

**IAF Institut für Arbeitsfähigkeit**

Marianne Giesert  
Tobias Reuter  
Anja Liebrich  
Fischtorplatz 23  
D-55116 Mainz  
Tel: +49 (0)6131 603984-0  
Fax: +49 (0)6131 603984-1  
Mail: gutentag@arbeitsfaehig.com  
**www.arbeitsfaehig-in-die-zukunft.com**  
www.facebook.com/IAFInstitut

# I Inhalt

<b>Grußwort</b> von Andrea Nahles .....	9
<b>Einführung</b> von Marianne Giesert/Tobias Reuter/Anja Liebrich .....	10

## I Grundlagen

Marianne Giesert/Tobias Reuter/Anja Liebrich <b>Wege zu einem erfolgreichen Arbeitsfähigkeitsmanagement im Wandel der Zeit</b> .....	16
Joachim E. Fischer <b>Arbeit 4.0: Messung von Arbeitsfähigkeit im Alltag</b> .....	32
Die nächsten Schritte	

## I Instrumente

Anja Liebrich/Tobias Reuter/Marianne Giesert <b>Arbeitsfähigkeit messen und fördern – Methoden und Instrumente rund um das Arbeitsfähigkeitskonzept</b> .....	54
Alexander Frevel/Juhani Ilmarinen/Jürgen Tempel/ Kerstin Thönnessen <b>Arbeitsfähigkeit 2.0: Der »Radar-Prozess« zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit und des Arbeits-Wohlbefindens</b> .....	72
<b>Arbeitsfähigkeit 2.0 – Was macht das »neue« Instrument so besonders?</b> .....	86
Interview mit Juhani Ilmarinen, geführt von Tobias Reuter	
Renate Czeskleba/Irene Kloimüller <b>Das Screening-Instrument »ABI Plus™« und »fit2work«</b> .....	89
Erfahrungen aus Österreich	

wichtige Voraussetzung für die Geschäftsführung ist. Die Radar-Methode scheint eine bessere Betriebskultur zu erzeugen. Die Ergebnisse zeigen auch, dass Mitarbeitende besser und länger arbeiten können. Insgesamt empfiehlt die Radar-Methode weniger, dafür aber das Wichtigste zu tun. Und das, was am wichtigsten ist, entscheiden wir im Betrieb zusammen. Die vorhandenen Ergebnisse in Deutschland sind eindrucksvoll. Auf der Jahreskonferenz des WAI-Netzwerks in Berlin 2017 erhalten Sie Einblick in diese Ergebnisse.

*Welche Voraussetzungen muss ich als Betrieb erfüllen, um das neue Instrument Arbeitsfähigkeit 2.0 anzuwenden?*

Zunächst müssen sich die Betriebsparteien einig sein, einen solchen Prozess zu beginnen und auch zu Ende zu führen. Geschäftsführung und Interessenvertretung müssen für den Dialogprozess offen sein und auch damit einverstanden sein, dass alle Beteiligten der Steuerungsgruppe egal welcher Hierarchie das gleiche Stimmrecht haben. Dazu kommt, dass der Prozess von einem qualifizierten Facilitator durchgeführt wird. Ziel ist es, dass das erste Handlungsfeld (Stockwerk) mit einem Facilitator und später die weiteren selbständig durch den Betrieb angegangen werden können. Es bietet sich an, dass die Betriebe ihre eigenen Facilitatoren qualifizieren oder externe Beratung hinzuziehen. Zuletzt ist das Instrument mit einer Lizenzgebühr von 4 Euro je Fragebogen und Beschäftigten mit einer Deckelung bis 1.000 Euro pro Betrieb/Standort verbunden.

*Wie kann ich Facilitator werden?*

Hierfür ist eine zweitägige Schulung notwendig. Diese führe ich selbst in Kooperation mit nationalen Partnerorganisationen durch, z.B. dem IAF Institut für Arbeitsfähigkeit in Mainz.<sup>1</sup> In dieser Veranstaltung werden die Teilnehmenden mit dem nötigen Handwerkszeug ausgestattet, um den Prozess zu begleiten.

*Vielen Dank, Herr Ilmarinen, für dieses Gespräch!*

<sup>1</sup> Weitere Informationen gibt es auf der Webseite [www.arbeitsfaehig-in-die-zukunft.com](http://www.arbeitsfaehig-in-die-zukunft.com) oder telefonisch unter +49 (0)6131 6039840.

## Renate Czeskleba/ Irene Kloimüller Das Screening-Instrument »ABI Plus™« und »fit2work« Erfahrungen aus Österreich

### Einleitung

In Österreich etablierte sich vor einigen Jahren der Arbeitsbewältigungsindex Plus™ (ABI Plus™) als ein zentrales Screening-Instrument zur Messung und Evaluierung von Arbeitsfähigkeit. Damit liegt ein standardisiertes Vorgehen zur Förderung, Erhaltung und Wiederherstellung von Arbeitsfähigkeit in Unternehmen vor. Es wird seit 2009 verwendet und ist eine Weiterentwicklung des finnischen Arbeitsbewältigungsindex (ABI). Unternehmen nutzen den ABI Plus™, um Betriebliches Gesundheitsmanagement umzusetzen und Betriebliche Gesundheitsförderung, altersgerechtes Arbeiten, Betriebliches Eingliederungsmanagement sowie auch den klassischen ArbeitnehmerInnenschutz voranzutreiben. Mit dem ABI Plus™ werden in der Regel nicht einzelne Personen, sondern Mitarbeitergruppen befragt, einerseits um Datenschutz zu gewährleisten und andererseits um Handlungsfelder identifizieren zu können. Mit dem ABI Plus™ hat das Modell »Haus der Arbeitsfähigkeit« (siehe dazu weiter unten) auch in Österreich große Bedeutung erlangt, denn die verschiedenen Ebenen des Hauses der Arbeitsfähigkeit werden mit dem ABI Plus™ darstellbar.

Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsgesetzes ist der ABI Plus™ als standardisiertes Fragebogeninstrument in Unternehmen ab 50 MitarbeiterInnen vorgeschrieben und für Unternehmen ab 15 MitarbeiterInnen, die dies wollen, zu ermöglichen. Auf Basis der Ergebnisse sollen im Rahmen von fit2work Maßnahmen zur Förderung, zum Erhalt und zur Wiederherstellung von Arbeitsfähigkeit abgeleitet und umgesetzt werden. In Kleinstunternehmen, wo Befragungen aufgrund der notwendigen Vertraulichkeit nicht möglich sind, wird die Struktur des Hauses der Arbeitsfähigkeit dazu verwendet, um Auskünfte über Gesundheit, Kompetenzen, Werte/Motivation der MitarbeiterInnen sowie über die

Arbeitsbedingungen zu erlangen und darauf aufbauend präventive Maßnahmen umsetzen zu können.

### **Geschichte und Rahmenbedingungen des Arbeitsbewältigungsindex Plus™**

Seit den frühen 1980er Jahren wurde der klassische ABI (englisch: Workability Index, WAI) in Finnland eingesetzt und mit Längsschnittstudien wissenschaftliche Grundlagen zu seiner nachvollziehbaren Wirksamkeit geschaffen. Auch heute ist für alle NutzerInnen des ABI die Validierung dieses Instruments – mit der zunehmenden Wahrscheinlichkeit von vorzeitigem, krankheitsbedingtem Verlust der Arbeitsfähigkeit, Verlust von Lebensqualität, Invalidität und Mortalität bei niedrigen ABI-Werten – von großer Bedeutung. Der ABI wird mittlerweile in vielen Ländern auf der ganzen Welt eingesetzt. Für Österreich wurde der ABI erstmals 1995 ins Deutsche übersetzt, wenige Jahre später von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Deutschland. Wie in vielen anderen Ländern gab es auch in Österreich bereits in den 90er Jahren im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung lebhaft Diskussionen über einen späteren Pensionsantritt. Diese wurden Anfang der 2000er Jahre intensiver. Offen blieb vorerst, ob ein gesetzlich vorgegebener späterer Pensionsantritt anzustreben sei oder der faktische Pensionsantritt nach hinten verlegt werden sollte. Letztlich entschied die Regierung, dass versucht werden solle, ArbeitnehmerInnen durch präventive Maßnahmen länger als bisher in Beschäftigung zu halten. Dies sollte durch Maßnahmen zur Förderung von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ermöglicht werden. Die Regierung setzte 2007/2008 zu verschiedenen Themen Präventionscluster ein, so zum Beispiel einen Cluster zur Prävention psychiatrischer und psychischer Erkrankungen in Unternehmen.

#### **Der ABI Plus™ als Teil eines Programms**

Die Allgemeine Unfallversicherung (AUVA) und die Pensionsversicherung (PVA) wurden 2007 von der Regierung ersucht, einen Präventionscluster zu leiten, der ein Programm mit Maßnahmen zur Förderung und zum Erhalt von Arbeitsfähigkeit in Unternehmen entwickeln sollte. Auf diese Weise bekamen Dr.in Irene Kloimüller und wenige Monate später Renate Czeskleba als ihre Stellvertreterin den Auftrag, in 20

Unternehmen über vier Jahre lang Arbeitsfähigkeit zu fördern und dazu das Wissen aus Finnlands nationalen Programmen, Forschungen und der Arbeit des FIOH (Finnish Institute of Occupational Health) zu nutzen und weiterzuentwickeln. Das Programm wurde von 2008 bis 2012 umgesetzt und die Kosten von den beiden Versicherungsanstalten zur Gänze getragen. Das Programm hatte den Namen: »Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten«. Dieser Name sollte durchaus darauf hinweisen, dass Arbeitsbedingungen und private Ressourcen der MitarbeiterInnen in den begleiteten Unternehmen künftig besser zusammenpassen sollen (das englische »to fit« bedeutet u.a: »zusammenpassen«). An dem Programm nahmen insgesamt 20 Unternehmen aus Gesundheits- und Sozialbereich, Dienstleistungsbranche, Produktion, Verkauf, Bau und Tourismus teil. Begleitend zum Ablauf des Programms in den Unternehmen (Sensibilisierung – Analyse – Umsetzung von Maßnahmen – Evaluierung I – Umsetzung von Maßnahmen – Evaluierung II) wurden mit MitarbeiterInnen der Unternehmen 14 Future Circles (Thematische Inputs mit Erfahrungsaustausch) zu Arbeitsfähigkeitsthemen umgesetzt. 2008 fand darüber hinaus unter der Leitung des Österreichischen Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeitszentrums (ÖPWZ), sowie der Arbeitsfähigerhalten KG die erste von derzeit insgesamt neun Arbeitsfähigkeiten-Enqueten statt. Diese Enquete gibt es bis heute, sie ist von Beginn an jedes Mal ausgebucht. Dass in der Steuergruppe des Gesamtprogramms »Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten« neben den Auftraggebern auch alle Sozialpartner vertreten waren, brachte dem Programm eine breite Akzeptanz ein.

#### **Verwendung, Entstehung und Inhalte des Fragebogens ABI Plus™**

Der ABI Plus™ wurde von der AUVA und der PVA in Auftrag gegeben und ist damit im Eigentum dieser beiden größten Sozial-Versicherungen des Landes. Kalkül sowohl auf der Seite der Auftraggeber als auch der AuftragnehmerInnen war von Anfang an, dass Unternehmen in ganz Österreich einen niedrigschwelligen und kostengünstigen Zugang zu diesem Fragebogeninstrument haben sollten. Noch heute werden bei Verwendung des ABI Plus™ nur die administrativen Kosten verrechnet und kein Gewinn erzielt. Der Fragebogen untersteht in der Handhabung der Arbeitsfähigerhalten KG, deren Geschäftsführerinnen Irene Kloimüller und Renate Czeskleba sind. Er wird für Unternehmensbefragungen nur freigegeben, wenn die geplante Befragung Teil eines Managementkreislaufs mit Maßnahmenumsetzung ist.

Von insgesamt 12.355 MitarbeiterInnen der 20 Unternehmen des »Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten«-Programms haben über 60% an den Befragungen mit dem ABI Plus™ teilgenommen, 7.320 Datensätze konnten für die Entwicklung des Fragebogens herangezogen werden. Zum Supervisor des Programms wurde Prof. Juhani Ilmarinen bestellt, um die Entwicklung des Fragebogens ABI Plus™ in allen Phasen zu begleiten. Herz des neuen Fragebogeninstrumentes war und ist der finnische ABI, darüber hinaus sollten mittels standardisierter Fragen weitere Kennwerte entwickelt werden (zu Anforderungen und Handlungsspielräumen, Führung u.a.). Die Scores sollten, so der Programmauftrag, konkrete Hinweise auf notwendige Handlungsfelder und Maßnahmen in Betrieben ermöglichen. Ein Entwicklungsteam – bestehend aus ExpertInnen der Allgemeinen Unfallversicherung, der Pensionsversicherung, des Zentralen Arbeitsinspektorats (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz), der Sozialpartner und einiger erfahrener BeraterInnen – begleitete die Arbeit zur Erweiterung des finnischen ABI.

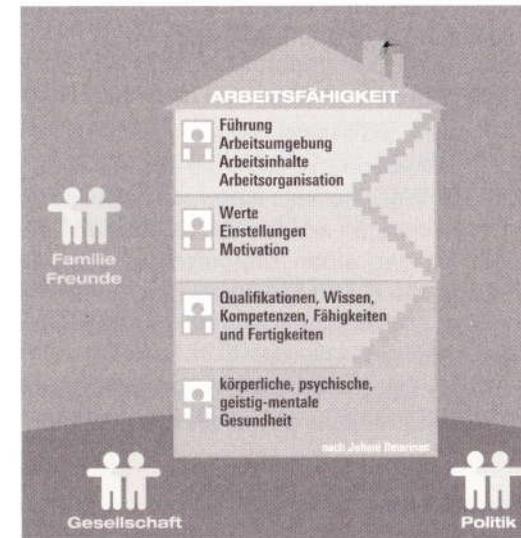
Im Zuge des Programms »Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten« konnte also von 2008 bis 2012 der Fragebogen – ABI Plus™ erarbeitet und erprobt werden. Er erfasst – mittels standardisierter Fragen in Bezug auf Gesundheit, Kompetenzen, Einstellungen und Zufriedenheit, Kooperation bzw. Zusammenarbeit, Führung, Anforderungen und Handlungsspielräume sowie Belastungen – die Dimensionen eines ganzheitlichen Arbeitsfähigkeitsmodells, des »Hauses der Arbeitsfähigkeit« (siehe Abbildung 1).

Es gibt kein »fixes« Wording, mit dem Arbeitsfähigkeit definiert wird. Das Modell »Haus der Arbeitsfähigkeit« selbst stellt einen großen Teil der Definition von Arbeitsfähigkeit dar und ist leicht verstehbar. Ergänzend ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die ersten drei Ebenen (Gesundheit, Kompetenzen, Werte/Motivation) mit der vierten Ebene (die Arbeit und deren Rahmenbedingungen) zusammenpassen (miteinander in Balance stehen) müssen.

Wir führen hier zwei Definitionen zur Arbeitsfähigkeit an, die einander sehr ähneln und im Inhalt nicht widersprechen. Beide beziehen sich auf das Modell des Hauses der Arbeitsfähigkeit.

Beschreibung/Definition 1: *Ganzheitliche »Arbeits(bewältigungs-)fähigkeit« (kurz: Arbeitsfähigkeit) beschreibt, inwieweit ein/e ArbeitnehmerIn in der Lage ist, seine/ihre Arbeit angesichts von Arbeitsanforderungen, Gesundheit, mentalen Ressourcen, Qualifikationen, Werten*

Abbildung 1: Das Haus der Arbeitsfähigkeit nach J. Ilmarinen



Das Modell »Haus der Arbeitsfähigkeit« zeigt die Vielfalt der verschiedenen Ansatzpunkte für den Erhalt, die Wiederherstellung und die Förderung von Arbeitsfähigkeit auf.

Arbeitsfähigkeit kann sich verbessern, wenn aufeinander abgestimmte Maßnahmen umgesetzt werden. Sowohl Arbeitsorganisation als auch individuelle Maßnahmen spielen hier eine Rolle.

und Einstellungen langfristig zu erfüllen. (Arbeitsanforderungen entsprechen der vierten Ebene im Haus der Arbeitsfähigkeit, Gesundheit der ersten Ebene, Mentale Ressourcen und Qualifikationen der zweiten Ebene und Werte und Einstellungen der dritten Ebene.)

Beschreibung/Definition 2: *Arbeitsfähigkeit ist die Übereinstimmung, die Balance, bzw. das Zusammenpassen zwischen dem, was ein Betrieb dauerhaft verlangt und als Rahmen zu Verfügung stellt, und dem, was eine Person unter den gegebenen Bedingungen nachhaltig leisten kann und will.*

Die Formulierung: »was der Betrieb dauerhaft verlangt und als Rahmen zur Verfügung stellt« entspricht der vierten Ebene im Haus der Arbeitsfähigkeit, die Formulierung: »was eine Person unter den gegebenen Bedingungen nachhaltig leisten kann und will« entspricht den ersten drei Ebenen: Gesundheit, Kompetenzen, Werte. Die Faktoren, die diese Übereinstimmung (siehe Beschreibung 2) beeinflussen, sind im Modell »Haus der Arbeitsfähigkeit« zusammengefasst. Arbeitsfähigkeit ist umso höher, je besser die Ausprägungen einzelner Dimensionen sind und je mehr die Arbeitsanforderungen mit den individuellen Ressourcen (Gesundheit, Qualifikation und Werte – die ersten drei Ebenen des Hauses der Arbeitsfähigkeit) zusammenpassen. Bei Arbeits-

fähigkeit handelt es sich nicht um einen statischen Zustand, sondern um einen ständigen Adaptierungsprozess. Letztendlich begleitet uns dieser Adaptierungsprozess unser ganzes Arbeits-Leben lang.

### Aufbau und Dimensionen des ABI Plus™

Der ABI Plus™ umfasst 74 Fragen, die in acht Skalen zusammengefasst werden. Sie sind validiert, das bedeutet, dass sie auch in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit (den ABI-Wert), jeweils einen nachweislichen Einfluss haben. Die Score-Berechnungen wurden von Dr. Konrad Leitner, TU Berlin, durchgeführt. Es gab einen Erstdurchlauf des ABI Plus™ in den Jahren 2008/2009, die Erst-Evaluierung fand 2010 und die Zweit-Evaluierung 2011 statt. Die Befragungsergebnisse basieren wie oben erwähnt auf jeweils 7.320 Datensätzen.

In Abbildung 2 sind die Standardskalen zu sehen: Gesundheitliche Arbeitsbewältigung (ABI), gesundheitliche Beschwerden, Kompe-

Abbildung 2: Darstellung der Standardskalen

	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Mittelwert</b>	<b>Gesundheitliche Arbeitsbewältigung (ABI)</b>	<b>Gesundheitliche Beschwerden</b>	<b>Kompetenzen</b>	<b>Werte</b>	<b>Zusammenarbeit</b>	<b>Anforderungen und Handlungsspielräume</b>	<b>Führung</b>	<b>Belastungen</b>
<b>Standardabweichung</b>								
<b>Anzahl der Personen</b>								
<b>Bsp. einer Abteilung</b>								
<b>Mittelwert</b>	38,38	56,08	2,21	2,48	2,33	2,33	2,64	1,92
<b>Standardabweichungen</b>	(6,88)	(11,27)	(0,79)	(0,76)	(0,89)	(0,73)	(1,25)	(0,87)
<b>Anzahl der Personen</b>	80	90	97	97	94	95	97	95
<b>Mittelwerte von 7.333 Antworten*</b>	41,34	40,71	1,89	1,99	1,87	1,89	2,32	1,65
<b>Standardabweichungen</b>	(5,57)	(13,55)	(0,67)	(0,63)	(0,67)	(0,52)	(1,06)	(0,63)
<b>Anzahl der Personen</b>	6911	7187	7197	7320	7323	7074	7333	7027

\* In einer Metadatenauswertung von über 7.330 Datensätzen in einem Branchenmix wurden die Skalen-Durchschnittswerte ermittelt. Sie dienen nach wie vor als »Orientierung«.

tenzen, Zusammenarbeit, Anforderungen/Handlungsspielräume, Führung, Belastungen. Die Gesundheitliche Arbeitsbewältigung und die gesundheitlichen Beschwerden sind der ersten Ebene des Hauses der Arbeitsfähigkeit zuzuordnen. Kompetenzen werden der 2. Ebene, Werte der 3. Ebene, Zusammenarbeit, Führung, Anforderungen und Belastungen der 4. Ebene zugeordnet.

Standardskalen werden als Mittelwerte dargestellt, dazu gehören Standardabweichungen (sie zeigen die Varianz der Antworten an) sowie die Anzahl der Personen.

### Validität der Skalen im ABI Plus™

Der Skalenbildung des ABI Plus™ gingen umfangreiche Analysen voraus. So wurde überprüft und sichergestellt, dass die einzelnen Fragen, die eine Skala bilden, so formuliert sind, dass MitarbeiterInnen sie verstehen und daher das beantworten können, was die jeweilige Fra-

Abbildung 3: Übersicht über den ABI Plus™: Inhalte, Items, Validität

Skalen	Anzahl der Subskalen bzw. Items ( $\alpha$ = Chronbachs Alpha)	Darstellung (AF = Arbeitsfähigkeit)
»Klassischer« Arbeitsbewältigungsindex ohne Abfrage von detaillierten medizinischen Diagnosen, sondern Anzahl der Diagnosen = Kurzform des WAI (Workability Index), in dieser Form in Österreich seit 1996 im Einsatz	7 Dimensionen, 11 Items (inkl. Einstufung beruflicher Arbeitsanforderungen) $\alpha = 0,76$	Score 7-49 Punkte 4 Qualitätsklassen: 7-27 kritische AF 28-36 mäßige AF 37-43 gute AF 44-49 ausgezeichnete AF
Freiburger Beschwerdeliste Kurzform (repräsentiert nicht medizinische Gesichtspunkte, sondern Muster alltäglicher Beschwerden)	20 Items $\alpha = 0,92$	Gebildet wird eine Summenskala (20 = keine Beschwerden; 100 = täglich alle Beschwerden).
Einschätzung der eigenen Kompetenz, Fähigkeiten und Fertigkeiten	4 Items $\alpha = 0,79$	jeweils 5-stufige Skala, bei der kleine Werte positive Ergebnisse bedeuten
Werte und Einstellung zur Arbeit*	6 Items $\alpha = 0,82$	
Einschätzung der Zusammenarbeit	3 Items $\alpha = 0,74$	
Bewertung der Führung	6 Items $\alpha = 0,92$	
Einschätzung der Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume	8 Items $\alpha = 0,78$	
Erlebte Belastungen	16 Items $\alpha = 0,83$	
	74 Items gesamt	

ge herausfinden soll. Fragen, die nicht oder zu wenig aussagekräftig waren, wurden mit der Validierung aus dem Fragebogen entfernt. Folgendes Beispiel zeigt, was Validität für den ABI Plus™ konkret bedeutet: Wenn z.B. die Skala »Führung« (bestehend aus 6 Fragen) aussagt, dass eine Gruppe von MitarbeiterInnen die Führungskompetenzen ihrer

Skalen	Anzahl der Subskalen bzw. Items ( $\alpha$ = Chronbachs Alpha)	Darstellung (AF = Arbeitsfähigkeit)
Sozialvariablen	Geschlecht Altersklassen Höchste abgeschlossene Ausbildung Arbeitsrechtliche Stellung Beschäftigungsform Regelarbeitszeit/Überstunden/Dienstrhythmus (Schicht, Nacht etc.) Wegzeit zur bzw. von der Arbeit Länge der Betriebszugehörigkeit Hierarch. Funktionen: BasismitarbeiterInnen mittlere, obere Führungsfunktion Berufsgruppen Abteilungen/Bereiche	% je Kategorie
Offene Antwortmöglichkeit für persönliche Bemerkungen	Freies Textfeld	Wird in % der Antworten ausgewertet und textlich dargestellt

\* Durch welche Werterhaltung ist das Verhältnis zur Arbeit geprägt? Wenn Arbeit Sinn- und Wertvolles bedeutet und man das Gefühl hat, nützliche Arbeit zu tun, will man im Arbeitsprozess bleiben u.ä.m.

direkten Führungskraft mit »eher gut« beurteilt, entspricht dieser Wert in einem hohen Maß der Realität (kleine Abweichungen gibt es auch in sehr guten, treffsicheren Fragebogeninstrumenten).

In die Validierung des ABI Plus™ wurde auch die Skala des klassischen Arbeitsbewältigungsindex und die Freiburger Beschwerdeliste einbezogen, beides Fragebogeninstrumente, die bereits für sich validiert sind und (wissenschaftlich überprüft) das messen, was sie mit ihren Fragen ermitteln wollen.

Prioritäres Ziel für den ABI Plus™ war es, dass die Skalen miteinander in Beziehung stehen. Dieses Ziel konnte erreicht werden. Die Skalen: Gesundheitliche Arbeitsfähigkeit, Werte/Motivation, Kom-

petenzen, Führung, Zusammenarbeit, Anforderungen/Handlungsspielräume, Beschwerden korrelieren miteinander. Dies kann in der Praxis so aussehen: Eine Gruppe von MitarbeiterInnen (z.B. Pflegehelferinnen eines Krankenhauses) hat relativ gute Werte (Skalen) für Führung, Zusammenarbeit, Kompetenzen usw. Gleichzeitig hat die Gruppe einen mäßigen oder nur knapp guten Wert für gesundheitliche Arbeitsbewältigungsfähigkeit (ABI / WAI). Dies kann darauf hinweisen, dass die körperliche Schwere der Arbeit die Arbeitsfähigkeit der Gruppe so negativ beeinflusst, dass trotz guter Führungsbedingungen, Zusammenarbeit, sowie ausreichender Weiterbildung der ABI knapp im guten oder gar mäßigen Bereich liegt.

Einzelne Beispiele aus der Praxis zeigen umgekehrt, dass etwa Bauarbeiter, eine der meistbelasteten Arbeiter, die wertschätzend geführt werden, durchaus höhere Arbeitsfähigkeitswerte (ABI / WAI) haben können als MitarbeiterInnen aus der Gesundheits- und Sozialbranche. So haben wir in den vergangenen Jahren als Beraterinnen Bauunternehmen mit einem durchschnittlichen ABI von 41 Punkten begleitet und gleichzeitig Privatkliniken mit knapp 39 Punkten.

### **Ökonomie des ABI Plus™**

Die Bearbeitungsdauer des Fragebogens liegt inklusive Instruktion bei rund 15 Minuten. Die Länge ist damit Personen und Betrieben erfahrungsgemäß sehr gut zumutbar. Befragungen erfolgten bisher fast ausschließlich in der Arbeitszeit. Die Auswertungen erfolgen in Form kompakter Datenberichte, die Zusammenfassung der Ergebnisse in Form von einfachen Power-Point-Präsentationen haben sich vielfach bewährt. Der Fragebogen ist in Deutsch validiert, wenn migrantische MitarbeiterInnen an Befragungen teilnehmen, werden sie in ihren eigenen Sprachen unterstützt, um dann den Fragebogen in Deutsch auszufüllen. Auch diese Vorgehensweise hat sich bewährt (siehe Abbildung 3).

### **Umgang und Möglichkeiten mit dem ABI Plus™**

Der Fragebogen ABI Plus™ ist mit anderen Fragebögen bzw. Fragen kompatibel, so konnten in der Vergangenheit z.B. Fragen zu Fehlerkultur, Commitment, Qualitätsmanagement u.a. gemeinsam mit dem ABI Plus™ abgefragt und ausgewertet werden.

Für den gelebten ArbeitnehmerInnenschutz in Österreich von Bedeutung ist auch die Möglichkeit, mit dem ABI Plus™ als Grundlage die Evaluierung psychischer Belastungen durchzuführen. Es gibt dazu eine

Vereinbarung von Arbeitsinspektorat, Allgemeiner Unfallversicherung und den UmsetzerInnen von fit2work-Betriebsberatung. Ziel dieser Vereinbarung ist es, Synergien zwischen Betrieblichem Eingliederungsmanagement und der Evaluierung psychischer Belastungen zu forcieren und Unternehmen beides nahezubringen. Die Vereinbarung ist von den Homepages von fit2work und der Arbeitsinspektion downloadbar.

Für den ABI Plus™ wurde 2012 im Auftrag der Allgemeinen Unfallversicherung ein Online-Auswertungs- und-Reporting-Tool entwickelt, das sowohl online verwendet als auch mit einer klassischen Befragung mittels eines Papierfragebogens kombiniert werden kann. Auch dieses Tool wird seitens der Allgemeinen Unfallversicherung zum Selbstkostenpreis zur Verfügung gestellt und ausnahmslos genützt. Den Ablauf jeder ABI Plus™-Befragung begleitet die Arbeitsfähigkeitserhalten KG, die auch für die Qualitätssicherung der Befragungen zuständig ist.

### **Fit2work-Betriebsberatung**

2012 wurde das Programm »Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten« abgeschlossen. Zeitgleich mit diesem Programm hatte die Bundesregierung am Arbeits- und Gesundheitsgesetz (AGG) gearbeitet, das zum 1.1.2011 in Kraft getreten ist. Ziel und Inhalt des Gesetzes sind die Wiederherstellung, die Erhaltung und die Förderung von Arbeitsfähigkeit, um Frühpensionen, Berufsunfähigkeit, Krankenstände, Arbeitslosigkeit und damit verbundene Kosten zu vermeiden.

### **Gesetzlicher Hintergrund und Umsetzung in Unternehmen**

Zwei Programme wurden aus dem Arbeits- und Gesundheitsgesetz abgeleitet: die fit2work-Personenberatung und die fit2work-Betriebsberatung – beide sind in ganz Österreich kostenfrei zugänglich. Ersteres richtet sich an alle Personen im erwerbsfähigen Alter, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen krank waren, unabhängig davon, ob sie erwerbstätig oder arbeitslos sind. Die Krankenkassen schreiben diese Personen systematisch an und laden sie unverbindlich zu einer fit2work-Beratung und – wenn dies gewünscht ist – zu einem Case-management ein.

Mit Unternehmen/Organisationen, die fit2work-Betriebsberatung in Anspruch nehmen, wird gemeinsam ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für gesundheitlich eingeschränkte MitarbeiterInnen

aufgebaut. Bausteine dieses BEM sind das Messen von Arbeitsfähigkeit, Casemanagement für einzugliedernde MitarbeiterInnen sowie Maßnahmen für gesundheitlich besonders belastete MitarbeiterInnengruppen.

Das Arbeits- und Gesundheitsgesetz baut im Zusammenhang mit der fit2work-Betriebsberatung auf dem 1995 beschlossenen EU-konformen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz auf, das die Integration von kranken MitarbeiterInnen bereits vorschreibt. Mit dem AGG wird die systematische Integration kranker MitarbeiterInnen gefördert (Betriebe erhalten kostenfreie Beratung von ExpertInnen) und in Betrieben erstmals oder – falls bereits in Ansätzen vorhanden – systematisch und intensiver als bisher umgesetzt.

Die Evaluierung psychischer Belastungen im Unternehmen wird zwar nicht wie das Betriebliche Eingliederungsmanagement mit dem Programm fit2work gefördert. Mit der Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes 2013 wird sie jedoch expliziter als bisher vorgeschrieben durch viele Institutionen beworben und die Umsetzung von der Arbeitsinspektion systematisch kontrolliert.

### **Fit2work – freiwillig – gefördert und von Unternehmen zunehmend angenommen**

Fit2work ist ein freiwilliges Angebot, und zwar sowohl im Hinblick auf die Personen- als auch auf die Betriebsberatung. Es besteht im Wesentlichen aus der Beratung von Personen bzw. Betrieben durch ExpertInnen sowie in der systematischen Weitervermittlung von – meist kostenfreien – Unterstützungsangeboten (Aufbereitung von Informationen und Herstellen von Kontakten). In der Betriebsberatung ist ab einer Unternehmensgröße von ca. 20 MitarbeiterInnen der ABI Plus™ als Messinstrument von Bedeutung. Das Angebot von fit2work gibt es seit 2011 für Personen und seit Mitte 2012 für Unternehmen.

Seit 2015 gibt es einen Schwerpunkt für Klein- und Kleinstunternehmen (KKU: 1-14 MitarbeiterInnen) und Klein- und Mittlere Unternehmen (KMU: 15 bis 50 MitarbeiterInnen). Insgesamt haben bis Ende 2016 rund 800 Unternehmen begonnen, fit2work umzusetzen und ein BEM aufzubauen. In den kommenden Jahren werden, ausgehend von der jetzigen Nachfrage, voraussichtlich jährlich mindestens 600 Unternehmen fit2work umsetzen.

### **Fit2work-Betriebsberatung initiiert Betriebliches Eingliederungsmanagement in Unternehmen**

Fit2work Betriebsberatung gibt im Unternehmen einen strengen, in fünf Phasen gegliederten Ablauf vor. Die Unternehmen werden damit unterstützt, ein transparentes nachhaltiges Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) aufzubauen. Die fünf Phasen beinhalten folgende Vorgehensweisen:

*Phase 1:* Das Unternehmen wird bei der Anmeldung unterstützt. Nach positiver Rückmeldung des Ministeriums wird eine Kooperationsvereinbarung vom Sozialministeriumservice (Auftraggeber des fit2work-Programms)<sup>1</sup> und von dem jeweiligen Unternehmen vereinbart und unterschrieben. Eine Steuergruppe wird gebildet, die Struktur und Abläufe besprochen und definiert (siehe Abbildung 4). In der Steuergruppe sind Geschäftsführung, Arbeitsmedizin, Sicherheitsfachkraft, Belegschaftsvertretung, je nach Unternehmensgröße weitere PartnerInnen wie Behindertenvertrauenspersonen und Personalentwicklung vertreten. Der/die fit2work-BeraterIn begleitet die Steuergruppensitzungen.

*Phase 2:* Die Führungskräfte jedes fit2work-Unternehmens werden top down sensibilisiert. Der Ablauf von BEM wird geplant. Folgende Fragen müssen geklärt werden: Wie werden MitarbeiterInnen informiert und einbezogen, sodass sie gerne und aktiv an BEM teilnehmen? Wie kann Freiwilligkeit und Vertraulichkeit sowie Datenschutz im Rahmen der Teilnahme an BEM für die einzelnen MitarbeiterInnen garantiert werden? Wie wird die Befragung mit dem ABI Plus™ beworben und wie wird sie abgewickelt? Wie wird in KKUs die Analyse zur Erfassung von Einflussfaktoren für Arbeitsfähigkeit durchgeführt – durch Befragung der Führungskraft und/oder im Rahmen eines Workshops mit MitarbeiterInnen? Wie werden bei beiden Varianten die Dimensionen des Hauses der Arbeitsfähigkeit – Gesundheit, Kompetenzen, Werte, Arbeitsbedingungen – einbezogen? Die Befragung mit dem ABI Plus™ bzw. die Analyse-Gespräche mit dem Unternehmen werden geführt.

<sup>1</sup> Die Auftraggeber und Zahler von fit2work-Personen- und Betriebs-Beratung sind die Sozialversicherungen Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (österreichische Berufsgenossenschaften), die Pensionsversicherungsanstalt (österreichische Rentenversicherung), Gebietskrankenkassen, das Arbeitsmarktservice und das Sozialministerium. In der Steuergruppe bestimmen neben den Zahlern auch das Finanzministerium, das Wirtschaftsministerium, das Sozialministerium mit, wie das AGG mittels fit2work umgesetzt wird. Die Steuergruppe tagt mindestens zweimal jährlich.

Es wird besprochen, wie das Arbeitsbewältigungs-Coaching angeboten wird, und wer dazu eingeladen werden soll.

*Phase 3:* Die Ergebnisse der Analyse werden in der Steuergruppe, die dazu erweitert werden kann, reflektiert. Casemanagement für MitarbeiterInnen ist die »erste« und wichtigste Maßnahme. Denn die Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen und Leistungs-Einschränkungen ist im Rahmen von fit2work vorgegeben. Mit den Ergebnissen der Analyse werden darüber hinaus konkrete präventive Maßnahmen für besonders belastete MitarbeiterInnen-Gruppen planbar und sollen in der Phase 3 auch identifiziert und umgesetzt werden. In Phase 3, spätestens Phase 4 werden vom Unternehmen auch sogenannte Eingliederungsbeauftragte nominiert. Sie sollen Gespräche mit MitarbeiterInnen führen, die gesundheitliche und Leistungs-Einschränkungen haben (sechs Wochen Krankenstand sind dabei keine notwendige Voraussetzung). Mit diesen Gesprächen sollen MitarbeiterInnen niederschwellig erreicht und Krankheit und Verlust von Arbeitsfähigkeit frühzeitig vorgebeugt werden. Eingliederungsbeauftragte informieren über Unterstützungsangebote und ermutigen MitarbeiterInnen, z.B. FachärztInnen aufzusuchen oder psychologische Beratung in Anspruch zu nehmen. Eingliederungsbeauftragte und ihr Angebot müssen gut beworben werden, damit MitarbeiterInnen auch den Mut aufbringen, mit ihnen Gespräche zu führen. Eingliederungsbeauftragte gewährleisten Vertraulichkeit. Wenn MitarbeiterInnen Maßnahmen benötigen, die Veränderungen der Arbeitssituation voraussetzen (Änderungen der Tätigkeiten, Arbeitszeit, Arbeitsmittel usw.), müssen sie zustimmen, dass ihre Führungskräfte und/oder je nach Umfang der Maßnahmen die Steuergruppe, die als Eingliederungsteam fungiert, einbezogen werden. Vertraulichkeit wird auch hier bewahrt, der Datenschutz jedoch nur mit ausdrücklicher Genehmigung der betroffenen MitarbeiterInnen (wenn nötig auch schriftlich bestätigt) aufgehoben. Von großer Bedeutung ist die Arbeitsmedizin, die MitarbeiterInnen auf deren ausdrücklichen Wunsch berät und, wenn das Problem in der Steuergruppe/Eingliederungsteam behandelt werden soll, mit fachlichen Ratschlägen zur Seite steht. Die Diagnosen der betroffenen MitarbeiterInnen werden nur mit der/dem ArbeitsmedizinerIn besprochen, nie aber gegenüber Dritten geoutet. Die Steuergruppe hat nach Rücksprache mit der ArbeitsmedizinerIn Gewissheit, dass aus medizinischer Sicht Maßnahmen nötig sind. Letztlich werden auch die Teams, in denen betroffene MitarbeiterInnen oft nur vorübergehend Erleichterungen bekommen, dies akzep-

tieren. Denn der Arzt, die Ärztin hat ja bestätigt, dass der Kollege, die Kollegin wirklich Hilfe braucht.

*Phase 4:* Das Eingliederungsmanagement wird im Unternehmen zunehmend bekannter. Die Eingliederungsbeauftragten nehmen an einer externen fit2work-Schulung zu Gesprächsführung und Unterstützungsangeboten teil und lernen so auch Eingliederungsbeauftragte aus verschiedensten anderen Unternehmen kennen. Sie werden von der/dem für das Unternehmen zuständigen fit2work-BeraterIn bei ihren ersten Geh-Versuchen begleitet und beraten. Eingliederungsbeauftragte besuchen u.a. Teambesprechungen und bewerben das Eingliederungsmanagement und ihr Gesprächsangebot aktiv. Führungskräfte und Präventivfachkräfte unterstützen und informieren ebenso über das Angebot. Es gibt erste Erfolgserlebnisse und es wird bekannt, dass die Geschäftsführung hinter fit2work und hinter dem Eingliederungsmanagement steht. Es wird von allen Akteuren – Führungskräften, Präventivfachkräften, Belegschaftsvertretung und Eingliederungsbeauftragten – klar kommuniziert, dass Eingliederung dem Prinzip des Gebens und Nehmens folgt. Denn zu einer Eingliederung müssen immer beide – die betroffene Person und das Unternehmen – beitragen.

Parallel zu dem gelebten Eingliederungsmanagement werden die geplanten Maßnahmen für Mitarbeiter-Gruppen, die besonders belastet sind, umgesetzt. Die fit2work-BeraterInnen begleiten und regen an, vorläufig eher weniger Maßnahmen, diese dafür aber konsequent umzusetzen und die damit verbundenen Erfolge auch zu kommunizieren. Die Kommunikation über Maßnahmen, deren Ziel und Fortschritt ist auch hier ein wichtiger Erfolgsfaktor.

*Phase 5:* In dieser Phase ist fit2work im Unternehmen schon bekannt. Positive Wirkungen zeigen sich durch die aktive Inanspruchnahme der Gespräche mit den Eingliederungsbeauftragten. Die fit2work-BeraterInnen führen eine Evaluierung mit dem gleichen Instrument wie in der Phase 2 durch. Dies ist entweder die ABI Plus™-Befragung, die in der Auswertung einen Vergleich mit den Ergebnissen der ersten Befragung beinhaltet. Oder es ist ein weiteres Gespräch/ein Workshop zu den Belastungen und Ressourcen entlang der vier Ebenen/Dimensionen des Hauses der Arbeitsfähigkeit. Die Ergebnisse werden reflektiert, Umgesetztes als erfolgreich, ausbaufähig oder zu verändern bewertet und der Regelablauf der Eingliederung (Casemanagement) – z.B. mit einer Betriebsvereinbarung – verankert.

Abbildung 4: Die fünf Phasen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements von fit2work

Fünf Phasen von fit2work in größeren Unternehmen	
<b>1. Einstiegsphase (0,5 BT [Beratungstage]):</b>	
1) Anmeldung	
2) Abschluss einer Kooperationsvereinbarung	
3) Projektstruktur (fit2work-Steuergruppe mit Geschäftsführung, Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmedizin, Betriebsrat ...) – detaillierte Information über fit2work	
<b>2. Analyse &amp; Sensibilisierung (3 BT)</b>	
1) Information der Führungskräfte und Mitarbeiter zu Arbeitsfähigkeit und Wiedereingliederung – Sensibilisierung	
2) Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen messen (Befragung), Haus der Arbeitsfähigkeit	
3) überlegen, wer EingliederungsbeauftragteR sein kann – AnsprechpartnerIn für Kranke	
<b>3. Ergebnisse der Befragung (0,5 BT)</b>	
1) in der Steuergruppe besprechen, Führungskräfte u. MitarbeiterInnen informieren	
2) aufbauend auf den Ergebnissen – Maßnahmen für MitarbeiterInnen-Gruppen überlegen	
<b>4. Maßnahmen umsetzen (3 BT)</b>	
1) Eingliederungsbeauftragte schulen lassen → Fallmanagement!	
2) Infos über (geförderte) Unterstützungsmöglichkeiten für kranke MitarbeiterInnen kennenlernen und nützen	
3) Maßnahmen für Mitarbeiter-Gruppen mit besonderen Belastungen	
<b>5. Abschluss-Evaluierung, Nachhaltigkeit (1 BT)</b>	
1) Befragung – hat sich etwas verändert? Welche Maßnahmen sollte man fortsetzen oder anpassen	
2) Funktioniert der Ablauf, kranke oder gefährdete MitarbeiterInnen zu behalten?	

### Rahmenbedingungen und Erfahrungen mit fit2work

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement im Rahmen eines fit2work-Betriebsberatungsprogramms hat je nach Unternehmensgröße ein unterschiedliches Gesicht. So werden die Struktur und die Komplexität des Eingliederungsmanagements in größeren Unternehmen (z.B. mit über 500 MitarbeiterInnen) größer sein als in KKUs (bis 14 MitarbeiterInnen) und in dem einen oder anderen KMU (bis 50 MitarbeiterInnen) anders gestaltet werden als in KKUs. In größeren Unternehmen kann fast ausnahmslos auf einen gelebten ArbeitnehmerInnenschutz zurückgegriffen und auf diesem aufgebaut werden. ArbeitsmedizinerInnen

Abbildung 5: Maßnahmen im Rahmen eines fit2work-BEM

Fit2work-im Unternehmen	
Gesundheitsmaßnahmen für Mitarbeiter-Gruppen & einzelne Personen unterstützen	
←→	
<b>Für gefährdete Mitarbeitergruppen:</b> Umgang mit ergonomischen und psychischen Belastungen (z.B. richtiges Heben, Tragen, weniger Stress)  Gesundes, arbeitsfähigkeits-förderndes Führungsverhalten, auf sich selbst schauen u.a.m.	<b>Eingliederungs-Beauftragte:</b> Maßnahmen mit kranken oder gefährdeten MitarbeiterInnen planen, damit sie gesund + produktiv weiterarbeiten können, z.B.: medizinische Behandlung oder Rehabilitation, Physiotherapie, Coachings bei psychischen Belastungen, evtl. andere Arbeitszeit oder Arbeit, Umschulung u.a.

und Sicherheitsfachkräfte sowie zunehmend auch schon ArbeitspsychologInnen kennen das Unternehmen. Sie und die Human Resource- und Personalentwicklung sowie Betriebsräte und Behindertenvertrauenspersonen unterstützen das Eingliederungsmanagement mit ihren einander ergänzenden Kompetenzen.

In KKUs mit beispielsweise nur neun oder weniger MitarbeiterInnen wird die Steuergruppe vielleicht nur aus zwei Personen bestehen. Der ArbeitnehmerInnenschutz kann in Form von arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Beratung von der Allgemeinen Unfallversicherung kostenfrei angefragt werden. Die Präventivfachkräfte können im Falle eines konkreten Eingliederungsmanagements zusätzlich zu den ohnehin angebotenen Beratungszeiten seitens der Allgemeinen Unfallversicherung angefordert werden. In KKUs und auch in kleineren KMUs werden der obersten Führungskraft von den fit2work-BeraterInnen Arbeitsbewältigungs-Coachings immer wieder auch schon zu Beginn des Prozesses angeboten. Ein Arbeitsbewältigungs-Coaching wird meist als überraschendes Empowerment erlebt und in der Folge gerne auch belasteten MitarbeiterInnen angeboten. Als Analyseinstrument werden im Rahmen von fit2work Arbeitsbewältigungs-Coachings nicht angeboten, weil es nicht ausreichend viele geförderte Beratungstage dafür gibt.

Ein fit2work-Prozess dauert in Unternehmen mit über 50 MitarbeiterInnen bis zu drei Jahre, kleinere Unternehmen werden nur ein Jahr lang begleitet.

Fit2work wurde seitens der Unternehmen bis Ende 2016 von insgesamt 790 Unternehmen nur von insgesamt vier Unternehmen abgebrochen. Gründe waren ein zu schneller Start und Wechsel von Projektleitungen.

Fit2work wird von allen Branchen und auch vom öffentlichen Dienst (Gemeinde, Stadt, Landesregierung, Schulen) umgesetzt. Haben in fit2work 1 (Förderphase 2012-2015) noch mehr große Unternehmen fit2work umgesetzt, tun dies in fit2work 2 (2015-2019) viel mehr Kkus und KMUs. Diese Entwicklung ist das Ergebnis einer Vorgabe der Auftraggeber, die Kkus und KMUs mehr Unterstützung geben wollen. Sie hat auch den Schwerpunkt von fit2work-Prozessen vom Gesundheits- und Sozialbereich und der Industrie stärker in Richtung Dienstleistungen verschiedenster Art in den Kkus und KMUs verlegt.

Fit2work ist in Österreich mittlerweile sehr bekannt – allerdings mehr über die Personenberatung als über die Betriebsberatung. Die Projektleitung sieht die Ursachen dafür in der viel offensiveren Bewerbung seitens der Auftraggeber für die Personenberatung (öffentliche Medien, Anschreiben von Kranken seitens der Krankenkassen) als für die Betriebsberatung. Die Gründe dafür liegen wohl auch darin, dass allgemein die Wirkung eines systemischen Zugangs, wie ihn die Betriebsberatung ermöglicht, noch zu wenig im Bewusstsein der Förder- und Auftraggeber wie auch der Nutzer ist.

Als einen der Erfolgsfaktoren der fit2work-Betriebsberatung sehen die Projektleiterinnen die enge Verbindung von fit2work mit dem ArbeitnehmerInnenschutz und der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Oft bauen fit2work-Betriebe mit fit2work die dritte Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) auf.<sup>2</sup> Ist ein fit2work-Prozess in einem Unternehmen abgeschlossen, empfehlen fit2work-BeraterInnen mit einem BGF-Prozess anzuschließen oder den Prozess mit der anstehenden Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz fortzusetzen. Dies geschieht nicht selten auch in umgekehrter Reihenfolge.

Kkus und KMUs haben oft zu wenige Ressourcen, um sich um Unterstützungsangebote zu kümmern, und meiden auch die mit Förde-

<sup>2</sup> Betriebliches Gesundheitsmanagement besteht aus drei Säulen, dem ArbeitnehmerInnenschutz, der Betrieblichen Gesundheitsförderung (siehe Luxemburger Deklaration 1997) und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (wie es von fit2work Betriebsberatung in Österreich gefördert und in Deutschland gesetzlich verpflichtend ist).

rungen oft einhergehende umfangreiche Administration. Fit2work wird daher sehr gern in Anspruch genommen – die Administration bleibt nach Anmeldung zur Gänze bei den fit2work-BeraterInnen. Das Angebot empowert die Führungskräfte in ihrer eigenen Arbeitsfähigkeit. Das überrascht und motiviert Unternehmensleitungen, auch für ihre MitarbeiterInnen etwas zu tun.

### Weiterführende Literatur zu ABI und ABI Plus™

- Gould, R./Ilmarinen, J./Järvisalo, J./Koskinen, S. (Hrsg.) (2008): Dimensions of Work Ability, Helsinki.
- Hasselhorn, H.M./Freude, G. (2007): Der Work Ability Index – ein Leitfadenschriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; Sonderschrift 87; Dortmund/Berlin/Dresden.
- Ilmarinen, J. (2005): Towards a longer worklife – ageing and the quality of worklife in the European Union, FIOH; Helsinki.
- Karazman, R./Geissler, H./Kloimüller, I. (1995): Work Ability Index. Arbeitsbewältigungsindex. Erste deutschsprachige Ausgabe. Finnisches Institut für Arbeitsmedizin. Arbeitnehmergeundheitsschutz 19, Helsinki.
- Kloimüller, I./Czeskleba, R. (2013): Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten. Das Bautagebuch für das Haus der Arbeitsfähigkeit. Im Auftrag von AUVA und PVA [URL: <http://www.abiplus.net>, abgerufen am 23.1.2017].
- Tuomi, K./Ilmarinen, J./Jahkola, A./Katajarinne, L./Tulkki, A. (2001): Arbeitsbewältigungs-Index – Work Ability Index. 1. Auflage. Bremerhaven: Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Ü 14.
- van den Berg, T. (2010): The Role of Work Ability and Health on Sustaining Employability, Erasmus Universität Rotterdam.

### Weiterführende Literatur zu fit2work-Betriebsberatung

- Geißler-Gruber, B./Frevel, A. (2009): Arbeitsbewältigungs-Coaching®. Neue Herausforderungen erfordern neue Beratungswerkzeuge. Hrsg. von INQA, Heft 38, Dortmund.
- Geißler-Gruber, B./Frevel, A. (2009): Das Individuum stärken, die betriebliche Zukunft sichern! Arbeitsbewältigungs-Coaching® als Antwort auf neue Herausforderungen. Hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, September 2009.
- [www.fit2work.at/home/Angebot\\_fuer\\_Betriebe](http://www.fit2work.at/home/Angebot_fuer_Betriebe)  
[www.fit2work.at/Home/Angebot\\_fuer\\_Personen](http://www.fit2work.at/Home/Angebot_fuer_Personen)

Marianne Giesert/Tobias Reuter/Anja Liebrich (Hrsg.)

# Arbeitsfähigkeit 4.0

VSA:

Eine gute Balance im  
Dialog gestalten



## **Neue theoretische Erkenntnisse und aktuelle praktische Beispiele geben Anregungen für eine gute Balance zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitsfähigkeit im Rahmen der Arbeit 4.0.**

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Gepaart mit dem demografischen Wandel, der Globalisierung und der Entwicklung zur Wissensgesellschaft werden diese Entwicklungen unter dem Stichwort Arbeit 4.0 diskutiert. Die Herausforderungen, mit denen sich Unternehmen und Beschäftigte dabei konfrontiert sehen, sind erheblich.

Vor allem stellt sich die Frage, wie die Balance zwischen den Arbeitsanforderungen und dem individuellen Leistungspotenzial der Beschäftigten erhalten und gefördert werden kann. Der Work Ability Index (WAI) als Instrument zur Beurteilung der individuellen Arbeitsfähigkeit bietet dafür eine gute Grundlage. Mit diesem Buch soll ein Beitrag zur Weiterentwicklung des WAI und des WAI-Netzwerks im Fokus der Arbeit 4.0 geleistet werden.

ISBN 978-3-89965-767-8



[www.vsa-verlag.de](http://www.vsa-verlag.de)