsalter im derzeitigen Beruf zu erreichen steht in einem signifikanten Zusammenhang (Sign. 0,000) mit dem aktuellen Arbeitsbewältigungsstatus der/des Beschäftigten.

|                   | Mittelwert | N   | Standardabweichung |
|-------------------|------------|-----|--------------------|
| nein, kann nicht  | 37,12      | 38  | 6,048              |
| Ja, kann und will | 42,60      | 148 | 4,288              |
| weiß nicht        | 40,02      | 79  | 6,085              |
| will nicht        | 40,39      | 23  | 4,649              |
| Insgesamt         | 40,99      | 288 | 5,427              |

Während jene 38 Beschäftigten, die auf die Frage „Können Sie sich vorstellen, Ihren derzeitigen Beruf bis zum gesetzlichen Pensionsalter auszuüben?“ mit „Nein, kann nicht“ antworteten, haben einen deutlich und signifikant niedrigeren Arbeitsbewältigungs-Index von durchschnittlich 37,12 Punkten als jene 148 Befragte, die mit „Ja, kann und will“ antworteten. Diese hatten einen durchschnittlichen Indexwert von 42,6 Punkte.

Es darf die These aufgestellt werden, dass die positive Beeinflussung und Gestaltung der Arbeitsbewältigung von Personen einen positiven Einfluss auf ihre Arbeits-Pensionsperspektive ausübt.

### **Gesamt-Ergebnis der Fördervorsätze und -wünsche**

Im „persönlich-vertraulichen Arbeitsbewältigungs-Coaching“ wird im Anschluß an die Ermittlung und Erläuterung des persönlichen Arbeitsbewältigungsstatus ein Förderziel festgelegt: Bei einer sehr guten Arbeitsbewältigungs-Konstellationen bedeutet dies, dass aktive Erhaltungsmaßnahmen getroffen werden sollen. Bei einer kritischen Arbeitsbewältigungs-Konstellation sollen Wiederherstellungsmaßnahmen gefunden werden. Entsprechend dem individuellen Förderziel werden die TeilnehmerInnen angeleitet die passenden Maßnahmen zur Erhaltung oder Förderung des Arbeitsbewältigung zu benennen. Sie antworten in vier anerkannt bedeutsamen Förderfeldern jeweils auf die Frage „Was können Sie selbst für sich tun?“ und „Was brauchen Sie vom Betrieb?“. Es entsteht für jedeN AB-C-TeilnehmerIn ein individuelles Förderprogramm. Alle individuellen Förderprogramme werden in weiterer Folge betrieblich und überbetrieblich zusammengefasst.

Die 289 AB-C\_TeilnehmerInnen haben insgesamt 1.804 Fördervorsätze bzw. –wünsche formuliert; das sind im Durchschnitt sechs Nennungen pro Person. Hier die Gesamtergebnisse gereiht nach der Häufigkeit der Nennung:

|  | <i>abs.</i> | <i>abs.</i> | %  | %         |
|--|-------------|-------------|----|-----------|
| <b>Individuelle Gesundheit</b>   |             | <b>602</b>  |    | <b>33</b> |
| Bewegung   | 181         |             | 10 |           |
| Sonstiges  | 53          |             | 3  |           |
| Gesundheitsgerechtes Arbeiten  | 118         |             | 7  |           |
| Gesundheitsuntersuchung und -<br>behandlung                              | 102         |             | 6  |           |
| Lebensbalance  | 67          |             | 4  |           |
| Ernährung  | 56          |             | 3  |           |
| Entspannung  | 25          |             | 1  |           |
| <b>Führungsorganisation</b>  |             | <b>450</b>  |    | <b>25</b> |
| Vorgesetztenverhalten  | 161         |             | 9  |           |
| Arbeitsablauf  | 117         |             | 6  |           |
| Betriebsklima  | 67          |             | 4  |           |
| Kollegialität  | 35          |             | 2  |           |
| Information und Mitsprache   | 31          |             | 2  |           |
| Sonstiges  | 39          |             | 2  |           |
| <b>Arbeitsbedingungen</b>  |             | <b>441</b>  |    | <b>24</b> |
| Arbeitszeit  | 100         |             | 6  |           |
| Arbeitsumgebung  | 98          |             | 5  |           |
| Sonstiges  | 86          |             | 5  |           |
| Arbeitsmittel  | 60          |             | 3  |           |
| Arbeitsaufgabe   | 43          |             | 2  |           |
| Arbeitsmenge   | 30          |             | 2  |           |
| Information und Mitsprache   | 24          |             | 1  |           |
| <b>Kompetenz</b>   |             | <b>311</b>  |    | <b>17</b> |
| Betriebliche Weiterbildung   | 206         |             | 11 |           |
| Ausbildung   | 33          |             | 2  |           |
| Betriebliche<br>Entwicklungsmöglichkeiten -<br>alternsgerechte Karrieren | 45          |             | 2  |           |
| Sonstiges  | 19          |             | 1  |           |
| Persönlichkeitsentwicklung   | 8           |             | 0  |           |
| Gesamt-Nennungen   |             | 1804        |    | 100       |
| Nennungen pro TeilnehmerIn   |             | 6           |    |           |

Das Förderfeld „Individuelle Gesundheit“ erhält insgesamt mit 33% die meisten Nennungen. Davon sind die (meist) Vorsätze in Bezug auf Weiterführung oder Verbesserung der Bewegung, gefolgt von Maßnahmen zu gesundheitsgerechtem Arbeiten und zur Gesundenuntersuchung bzw. –behandlung.

Ein Viertel der Fördervorsätze bzw. –wünsche beziehen sich auf die Führungsorganisation/ Betriebsklima und Arbeitsorganisation; hier wird das Vorgesetztenverhalten am häufigsten als Förderung genannt.

Gleich dahinter rangieren Maßnahmen im Bereich der Arbeitsbedingungen mit 24% der Nennungen. Am häufigsten wird die Arbeitszeit als wesentliches Förderthema genannt.

An vierter Stelle kommt die Stärkung der Kompetenz und hier die Förderung durch betriebliche Weiterbildung. Betriebliche Weiterbildung wurde insgesamt mit 11% der Nennungen auch als der häufigste Aspekt zur Erhaltung oder Förderung der Arbeitsbewältigung genannt.

Diese oben dargestellten Ergebnis-Ebenen wurden auf betrieblicher Ebene ausgewertet und in sogenannten „Betrieblichen Arbeitsbewältigungs-Workshops“ den EntscheidungsträgerInnen vorgestellt. Es bildete die Grundlage für die folgende Entscheidungsdiskussion, welches Förderthema im Betrieb ergriffen wird, um auch von betrieblicher Seite die Arbeitsbewältigung der Belegschaft positiv zu beeinflussen.

Die beschlossenen Förderthemen und manchmal auch die schon konkreten Fördermaßnahmen werden im Folgenden im Rahmen der Steckbriefe dokumentiert.

### Zusammenfassung des Management-Reviews

Die Evaluierung der Projektdurchführung (Zuständigkeit: Horst Gaigg, Technologiezentrum) erfolgte einerseits durch regelmäßige Abfragen bei den ProjektpartnerInnen aber auch im Rahmen eines abschließenden Management-Reviews mit den Kooperationsunternehmen. Gerade diese Reviewgespräche mit den beteiligten Unternehmen waren dem Projektteam sehr wichtig, da hier die Möglichkeit bestand, möglichst viele Inputs der ‚KundInnen‘ des Projekts zu erhalten und Verbesserungsvorschläge für die neu entstehenden Produkte im Bereich SAFE zu sammeln. Dies ist in Anbetracht einer zukünftig standardisierten Abrufbarkeit dieser SAFE Produkte (AB\_C, BeraterInnen-schulung, online tooling) wichtig.

Zusammenfassend kann hervorgehoben werden, dass in allen beteiligten Betrieben die *Zufriedenheit mit der Durchführung, den Inhalten und den Ergebnissen dieses Projekts sehr hoch war*. So wurden in den beteiligten Unternehmen durch diese strukturierte Herangehensweise neue Anläufe zum Erhalt der Arbeitsbewältigung gestartet bzw. bereits bestehenden Initiativen neues Leben eingehaucht.

Eine wesentliche Rückmeldung war auch das *durchwegs sehr positive Feedback der MitarbeiterInnen* zum Projekt und im speziellen zu den durchgeführten Coachings. Unter dem Motto – eine Stunde Zeit für mich – Zeit für eine Reflexion der eigenen Situation zu haben und zwar unter fachkundiger Anleitung wurde sehr positiv bewertet. Es wurde damit auch aus Sicht der betrieblichen EntscheidungsträgerInnen eine Wertschätzung des Unternehmens der/m MitarbeiterInnen gegenüber.

Ein anderer positiver Effekt dieses Projekts war die Steigerung des internen Kommunikationsflusses im Unternehmen durch die strukturierte Herangehensweise und den durchgeplanten Projektablauf.

Wichtig für zukünftige Projekte wird es auch sein, den Einstieg in das Projekt sorgfältig zu planen und den Informationsfluss zu den einzelnen SAFE Elementen genau so detailliert vorzubereiten, wie es auch in diesem Pilotprojekt der Fall war. Immer wieder wurde auf die Wichtigkeit dieser sensiblen Thematik der MitarbeiterInneninformation zum Projektbeginn hingewiesen.

Die Frage bzgl. einer gewünschten *Projektwiederholung* bzw. ob man das Projekt vergleichbaren Unternehmen auch weiterempfehlen würde, wurde mit ja beantwortet. Das Intervall zur Wiederholung ist im Bedarfsfall mit den jeweiligen Unternehmen und abhängig von den bis dahin realisierten Maßnahmen abzustimmen. Auch sollten im Rahmen einer Wiederholung zusätzlich auch neue Anregungen für die Beteiligten dabei sein (Neuigkeitsgrad wichtig für Projekterfolg).

Das Thema der *Anonymität* war bei den MitarbeiterInnen sehr wichtig und die sensible Vorgangsweise zu dieser Thematik wurde als positiv bewertet. Dies ist ein wichtiger Punkt um eine hohe Beteiligung an dem Projekt zu erreichen.

Eine weitere gute Anregung ging in Richtung Branchenvergleich – Wie liege ich mit meinem Unternehmen im Vergleich innerhalb meiner Branche. Dazu ist es notwendig in den Folgeprojekten entsprechend Daten in der nun vorhandenen Datenbank einzupflegen und somit das Sample zu erhö-



hen. Dabei auf die Netzwerke der beteiligten Kooperationsunternehmen zurückzugreifen erscheint als sehr sinnvoll und wurde auch mehrfach angeboten.

Mehrfach kam auch der Wunsch bei der *Maßnahmendefinition und -realisierung im Unternehmen* etwas mehr Unterstützung haben zu wollen. Dies ist vor allem für die Nachhaltigkeit des Projekts ein wichtiger Punkt, da dieses „Gewissen“ und die Begleitung zur Umsetzung der ersten Maßnahmen eigentlich Teil des Projekts sein sollte. Hier wurde auch angeregt einen unternehmensübergreifenden Maßnahmenkatalog mit bestellbaren Produkten und einem Art SAFE-Werkzeugkoffer zu schaffen.

Zur Frage, ob das Projekt die gesteckten Ziele erreicht hat ist folgendes zu sagen: Die Erwartungshaltung der Unternehmen zum Projektstart war eine eher pragmatische. Was aber dann als bemerkenswert festgehalten werden sollte, ist die durchwegs positive Überraschung bzgl. des Projekterfolgs und der während des Projekts entstandenen Maßnahmen.

Weiters ist zu überlegen, die Marke „*Dies ist ein SAFE Unternehmen*“ als eine Art Gütesiegel zu etablieren. Dies deshalb um den Unternehmen die Verwertung der Aktivitäten(zB. bei der MitarbeiterInnensuche) zu erleichtern bzw den MitarbeiterInnen (auch zukünftigen) die Sicherheit zu geben, dass dies ein fortschrittlicher Betrieb ist, der Maßnahmen für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit als Kernaufgabe sieht.

## 2.4 BeraterInnen-Qualifizierung „Arbeitsbewältigungs-Coaching“

### Aufgabenstellung:

Im Förderansuchen stellten sich die AntragstellerInnen die Aufgabe: „Verbreitung und Qualifizierung des Netzwerkes der gesundheitsfördernden AkteurInnen und Netzwerkmitglieder für die Analyse und Beratung der Arbeitsbewältigungs-Möglichkeiten von Individuen und Organisationen (zwei workshops)“.

Die Projektentwicklungen und –beratungen konkretisierten die Aufgabenstellung in mehrere Richtungen:

1. Der demografische Wandel hat Auswirkungen auf alle Beschäftigten und alle Betriebe. Die Möglichkeiten für eine vorsorgende und positive Bewältigung setzt voraus, dass interessierte Betriebe und Beschäftigte einen einfachen Zugang zu qualifizierter Beratung erhalten. Die Breite der potenziellen Nachfrage erfordert ein entsprechendes Angebot. Das SAFE-Betriebsberatungsteam könnte eine größere Gruppe interessierter Betriebe nicht in einem überschaubaren Zeitraum servizieren. Die Aufgabenstellung war: Wie kann in und für die Region eine größere Anzahl von AB-C-qualifizierten BeraterInnen verfügbar gemacht werden?
2. Der Aufbau einer (für die Region) repräsentativen Datenbasis über den Arbeitsbewältigungsstatus und die Fördervorsätze und –wünsche der Beschäftigten erfordert den breiten wie kontinuierlichen und einfachen Einsatz des Beratungswerkzeuges in der Region. Gleichwohl ist das Beratungswerkzeug, das Vorgehen und insbesondere die Wirkung wie der Nutzen noch nicht im nötigen Ausmaß in den Betrieben bekannt. Das „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ wird im Vergleich zu anderen Beratungsangeboten wie z.B. von Steuerberatung bis arbeitsmedizinische Betreuung etc. auch noch nicht für die / in den Betrieben angeboten. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob BeraterInnen mit Schwerpunkt Prävention und Gesundheitsförderung und, die schon in einem Betreuungszusammenhang mit Firmen stehen, für den neuen Beratungsansatz gewonnen werden können. Ihre inhaltlich-kommerzielle Motivation zum Angebot und zur Durchführung des „Arbeitsbewältigungs-Coachings“ soll zur Verbreitung eines aktiven Umgangs mit demografischen Fragestellungen in der Region beitragen.
3. Trotz des Wunsches nach Verbreitung ist Sorge zu tragen, dass dieses qualifizierte Beratungswerkzeug in qualifizierten Händen und unter Einhaltung der Verfahrensregeln zum Einsatz kommt. Das „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ ist in arbeits- und gesundheitswissenschaftliche Zusammenhänge eingebettet. Die Kenntnis der Modelle, Qualitätskriterien und Erfordernisse der Prävention und Gesundheitsförderung sind Grundvoraussetzung für den qualitätvollen Einsatz des „Arbeitsbewältigungs-Coaching“. Wie ist eine kompakt-knappe Ausbildung in „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ umsetzbar und welche relativ enge Zielgruppendefinition zieht dies nach sich?

### Lösungsansatz:

Im Rahmen des Förderprojekts SAFE wurden hinsichtlich der BeraterInnen-Qualifizierung folgende Entscheidungen getroffen:

- Adaptierung eines kompakt-knappen Ausbildungsseminars mit ausreichend theoretischer Fundierung und Anwendungs-Erprobung
- Festlegung und Einladung einer Zielgruppe, die arbeits- wie gesundheitswissenschaftliches Wissen, Betriebsberatungspraxis und Grundkenntnisse des demografischen Wandels und seiner Konsequenzen mitbringen.
- Hilfestellungen bei den ersten Praxiserfahrungen mit Hilfe eines Erfahrungsaustauschs nach 4 Monaten nach der Qualifizierung

- Zurverfügungstellen von Hilfsmitteln zur Dateneingabe und –auswertung
- Aufnahme der in „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ qualifizierten in einer BeraterInnenliste, die für Interessierte frei zugänglich ist (siehe [www.safe.or.at](http://www.safe.or.at)).

Das Ausbildungskonzept „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ sieht vor:

- 2-tägiges Seminar (16 Einheiten).  
Am ersten Halbtage wechselt ein Demografie-Inputblock mit dem „Selbsterleben des persönlich-vertraulichen AB-C“ für jeden TeilnehmerIn. Im Anschluss folgen 1,5 Tage Theorie und Praxis des „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ für „Person-Betrieb-Region“
- Maximale TeilnehmerInnenanzahl: 12 Personen
- Einsatz am ersten Halbtage von insgesamt 4 BeraterInnen (für Demografie-Input und drei parallel stattfindenden persönlich-vertraulichen AB-C). Die Durchführung des anschließenden Ausbildungsmoduls bestreitet eine ReferentIn.
- Es müssen mehrere Räume zur Selbsterprobung zur Verfügung stehen.
- TeilnehmerInnenunterlagen

#### Seminarablauf:

| AB_C in SAFE |   | Ablauf, 1. Tag |  |
|--------------|---|----------------|--|
| Uhrzeit      | Aktion  | Dauer Minuten  | Methode  |
| 07:30        | Vorbereitung  | 00:30          |  |
| 08:00        | Begrüßung (Willkommen im Auftrag von AMS und SAFE-Zukunftsinitiative) - Vorstellung der SAFE-MA - Vorstellungsrunde TN (Kärtchen-Abfrage: Name, Herkunft, Erfahrungsschatz) - Programm-Ablauf; Mittagessen-Auswahl organisieren | 00:45          |  |
| 08:45        | Parallel: Demografie-Input und indiv. AB_C  | 04:00          | Input und Diskussion und im Wechsel Selbsterlebnis "persönlich-vertrauliches AB-C" |
| 12:45        | Mittagessen   | 01:00          |  |
| 13:45        | Plenums-Diskussion: "Ihre Empfehlungen für Betriebe angesichts des demografischen Wandels" (Zielaussage: Neuer Fokus auf Stammebelegschaft; Personalpflege und -förderung)  | 00:20          | Plenumsdiskussion  |
| 14:05        | Einstieg ins Thema: Quellen der Instrumente ABI und AB-C  | 00:10          | Input und Diskussion   |
| 14:15        | "Was wird landläufig von UnternehmerInnen, Beschäftigten, Betriebsräten etc.mit Arbeitsfähigkeit assoziiert?"<br>Input Grundlagen des FIOH  | 00:40          | Input und Diskussion   |
| 14:55        | Pause   | 00:20          |  |
| 15:15        | Grundlagen des ABI:<br>** Erarbeitung und Durchleuchten des ABI-Fragebogens   | 00:40          | Input und Diskussion   |
| 15:55        | Pause   | 00:15          |  |
| 16:10        | Das Besondere am AB-C (Ziele, Ebene) - AB-C-Projekt-Ablauf  | 00:50          | Input und Diskussion   |
| 17:00        | Ende  |                |  |

| AB_C in SAFE |   | Ablauf, 2. Tag |                                  |
|--------------|---|----------------|----------------------------------|
| Uhrzeit      | Aktion  | Dauer Minuten  | Methode                          |
| 08:00        | Vorbereitung  | 00:30          |                                  |
| 08:30        | AB-C Schritt für Schritt - Überblick<br>1. Gesprächseröffnung<br>2. ABI-Fragebogen: gemeinsam hinsichtlich Stolpersteine und Eventualitäten durchgehen<br>3. Auswertungs-Routinen vorstellen theoretisch<br>4. Praktische Auswertung / Erprobung angeleitet durch TrainerInnen-ABI-Antworten erproben | 01:30          | Input und Erprobung              |
| 10:00        | Pause   | 00:20          |                                  |
| 10:20        | Fortsetzung:<br>5. Erläutern des ABI-Ergebnis<br>6. Förderziel festlegen und erläutern<br>7. Anleitung zur Suche von Fördervorsätzen und -wünschen<br>8. Gesprächsabschluss und -ausblick   | 00:40          | Input und Erprobung              |
| 11:00        | Pause   | 00:10          |                                  |
| 11:10        | Selbsterprobung   | 01:35          |                                  |
| 12:45        | Mittagspause  | 01:15          |                                  |
| 14:00        | Reflexion der Selbsterprobung: Stolpersteine und Besonderheiten   | 00:20          | Erprobung im Vier-Augen-Gespräch |
| 14:20        | Betriebliches Arbeitsbewältigungs-Coaching mit den Elementen Auswertung, Workshop, MA-Rückmeldung (ggf. Fokusgruppe zur Maßnahmenentwicklung)<br>** Projektbeispiel präsentieren<br>** Online-Tool und -Datenbank (Vorstellung und Einführung)  | 01:00          | Input und Diskussion             |
| 15:20        | Pause   | 00:20          |                                  |
| 15:40        | SAFE-Projekt als Mehrebenen-Intervention  | 00:15          | Input und Diskussion             |
| 15:55        | Abschluss-Runde; Feedbackbogen, TN-Bestätigung  | 00:30          |                                  |
| 16:25        | Ende  |                |                                  |

*Als Zielgruppe wurde festgelegt:*

Präventivfachkräfte aus Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und Sicherheitstechnik und BeraterInnen der Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie erfahrene BeraterInnen mit arbeitsmarktpolitischen Know-how, die in ihrer täglichen Arbeit in Unternehmen mit Fragen der Organisations- und Personalentwicklung bzw. Gesundheitsförderung beschäftigt sind.

Um die Zielgruppe aus der Arbeitsmedizin anzusprechen wurde eine Veranstaltungskooperation mit dem Referat für Arbeitsmedizin der Ärztekammer OÖ geschlossen. Das ermöglichte in weiterer Folge, dass die teilnehmenden ArbeitsmedizinerInnen das AB-C\_Teilnahmezertifikat bei ihren Fortbildungserfordernissen anrechnen lassen konnten.

Es wurden 4 Ausbildungsseminare von April bis Juni 2007 mit je 10 TeilnehmerInnenplätzen geplant.

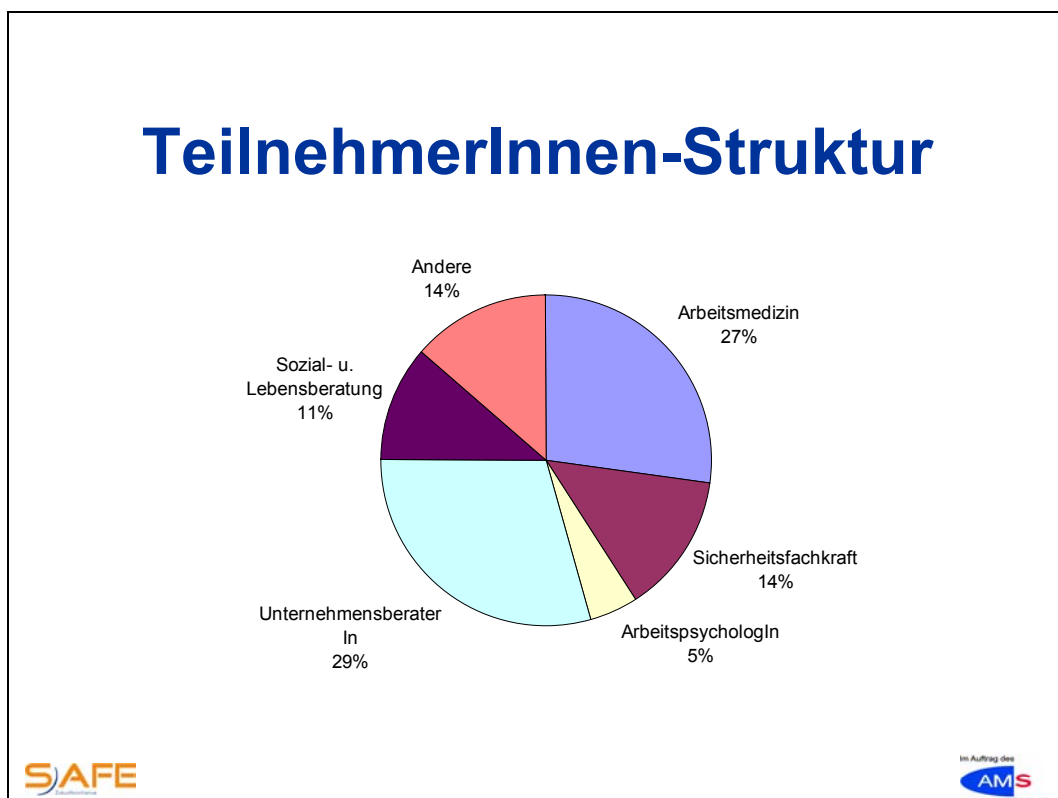
Die Einladung erfolgte gezielt über die Verteiler der Disziplinen:

- a) über das Referat für Arbeitsmedizin der Ärztekammer OÖ an alle in OÖ gemeldeten ArbeitsmedizinerInnen
- b) über den Verband der Sicherheitsfachkräfte an alle in OÖ und SBG gemeldeten Sicherheitsfachkräfte
- c) über den Berufsverband der österreichischen PsychologInnen (Sektion Arbeits- und Organisationspsychologie) via Internetankündigung an alle gemeldeten A&O-PsychologInnen
- d) über die Wirtschaftskammer OÖ an alle Sozial- und LebensberaterInnen und UnternehmensberaterInnen mit BGF-Schwerpunkt

Die Aussendung erfolgte Ende März. Nach 2 Wochen waren die Seminare ausgebucht. 28 Personen wurden auf einer Warteliste geführt.

| Qualifizierungsseminare | TeilnehmerInnen | Warteliste |
|-------------------------|-----------------|------------|
| 12. - 13. April 2007    | 10              | 0          |
| 27. - 28. April 2007    | 11              | 4          |
| 10. - 11. Mai 2007      | 11              | 13         |
| 1. - 2. Juni 2007       | 10              | 11         |
| <b>Gesamt</b>           | <b>42</b>       | <b>28</b>  |

Im Rahmen der Qualifizierung wurden schlussendlich 42 Personen ausgebildet. Die TeilnehmerInnen setzen sich wie folgt zusammen:



Im September 2007 wurden die TeilnehmerInnen zu einem Erfahrungsaustausch eingeladen. 15 BeraterInnen haben daran teilgenommen. Im Zuge dieses Erfahrungsaustauschs entstand der Wunsch nach einer Kooperationsplattform der BeraterInnen, die nun selbständig von den interessierten BeraterInnen weiterverfolgt wird.

Zusammenfassung / Steckbrief:

Es liegt ein 2-tägiges Ausbildungskonzept für einschlägige BeraterInnen zur Vermittlung und Erprobung des Beratungswerkzeugs „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ vor. Ausbildungstermine werden über das Internet ([www.safe.or.at](http://www.safe.or.at); [www.arbeitsleben.com](http://www.arbeitsleben.com); [www.arbeitundzukunft.de](http://www.arbeitundzukunft.de)) angeboten. Einschlägige Einrichtungen oder Projektorganisationen können Termine zur internen Schulung anfragen. Die Ausbildung schließt mit einer Teilnahmebestätigung.

Der Erfahrungsaustausch im Kreis der ausgebildeten BeraterInnen (insgesamt über SAFE hinaus) wird weiter organisiert und sieht eine Laboratoriums-Sitzung 1 x im Jahr vor.

Fachauskünfte und Durchführung:

arbeitsleben Geißler-Gruber KG & Arbeit und Zukunft e.V.

## 2.5 Beratungs-Tooling und Arbeitsbewältigungs-Coaching-Datenbank wurde grundgelegt

### Aufgabenstellung:

1. Der integrierte Beratungsansatz „Person-Betrieb-Region“ mit der Vision „Eine Region meistert gemeinsam den demografischen Wandel“ setzt die Zusammenfassung von erhobenen Daten (Arbeitsbewältigungsstatus und Förderthemen) sowohl auf betrieblicher wie regionaler Ebene voraus. Diese jeweils anonymisierte Zusammenfassung stellt die Grundlage für die sowohl betrieblichen wie regionalen EntscheidungsträgerInnen dar, um Schlussfolgerungen zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsbewältigung zu ziehen und insbesondere Maßnahmen zu beschließen. Aufgabenstellung war sowohl für das Förderprojekt als auch für die Fortführung der Zukunftsinitiative SAFE im Besonderen eine Infrastruktur zu schaffen, die die Sammlung und einfache Auswertung der Daten ermöglicht.
2. Eine weitere Aufgabenstellung verfolgt das Ziel die Übertragbarkeit eines qualitativ hochwertigen, vollständigen „Arbeitsbewältigungs-Coaching“-Prozesses im Betrieb – auch durch NeueinsteigerInnen in die betriebliche Demografieberatung zu sichern bzw. zu erleichtern. Es soll ein Tooling geschaffen werden, das die Dateneingabe und insbesondere die betriebliche Auswertung für statistisch unerfahrene BeraterInnen vereinfacht.

### *Nicht-Ziele:*

Aufgrund des allgemeinen Interesses an diesem Hilfsmittel und dem Datenbanksystem ist es erforderlich die Nicht-Ziele im Rahmen dieses Förderprojekts offiziell zu benennen:

- Es war nicht unmittelbare Aufgabenstellung eine „österreichische“ Datenbank und ihre wissenschaftliche Betreuung/Pflege aufzubauen, obwohl dazu mit dem vorhandenen Prototyp eine Diskussions- und Erfahrungsgrundlage geschaffen wurde. Gleichwohl soll dieser Prototyp den Transfer in andere Regionen als schon bestehendes Hilfsmittel erleichtern.
- Weiter soll dieses Eingabe- und Auswertungshilfsmittel nicht einer breiten BeraterInnenöffentlichkeit zugänglich gemacht werden, sondern soll ausschließlich auf das SAFE-erprobte Vorgehen zugeschnitten werden bzw. auch nur den in diesem Vorgehen geschulten BeraterInnen geöffnet werden.

### Lösungsansatz:

Im Rahmen des SAFE-Förderprojekts ist die Internetplattform [www.arbeitsfaehigkeit.at](http://www.arbeitsfaehigkeit.at) entstanden, das folgende Bereiche enthält:

- Datenmaske zur elektronischen, anonymen Erfassung der im „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ ermittelten Daten (individueller Arbeitsbewältigungs-Index und individuelle Fördervorsätze und -wünsche)
- Auswertungen für vorrangig das betrieblich-anonyme Ergebnis und nachrangig für das individuell-anonyme Ergebnis in Form von Auswertungsblättern zum Ausdruck
- Service wie die Durchführungsmaterialien für „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ als Kopiervorlage zum Herunterladen

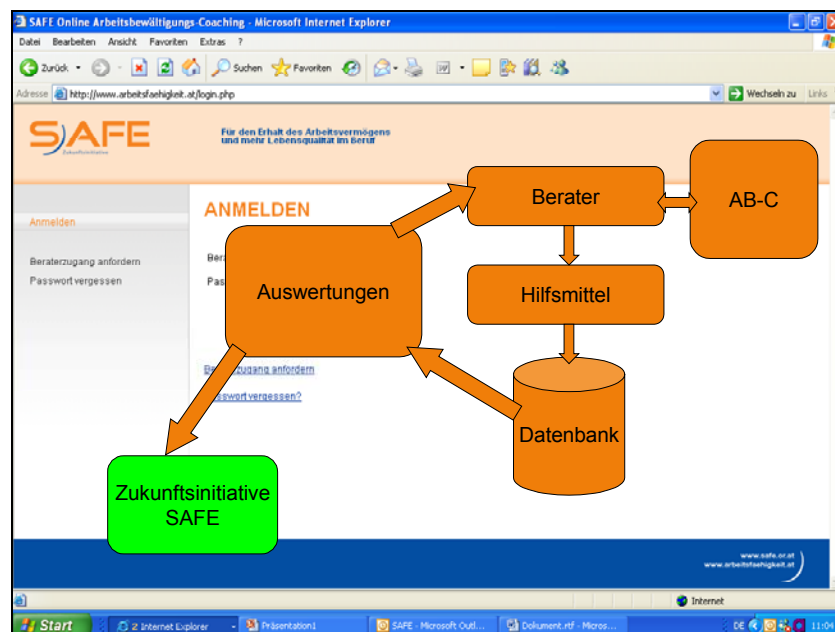
Dem *Datenschutz* wurde folgendermaßen Rechnung getragen:

Es werden keine Personennamen mit Arbeitsbewältigungs-Indexdaten erhoben; damit ist keine Verknüpfung von Person und personenbezogenen Daten möglich.

Zum Start der Umfragedaten-Eingabe muss ein Betriebs- bzw. ein Umfrageprofil vom Berater eingegeben werden. Darauf hin erfolgt die Zuweisung eines anonymen Eingabecodes für Betrieb/Umfrage. Im Rohdatenblatt erfolgt keine Verknüpfung mit dem konkreten Betriebsprofil.

Die Internetplattform dient

1. durch die Zurverfügungstellung eines Dateneingabe-Hilfsmittels der/dem BeraterIn insbesondere bei der Erarbeitung einer Betriebsauswertung als Grundlage für den betrieblichen Arbeitsbewältigungs-Workshop
2. durch das anonymisierte Datenbanksystem den regionalen Stakeholder-Netzwerken als Steuerungsgrundlage und gleichzeitig zu einem späteren Zeitpunkt, wenn ausreichend Daten gesammelt wurden auch dem Benchmarking für das „betriebliche Arbeitsbewältigungs-Coaching“ (Zusatzinformation für BeraterInnen)



Grundlage für dieses Hilfsmittel ist die neue Version des Arbeitsbewältigungs-Index nach dem WAI-Netzwerks (Hasselhorn, 2007) sowie die Auswertungsroutinen des Ursprungsmessinstrumentes nach Tuomi et al. (2002) und das „Arbeitsbewältigungs-Coaching-Modell“ nach arbeitsleben und Arbeit und Zukunft e.V. (Geißler-Gruber et al. 2005; Arbeit und Zukunft e.V., 2007).

Das in SAFE erprobte Vorgehen des „Arbeitsbewältigungs-Coachings“, das dem Hilfsmittel zugrundeliegt, sieht vor:

- Im „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ wird der Fragebogen „Arbeitsbewältigungs-Index“ während des 60-minütigen vertraulichen Gesprächs in Papierversion sowohl von der/dem Beschäftigten ausgefüllt als auch von der/dem BeraterIn ausgewertet. Das Ergebnis wird unmittelbar nach der händischen Errechnung und Eintragung in das Ergebnisblatt der/dem GesprächspartnerIn erläutert. Der Durchschlag des Ergebnisblattes wird der/dem GesprächspartnerIn übergeben; das Originalergebnisblatt als auch der Fragebogen verbleiben beim/bei der BeraterIn zur späteren Eingabe in die online-Datenmaske.



- ❑ Nach der IST-Erhebung des Arbeitsbewältigungs-Index und der Festlegung „Förderzielvereinbarung“ folgt die Anleitung zur Sammlung von konkreten Fördervorsätzen und –wünschen an den Betrieb. Die/der BeraterIn dokumentiert unmittelbar die genannten Themen ebenfalls in Papierversion. Der Durchschlag des so entstandenen „individuellen Förderprogramms“ erhält die/der GesprächspartnerIn; das Original behält die/der BeraterIn zur späteren Eingabe und Verschlagwortung in der online-Datenmaske.
- ❑ Das Hilfsmittel ist so konzipiert, dass die Daten der „Arbeitsbewältigungs-Coachings“ eher nach den Dialogen eingegeben werden. Das Angebot zur individuellen Ergebnisauswertung, das im Hilfsmittel enthalten, ist weniger als Rechenhilfe während des AB-C gedacht, sondern mehr als Recherche der individuellen Vergleichsdaten für die Beratung in einem AB-C\_Wiederholungsgespräch. Für das persönlich-anonymisiertes Kennwort wird auf eine in der Psychologie gängige Vercodung zurückgegriffen.
- ❑ Die Betriebsauswertung kann erst dann erfolgen, wenn die aktuelle Umfrage abgeschlossen ist. Fehlinterpretationen aufgrund von Zwischenauswertungen sollen damit ausgeschlossen werden.
- ❑ Die eingetragenen Daten sind nur der/dem BeraterIn für ihre Betriebe als Betriebsauswertung oder als Individualergebnisse zugänglich.
- ❑ Die eingegebenen Rohdaten der Betriebsumfrage stehen nicht zum Download zur Verfügung, sondern können über die Administration in einem SPSS-tauglichen Format angefordert werden. Die Übermittlung erfolgt per email und ausschließlich an die/den BeraterIn, die mit dieser Umfrage in Verbindung steht.

Die *NutzerInnen-Zielgruppe* ist festgelegt und konzentriert sich auf jene BeraterInnen, die in der derzeitigen Version des „Arbeitsbewältigungs-Coachings“ geschult sind.

Der *Einstieg* auf der Internetplattform [www.arbeitsfaehigkeit.at](http://www.arbeitsfaehigkeit.at) erfordert

1. BeraterInnenzugang anfordern
2. BeraterInnenprofil anlegen und persönliches Passwort wählen  
(Die personenbezogenen Daten dienen ausschließlich der Plattform-Administration und werden nicht an Dritte weitergegeben.)
3. BeraterInnen-Nummer wird per mail zugeschickt (Dauer: 7 Werktage)
4. Neuen Betrieb anlegen  
(Das „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ ist meist ein betriebliches Beratungsprojekt, das betrieblich-anonym ausgewertet werden soll. Dafür braucht es einen anonymen Eingabecode, der nach Anlegen eines Betriebsstammblasses und Start der Dateneingabe automatisch zugeschickt wird. Die Betriebsdaten dienen ausschließlich der Plattform-Administration und werden nicht an Dritte weitergegeben.)
5. Dateneingabe starten durch Eingabe der Betriebsnummer  
(Es wird automatisch ein anonymer Eingabecode erstellt.)
6. Zugang zu der Datenmaske, die mit dem Fragebogen, dem Arbeitsbewältigungs-Index (Stand 2007) und den Coaching-Förderfeldern identisch ist. Es besteht aus 9 Seiten. Die kompletten Daten eines „Arbeitsbewältigungs-Coachings“ sind nacheinander einzugeben. Ein nachträgliches Korrigieren oder Ergänzen ist nicht möglich.
7. Umfrage stoppen nach Eingabe aller „Arbeitsbewältigungs-Coachings“ zum jeweiligen Umfragezeitpunkt (t0 oder t1 etc.). Erst dann ist eine Gesamtauswertung durchführbar.
8. Datenauswertung mittels Eingabe des betreffenden Eingabecodes für Betriebsauswertungen und die Eingabe des Eingabecodes plus des Kennworts (a1) für individuelle Auswertung starten.

9. Ausdruck der Ergebnisse und Herunterladen der elektronischen Ergebnisse im excel-Format.

10. Aussteigen aus dem Arbeitsmittel durch Abmelden.

Die *Administration* liegt derzeit in den Händen von arbeitsleben Geißler-Gruber KG.

Für die Aufrechterhaltung dieses Hilfsmittels und des Datenbanksystems wird eine *Benutzungsgebühr* der/dem die Umfrage angemeldeten BeraterIn in Rechnung gestellt. Die Benutzungsgebühr ist gestaffelt (jeweils zzgl. 20% Mehrwertsteuer):

|                              |          |
|------------------------------|----------|
| bis ca. 50 AB-C pro Betrieb  | € 30,00  |
| bis ca. 100 AB-C pro Betrieb | € 50,00  |
| bis ca. 150 AB-C pro Betrieb | € 60,00  |
| bis ca. 250 AB-C pro Betrieb | € 75,00  |
| ab 251 AB-C pro Betrieb      | € 150,00 |

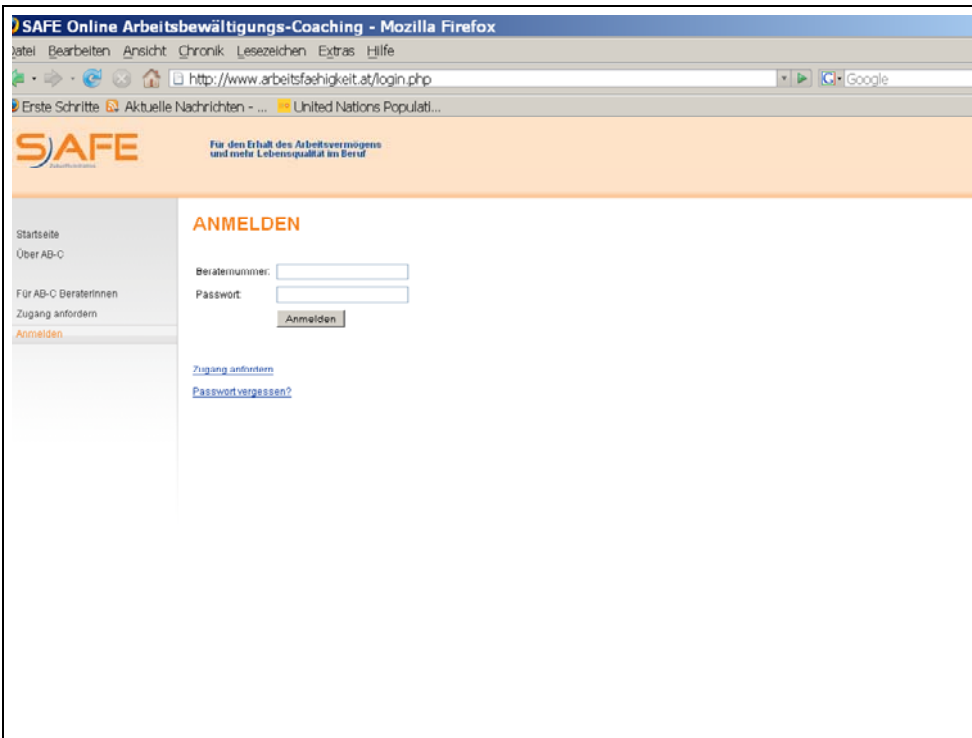
Die Daten werden keiner *kommerziellen Verwertung* unterzogen.

### Vorstellung der Internetplattform [www.arbeitsfaehigkeit.at](http://www.arbeitsfaehigkeit.at) in shot screens

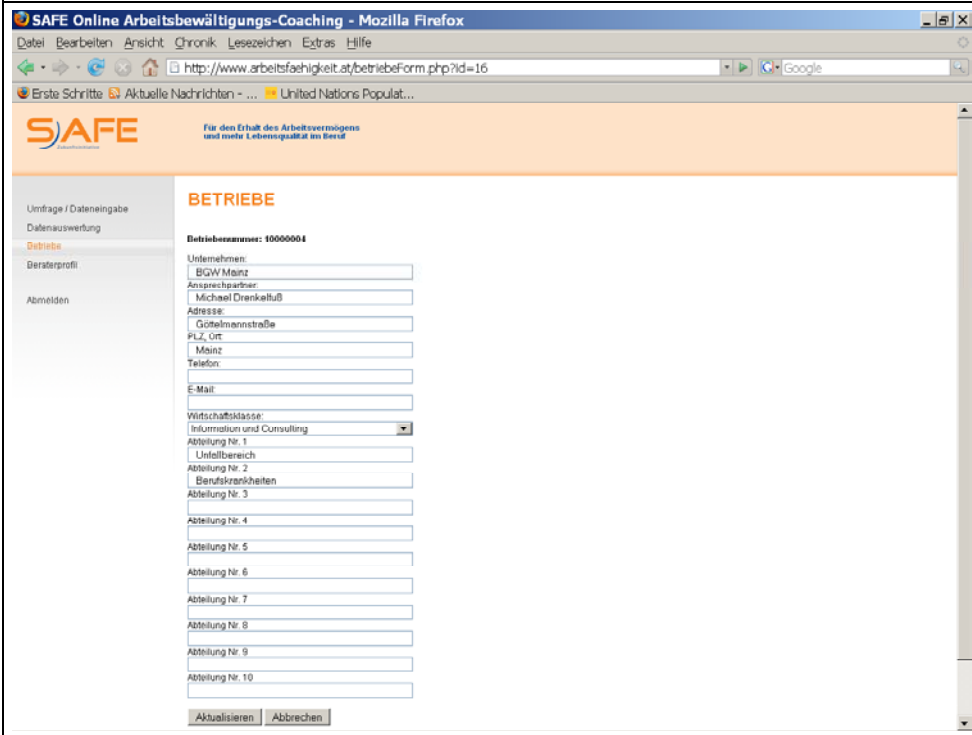
|  |  |
|--|--|
|  | <p>Startseite von <a href="http://www.arbeitsfaehigkeit.at">www.arbeitsfaehigkeit.at</a></p> <p><u>Menüpunkte:</u><br/> Über Werkzeug AB-C<br/> Hinweise für AB-C-BeraterInnen<br/> Zugang anfordern</p> |
|--|--|

Für AB-C-BeraterInnen:  
Einstiegshilfen  
Materialien zum Herunterladen

Zugang anfordern:  
Anlegen des BeraterInnenprofils



Anmelden der/des BeraterIn mit (innerhalb von 7 Werktagen übermittelten) Zugangsdaten



Anmelden eines Betriebes (automatische, sofortige Zuteilung eines anonymen Eingabecodes für die aktuelle Umfrage)

|   |   |
|---|---|
| <p>http://www.arbeitsfaehigkeit.at - SAFE Online Arbeitsbewältigungs-Coaching - Mozilla Firefox</p> <p><b>SAFE</b><br/>Zukunftsinvestition</p> <p>Für den Erhalt des Arbeitsvermögens<br/>und mehr Lebensqualität im Beruf</p> <p><b>Schritt 1 von 9</b>      <b>Arbeitsbewältigungs-Coaching</b></p> <p>Eingabe-Code: 76d52c662a<br/>Indiv. Kennwort:</p> <p>a1) <b>Kennwort:</b> *</p> <p>a2) <b>Abteilungen:</b> [Dropdown]</p> <p>a3) <b>Geschlecht:</b> weiblich <input type="radio"/> männlich <input type="radio"/></p> <p>a4) <b>Alter in Jahren:</b> [Textfeld]</p> <p>a6) <b>Familiensituation:</b><br/>a) Leben Kinder im Haushalt      Ja <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/><br/>c) Gibt es pflegebedürftige Familienangehörige?      Ja <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/></p> <p>a10) <b>Andere Vorberufe:</b> [Textfeld]</p> <p>a16) <b>Beschäftigung:</b> Vollzeit <input type="radio"/> Ceringfügig <input type="radio"/><br/>Teilzeit <input type="radio"/> Wochenstunden [Textfeld]</p> <p>a17) <b>Arbeitszeit:</b><br/>Feste zusammenhängende Arbeitszeit <input type="radio"/><br/>Schichtarbeit OHNE regelm. Nachtarbeit <input type="radio"/><br/>Schichtarbeit MIT regelm. Nachtarbeit <input type="radio"/><br/>Sonstige Arbeitszeit, wie [Textfeld] <input type="radio"/></p> <p>a22) <b>Funktion im Unternehmen:</b><br/>Beschäftigte/r <input type="radio"/><br/>Leitende/r Beschäftigte/r <input type="radio"/><br/>UnternehmerIn <input type="radio"/></p> <p>a21) <b>Größe:</b> [Textfeld] m      a27) <b>Gewicht:</b> [Textfeld] kg</p> <p><a href="#">Weiter mit Schritt 2</a></p> | <p><u>Dateneingabemaske des Arbeitsbewältigungsstatus (ABI)</u></p>                           |
| <p>http://www.arbeitsfaehigkeit.at - SAFE Online Arbeitsbewältigungs-Coaching - Mozilla Firefox</p> <p><b>SAFE</b><br/>Zukunftsinvestition</p> <p>Für den Erhalt des Arbeitsvermögens<br/>und mehr Lebensqualität im Beruf</p> <p><b>Schritt 8 von 9</b>      <b>Arbeitsbewältigungs-Coaching</b></p> <p>Eingabe-Code: 76d52c662a<br/>Indiv. Kennwort: j09g</p> <p><b>Kompetenz</b></p> <p>Bitte wählen... [Dropdown]<br/>Persönlichkeitsentwicklung mit professioneller Kompetenz<br/>verbinden: Indiv. Weiterbildungsprogramm überlegen</p> <p>Bitte wählen... [Dropdown]</p> <p>Bitte wählen... [Dropdown]</p> <p>Bitte wählen... [Dropdown]</p> <p><a href="#">Zurück</a>   <a href="#">Weiter mit Schritt 9</a></p>  | <p><u>Dateneingabemaske der Fördervorsätze und –wünsche mit Verschlagwortungsfunktion</u></p> |

Datenauswertung nach vorheriger Eingabe des anonymen Eingabecodes der betrieblichen Umfrage für Betriebsauswertung und des anonymen Kennworts für individuelle Auswertung.

|   |              |        |      |           |
|---|--------------|--------|------|-----------|
| Arbeitsbewältigungs-Konstellation                                     | kritische AB | mäßige | gute | sehr gute |
| Sehr gute Arbeitsbewältigungskonstellation (44-49 ABI-Pkte)           | 25%          |        |      |           |
| Gute Arbeitsbewältigungskonstellation (37-43 ABI-Pkte)                | 44%          |        |      |           |
| Mäßige und kritische Arbeitsbewältigungskonstellation (7-36 ABI-Pkte) | 31%          |        |      |           |

SAFE-Regel: Darstellung nur bei mehr als 10 TN

Betriebliches (anonymes) Auswertungsblatt für Arbeitsbewältigungsstatus

**Arbeitsbewältigungs-Coaching**  
 Brigitte Geißler-Gruber, 10000003  
 Code: 76d52e662a\_j09g  
 November 2007

|   | Erreichte Punkte |
|---|------------------|
| w1 Dimension „derzeitiger Arbeitsfähigkeit“                   | 8                |
| w2 Dimension „derzeitige Bewältigung der Anforderungen“       | 8,5              |
| w3 Dimension „aktuelle, vom Arzt diagnostizierte Krankheiten“ | 4                |
| w4 Dimension (geschätzte Beeinträchtigung durch die K.)       | 6                |
| w5 Dimension „Krankenstandstage“                              | 5                |
| w6 Dimension „Eigene AF in den nächsten zwei Jahren“          | 7                |
| w7 Dimension „Psychische Leistungsreserven“                   | 4                |
| <b>Punkte insgesamt = Arbeitsbewältigungs-Index</b>           | <b>42,5</b>      |

| Arbeitsbewältigungs-Konstellation | Schwz. und Förderziel                                |
|-----------------------------------|--|
| 44 - 49                           | 1. Sehr gut<br>► Arbeitsbewältigung erhalten         |
| 37 - 43                           | 2. Gut<br>► Arbeitsbewältigung unterstützen          |
| 28 - 36                           | 3. Mäßig<br>► Arbeitsbewältigung verbessern          |
| 07 - 27                           | 4. Kritisch<br>► Arbeitsbewältigung wiederherstellen |

Bemerkungen zum IST-Stand

Individuelles (anonymes) Auswertungsblatt für Arbeitsbewältigungsstatus

**Arbeitsbewältigungs-Coaching**  
 Brigitte Geißler-Gruber, 10000003  
 Code: 76d52e662a\_j09g  
 November 2007

| Kategorie                            | Zielwert | Erreichte Punkte | Prozent |
|--------------------------------------|----------|------------------|---------|
| <b>PERSÖNL. GESUNDHEIT</b>           | 3        | 3                | 60%     |
| Bewegung                             | 1        | 1                | 20%     |
| Ernährung                            | 1        | 1                | 20%     |
| Lebensbalance                        | 1        | 1                | 20%     |
| <b>ARBEITSBEDINGUNGEN</b>            | 1        | 1                | 20%     |
| Arbeitszeit                          | 1        | 1                | 20%     |
| <b>FÜHRUNG / ARBEITSORGANISATION</b> | 1        | 1                | 20%     |
| Betriebsklima                        | 1        | 1                | 20%     |

**PERSÖNL. GESUNDHEIT**

**Bewegung**  
 Regelmäßig Tanzen und speziellen Tanz lernen

**Ernährung**  
 1x warmes Essen pro Tag und abends Joghurt

**Lebensbalance**  
 Keine Sonntagsanreise zum Kunden

**ARBEITSBEDINGUNGEN**

**Arbeitszeit**  
 Kurzpausensystem am Tag und in der Woche installieren und umsetzen

**KOMPETENZ**

Fertig

Auswertungblatt der Förderdarsätze und –wünsche (sowohl betrieblich zusammengefasst als auch individuell abrufbar)

Erfordernisse für Nachhaltigkeit:

Mit dem Förderprojekt SAFE konnte ein Beratungs-Tooling und AB-C\_Datenbanksystem grundgelegt werden. Nach den ersten Praxiserprobung stehen schon Relaunch-Erfordernisse an.

Darüber hinaus würde es für diese (auch in Europa) einmalige Datensammlung von Arbeitsbewältigungsstatus-Daten und Förderdarsätzen bzw. –wünschen eine Infrastrukturabsicherung bedürfen, die eine entsprechende technische und fachlich-wissenschaftliche Pflege/Betreuung, Begleitung und Dienstleistung/Service möglich macht. Eine Kalkulationsbasis dafür liegt beim SAFE-Team vor.

Übertragbarkeit:

Die Benützung der bestehenden Infrastruktur / Internetplattform in anderen Projekten bzw. anderen Regionen ist möglich.

Zusammenfassung/Steckbrief:

Die Internetplattform [www.arbeitsfaehigkeit.at](http://www.arbeitsfaehigkeit.at) enthält das Beratungs-Hilfsmittel zur Dateneingabe sowie zur (vorrangig) Betriebsauswertung und das Datenbanksystem für angewandtes „Arbeitsbewältigungs-Coaching“. Das Service richtet sich ausschließlich an BeraterInnen mit Ausbildung im „Arbeitsbewältigung-Coaching“.

Die Benützung des Hilfsmittel ist mit einer gestaffelten Gebühr je nach eingegebenen AB-Cs verbunden.

## Fachauskünfte und Administration:

arbeitsleben Geißler-Gruber KG



## 2.6 Netzwerk der Stakeholder „Eine Region meistert gemeinsam den demografischen Wandel“ wurde initiiert

### Aufgabenstellung:

Eine wirkungsvolle Früh-Erkennung setzt voraus, dass einerseits Modelle und Methoden zur Früh-Erkennung und Entscheidungs-Instanzen, die Frühhinweise wahrnehmen und daraus Schlußfolgerungen ziehen, vorhanden sind.

Auf der Ebene der Personen können Erhebung, Selbstbeobachtung und anschließende Selbstregulation zusammenfallen.

Auf der Ebene des Betriebes stehen die AuftraggeberInnen und damit EntscheidungsträgerInnen für betriebliche Belange und damit auch für die die Humanressourcen-Entwicklung fest. Es sind meist auch diese EntscheidungsträgerInnen selbst, die nach einem Monitoring bzw. einer Kennzahl zur Identifikation der Arbeitsbewältigungsfähigkeit nachfragen. Es liegt an der Güte der Präsentation und der Betriebsberatung, dass aus den Betriebserkenntnissen entsprechende Fördermaßnahmen abgeleitet werden.

Im Vergleich zu den oben genannten Ebenen bestehen keine entsprechenden regionalen Netzwerke, Gremien oder Instanzen, die die Demografie- und Arbeitsfähigkeitsentwicklung in einem Bezirk oder in einem anderen politisch-gesellschaftlichen Subsystem beobachten und nach vorhandenen Mitteln steuern. Die Aufgabenstellung umfasste die Sensibilisierung und Mobilisierung von regionalpolitischen AkteuerInnen, um – mindestens arbeitsbezogene - demografische Fragen in der Region gemeinsam zu meistern.

### Lösungsansatz:

Im Rahmen des Förderprojekts SAFE wurde an der Vernetzung von regionalpolitischen VertreterInnen bzw. arbeits-/sozialpolitischen AkteuerInnen gearbeitet. Im Vorfeld der ersten Sitzung wurden möglichen Personen und Einrichtungen persönlich kontaktiert, informiert und ihre Wünsche und Bedarfe für das einzurichtende Netzwerk abgefragt. Das Netzwerk der Stakeholder, das im Rahmen des Förderprojekts den Titel „SAFE-Aufsichtsrat“ erhielt, tagte im Mai 2007.

Daran teilgenommen haben:

| Nr. | Name                                      | Organisation                           |
|-----|---|--|
| 1   | LAbg. Arnold Schenner                     | AMS Gmunden                            |
| 2   | Dr. Edith Konrad                          | AK OÖ                                  |
| 3   | BH Ing. Mag. Alois Lanz                   | BH Gmunden                             |
| 4   | Ilse Graf                                 | Hoffmann & Co Elektrokohle AG          |
| 5   | Harald Obenaus                            | Hoffmann & Co Elektrokohle AG          |
| 6   | Martin Hollinetz                          | Hollinetz Unternehmensberatung         |
| 7   | MMag. Edith Aschenberger                  | Hollinetz Unternehmensberatung         |
| 8   | DI Horst Gaigg                            | Technologiezentrum Salzkammergut       |
| 9   | Robert Oberfrank                          | WK Gmunden                             |
| 10  | Bgm. Franz Kofler                         | Marktgemeinde Vorchdorf                |
| 11  | Dr. Martin Scheibenflug                   | SV der gew. Wirtschaft                 |
| 12  | Mag. Gerhard Gratt                        | PVA                                    |
| 13  | Bettina Stadlmayr                         | OÖ GKK                                 |
| 14  | OSR Franz Breiner                         | BR Grüne                               |
| 15  | Dr. Erhard Prugger                        | WK OÖ Sozialpolitische Abteilung       |
| 16  | Mag. <sup>a</sup> Veronika Deisenhammer   | Regionalmanagement Vöcklabruck-Gmunden |
| 17  | Mag. <sup>a</sup> Brigitta Geißler-Gruber | Arbeitsleben KG                        |

Weitere Einrichtungen, die von der Netzwerkbildung informiert waren:

- Regionale Ärztekammervertretung
- Arbeitsinspektorat
- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
- Weitere SAFE-Kooperationsunternehmen

Nach der Präsentation des „Arbeitsbewältigungsstatus“ der befragten Beschäftigten und Betriebe folgte ausgehend von der Frage „Was können wir auf regionaler Ebene für die Erhaltung & Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit tun? bzw. „Was brauchen wir von Land und Staat?“ die Sammlung von Maßnahmenvorschlägen. Folgende Maßnahmen wurden festgehalten:

- Forcieren der Kooperationen der Firmen mit regionalen Sportverbänden
- Coaching-Angebote für Arbeitssuchende (AMS)
- Interesse der PVA an der Früh-Erkennung, um Vorsorge noch vor der Reha-Maßnahme den Menschen zu erschließen (könnte Auswirkungen auf die Anzahl der Reha-Anträge langfristig haben)
- GKK: Unterstützung bei der Gründung und Begleitung von Praxisgruppen kleiner Betriebe, die betriebliche Gesundheitsförderungsprogramme verfolgen
- Bestehende AUVA-Maßnahmenpakete besser in der Region bewerben und vermitteln
- Spezifische Qualifizierungsverbünde für die Belange und Möglichkeiten von SchichtarbeiterInnen gründen
- Spezifische Weiterbildungsangebote/-konzepte für Niedrigqualifizierte
- Laufbahnangebote entwickeln und aufzeigen für SchichtarbeiterInnen ab 50 plus
- Angebot des „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ für Selbständige und UnternehmerInnen
- Mehr und gezielte Öffentlichkeitsarbeit für demografische Fragestellungen über die Bürgermeister-Konferenz
- Für Arbeitsbedingungen in der Region werben, die Freude machen.
- OÖ-Netzwerk wird sich weiter einsetzen, dass ESF-Fördermittel für AB-Cs im Salzkammergut und in anderen Regionen OÖ bereitgestellt werden.
- SAFE-Nachbetreuungsprogramm „Sophie“: Beratungspool für psychosoziale Lebens- und Arbeitskrisen. Ein Dienstleistungspaket für Betriebe als Serviceangebot an ihre MitarbeiterInnen. Ein Beratungsangebot von regionalen Sozial- und LebensberaterInnen.

Das organisationsfreie Netzwerk der Stakeholder soll im nächsten Jahr zu einem neuerlichen Regional-Monitoring und zu einer Steuerungsdiskussion eingeladen werden. Organisatorische Aufgaben der Einladung und Moderation wird das Regionalmanagement Vöcklabruck-Gmunden übernehmen.

#### Erfordernisse für Nachhaltigkeit:

Das organisationsfreie Netzwerk braucht für die Einberufung von Sitzungen, Vor- und Nachbereitung der Beratungen eine minimale Infrastruktur. Diese Aufgabe wird im nächsten Jahr das Regionalmanagement Vöcklabruck-Gmunden mit einem Gesamtaufwand von 10 Menschtagen übernehmen. Eine mittelfristige Absicherung ist unbedingt erforderlich.

Übertragbarkeit:

Ein Konzept zur Bildung eines regionalen Netzwerks der Stakeholder liegt vor. Transferberatung durch das Regionalmanagement Vöcklabruck-Gmunden ist möglich.

Zusammenfassung/Steckbrief:

Das regionale Netzwerk der Stakeholder (im Bezirk Gmunden „SAFE-Aufsichtsrat“ genannt) ist eine organisationsfreie Zusammenarbeit von VertreterInnen aus dem Bezirk bzw. arbeits- wie sozialpolitischer AkteuerInnen des Landes Oberösterreichs mit Blick auf die Anliegen der Bezirksbevölkerung und –wirtschaft.

Auskünfte zur Arbeit, den Beschlüssen und der nächsten Sitzung des „SAFE-Aufsichtsrats“ gibt: Regionalmanagement Vöcklabruck-Gmunden

## 2.7 Öffentlichkeitsarbeit in der Region und über den Regionalansatz

### Aufgabenstellung

Eines der Ziele des Förderprojekts SAFE ist die Sensibilisierung und Information über die Möglichkeiten der Vorsorge und Bewältigung des demografischen Wandels. Es verbinden sich mehrere Zielebenen in Zusammenhang mit dieser Aufgabenstellung:

1. Information der Region und der regionalen AkteurInnen über das Vorgehen und die Wirkung des Projekts SAFE
2. Sensibilisierung der Region und der regionalen AkteurInnen über die Möglichkeiten, die dieses Beratungsvorgehen für Personen, Betriebe und Region bringt
3. Information nationaler und internationale ExpertInnen über die Praxiserfahrungen des Einsatzes des „Arbeitsbewältigungs-Coachings“ für Person, Betrieb und Region.

### Vorgehen:

In einer Pressekonferenz zu Beginn des Projekts und in drei folgenden Presseberichten wurde über das SAFE-Vorhaben und –Vorgehen in der Salzkammergut Rundschau, der regionalen Zeitung berichtet (siehe Anhang).

Zur Sensibilisierung für das Thema „Demografischer Wandel“ wurde ein Kurzfernsehbericht (siehe Anhang) in Zusammenarbeit mit dem Regionalfernsehen (ts1) erarbeitet. Eingebettet in eine einfache, niederschwellige Thematisierung des Problems „Länger arbeiten“ wurde das SAFE-Vorgehen vorgestellt. Es kamen SAFE-AkteurInnen bis SAFE-UnternehmerInnen wie –Beschäftigte zu Wort. Dieser Kurzfilm soll über den Förderzeitraum hinaus zur Bild- und Praxisunterstützung in Betriebs- und Regionalberatungen eingesetzt werden.

Ein SAFE-Folder (siehe Anhang) dient weiterhin zur Kurzinformation über Beratungswerkzeug und die Möglichkeiten, diese anzufordern.

Ein Intranet auf [www.bscw.at](http://www.bscw.at) und die Homepage [www.safe.or.at](http://www.safe.or.at) wurden eingerichtet.

Sowohl national als auch in Deutschland wie Norwegen wurde das Beratungswerkzeug „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ und die Praxiserfahrungen in SAFE vorgestellt:

- AMS Steiermark
- BM Buchinger-Initiative „Invalidität im Wandel“ (Cluster Prävention)
- OÖ-VertrauensberaterInnen-Netzwerk „Alter hat Zukunft“
- Tagung „Alter hat Zukunft“ des Demografie Netzwerks OÖ
- Waldviertler Akademie, Tagung: „Arbeit und Alter“, NÖ
- Deutsches Netzwerk „Work Ability Index“
- NIVA-Course „An Inclusive Working Life for All“
- Arbeit und Zukunft e.V., Jahrestagung
- Projektplattform „Zenith“ Kaiserslautern/RLP

## Anhang

### Literaturverzeichnis

- Ilmarinen, J. & Tempel, J. (2002): Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hrsg. von M. Giesert im Auftrag des DGB-Bildungswerk e.V., Hamburg = VSA Verlag.
- Tuomi, K. / Ilmarinen, J. / Jahkola, A. / Katajarinne, L. & Tulkki, A. (2001): Arbeitsbewältigungsindex. Work Ability Index. Dortmund/Berlin 2001 (=Schriftreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Übersetzung Ü14);
- „Arbeitsbewältigungs-Coaching“: Die Entwicklung und Erprobung der Kombination des Arbeitsbewältigungs-Index mit dem Coaching-Baustein als vertrauliches Arbeitsbewältigungs-Coaching („AB-C“) erfolgte im Rahmen des Projekts "Partizipation und interaktive Interdisziplinarität für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung – PIZA", gefördert vom BMBF (FKZ 01HN150; 2002 – 2005), Projektträger: Arbeit und Zukunft e.V., Hamburg.
- Frevel, A. et al. (Arbeit und Zukunft e.V.) (2007): Dialoge verändern. Wissenschaftsverlag Köln.
- Geißler-Gruber, B. et al. (2005): Gesunde Beschäftigte und gute Servicequalität in der Amublanten Pflege. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz. (Internet-Dokument auf [www.menschen-pflegen.de](http://www.menschen-pflegen.de))
- Die demografische Herausforderung, hrsg. von der Abteilung Statistik des Amtes der Oö. Landesregierung. In: Informationen, 28/2004.
- Hasselhorn, H.M. & Freude, G. (2007): Der Work Ability Index – ein Leitfaden. Bremerhaven = Schriftenreihe der BauA Sonderschrift.

### Dokumente