
**Auswertung der Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der
Firma XY
zu Lebensqualität, Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbedingungen
und zur Evaluierung psychischer Belastungen**

waipius[®]-Befragung

10.08.2026

Arbeitsfähigerhalten GmbH

Inhaltsverzeichnis

1	Arbeitsfähigkeit ist messbar!	1
1.1	Erklärung der Ergebnisse.....	1
1.1.1	Alle Skalen außer der gesundheitlichen Arbeitsbewältigung können je einen Wert zwischen 1 und 5 erreichen	1
1.1.2	Die gesundheitliche Arbeitsbewältigung – gemessen mit dem Arbeitsbewältigungsindex (ABI) – wird in Punkten von 7-49 angegeben.....	2
1.1.3	Net Promoter Score (NPS)	2
1.2	Der Aufbau des Fragebogens	3
1.2.1	Arbeitsbedingungen.....	3
1.2.2	Werte und Einstellungen.....	3
1.2.3	Kompetenzen	3
1.2.4	Gesundheit	3
1.2.5	Identifikation mit dem Unternehmen.....	3
1.2.6	Evaluierungsbericht psychischer Belastung	4
2	Rücklaufquote und Aufschlüsselung	5
2.1	Rücklaufquote.....	5
2.2	Antwortaufschlüsselung	6
3	Skalenberechnungen	7
4	ABI Klassen	9
5	Linearauswertungen	10
5.1	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeitssituation?	10
6	Anregungen der Befragungsteilnehmenden.....	11
7	Über Arbeitsfähigkeitserhalten GmbH.....	12
7.1	Firmenanschrift	13
7.2	Geschäftsführung	13
7.3	Kontakte	13

1 Arbeitsfähigkeit ist messbar!

Arbeitsfähigkeit entsteht aus dem Zusammenspiel von individuellen Ressourcen und Arbeitsbedingungen und verändert sich über Berufs- und Lebensphasen. Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern, ist die geteilte Verantwortung von Unternehmen bzw. Organisationen, deren Führungskräften und den Beschäftigten selber. Je besser die Abstimmung zwischen von Unternehmen geschaffenen Rahmenbedingungen und individuellen Ressourcen, umso höher ist die Arbeitsfähigkeit. Gesundheit, Kompetenz, Werte und Einstellungen der Mitarbeitenden einerseits und Arbeitsbedingungen, die durch Führung, Handlungsspielraum, Belastungen und soziale Kooperation geprägt sind, andererseits beeinflussen diese Abstimmung. Der waipus® mit seinen 85 Fragen misst dieses Wechselspiel. Die Antworten zu den Fragen werden thematisch zu sogenannten Skalen zusammengefasst und bewertet. Im Bericht werden die Ergebnisse dieser Skalen wie auch der einzelnen Fragen dargestellt. Der waipus® ermöglicht somit einen Blick auf die ganzheitliche Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitenden.

1.1 Erklärung der Ergebnisse

In der waipus®-Befragung werden der Durchschnitt aller Antworten sowie die dazugehörige Präzision für jede einzelne Frage und jede Skala berechnet und angegeben.

1.1.1 Alle Skalen außer der gesundheitlichen Arbeitsbewältigung können je einen Wert zwischen 1 und 5 erreichen

Das Ergebnis wird als Mittelwert mit dem dazugehörigen Präzisionswert ausgewiesen. Mittelwerte zwischen 1,00-1,99 sind ausgezeichnete, von 2,00 bis 2,49 gute, von 2,50 bis 2,99 mäßige und ab 3,00 kritische Ergebnisse.

Der Präzisionswert besagt, dass das tatsächliche Ergebnis mit 90%iger Sicherheit in dem angegebenen Bereich um den Mittelwert liegt. Wenn, wie hier im Beispiel (Tabelle 1), der Mittelwert bei der **Zusammenarbeit** **ausgezeichnete 1,80** ergibt und eine Präzision (Genauigkeit) von $\pm 4\%$

angegeben ist, dann liegt der Mittelwert mit 90%iger Sicherheit im Bereich zwischen 1,728 und 1,872. Das heißt, dass auch mögliche Abweichungen – bei diesem Beispiel können sie zwischen 1,728 und 1,872 liegen – noch im sehr guten Bereich liegen. Je niedriger der „Genauigkeitswert“ ist, desto präziser ist der angegebene Mittelwert. In der Darstellung unten liegen alle Präzisionswerte zwischen 1 % und 3 %, was bedeutet, dass die Werte in dieser Darstellung besonders präzise sind. Wenn das Feld Präzision leer ist, so liegt die Präzision bei 0%, das heißt, der Mittelwert ist ganz genau. Bei wenigen und stark divergierenden Antworten kann die Präzision auch über 100% liegen.

Tabelle 1 - Auszug der Skalen

Skalen		gesamt	weiblich	männlich
Arbeitsbedingungen				
Führung	Mittelwert	2,34	2,33	2,31
	Präzision $\pm$	2%	2%	3%
Zusammenarbeit	Mittelwert	1,80	1,76	1,84
	Präzision $\pm$	4%	2%	4%
Handlungsspielraum	Mittelwert	2,16	2,15	2,14
	Präzision $\pm$	1%	1%	2%
Physische Anforderungen	Mittelwert	2,49	2,53	2,41
	Präzision $\pm$	1%	1%	2%
Psychische Anforderungen	Mittelwert	3,03	3,00	3,08
	Präzision $\pm$	1%	1%	2%
Gesundheitliche Arbeitsbewältigung	Mittelwert	42,65	42,61	42,81
	Präzision $\pm$	1%	1%	2%

1.1.2 Die gesundheitliche Arbeitsbewältigung – gemessen mit dem Arbeitsbewältigungsindex (ABI) – wird in Punkten von 7-49 angegeben

In unserem obigen Beispiel (Tabelle 1) liegt die **gesundheitliche Arbeitsbewältigung mit 42,65 Punkten im guten Bereich**. 42,65 Punkte bedeuten, dass eine gute oder stabile gesundheitliche Arbeitsbewältigung vorliegt, die Wahrscheinlichkeit des krankheitsbedingten Ausfalls gering und die Produktivität hoch ist.

Je niedriger der ABI, desto niedriger ist auch die Produktivität. Beschäftigte mit kritischen Arbeitsbewältigungswerten haben nach Untersuchungen des Erasmus Center Rotterdam einen Produktivitätsverlust von rund 26,6% im Vergleich zu jenen mit sehr guten Werten.

Tabelle 2

Punkte-wert	Arbeits-bewältigungs-status	Schutz- oder Förderziel	Wahrscheinlichkeit für krankheits-bedingte Früh-pensionierung ¹	Produktivitäts-verlust ²
44-49 Punkte	„sehr gut“	Arbeitsfähigkeit erhalten	< 1%	Referenzgruppe
37-43 Punkte	„gut“	Arbeitsfähigkeit unterstützen	< 2%	4,9%
28-36 Punkte	„mäßig“	Arbeitsfähigkeit verbessern	Männer 8% Frauen 4%	12%
7-27 Punkte	„kritisch“	Arbeitsfähigkeit wiederherstellen	Männer 38% Frauen 33%	26,6%

¹ Ilmarinen, J.: Finnische Erfahrungen mit dem Work Ability Index. In: Europäische Erfahrungen mit dem Arbeitsbewältigungsindex (Work Ability Index). Schriftenreihe der BAuA 2002, Tb 126: 8-14

² Gemessen mit der Quantity and Quality Method nach Brouwer et al., 1999

Allgemein gilt: Je mehr Personen an der Umfrage teilnehmen, desto genauer und aussagekräftiger ist das Umfrage-Ergebnis.

1.1.3 Net Promoter Score (NPS)

Der Net Promoter Score misst, mit welcher Wahrscheinlichkeit das eigene Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfohlen wird. Gemessen werden die Antworten auf einer Skala von 0 (unwahrscheinlich) bis 10 (äußerst wahrscheinlich). Als Promotoren werden die Mitarbeitenden bezeichnet, die mit 9 oder 10 antworten. Detraktoren sind jene, die mit 0 bis 6 antworten. Personen, die die Wahrscheinlichkeit mit 7 oder 8 bewerten, gelten als Indifferente. Der Net Promoter Score wird nach folgender Formel berechnet:

$$\text{NPS} = \text{Promotoren (in \% aller Befragten)} - \text{Detraktoren (in \% aller Befragten)}$$

Der NPS wird als ganze Zahl und nicht als Prozentzahl ausgedrückt. Der Wertebereich des NPS liegt somit zwischen plus 100 und minus 100.

Die Entwickler des NPS, Bain & Company³, haben das folgende Punktesystem zur Bewertung des NPS festgelegt:

- über 0 ist gut,
- über 20 ist sehr gut,
- über 50 ist ausgezeichnet und
- über 80 ist hervorragend.

³ Aus <<https://www.qualtrics.com/de/erlebnismanagement/kunden/was-ist-ein-guter-nps/>>

1.2 Der Aufbau des Fragebogens

1.2.1 Arbeitsbedingungen

Die Skalen Führung, Zusammenarbeit, Handlungsspielraum, physische Belastungen und psychische Belastungen, aber auch die Fragen zur Bildschirmarbeit decken die vielfältigen Aspekte von Arbeitsbedingungen ab.

Die Arbeitsbedingungen können insbesondere durch die Unternehmensführung stark beeinflusst werden.

Wertschätzende Führungskräfte, die ihre Mitarbeitenden fördern und ihnen regelmäßig Feedback geben, sowie Kolleginnen und Kollegen, die einander unterstützen und auf diese Weise das soziale Umfeld positiv beeinflussen, tragen wesentlich zur gesundheitlichen Arbeitsfähigkeit bei.

Arbeitsverhältnisse bzw. Arbeitsbedingungen haben einen positiven Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit, wenn das Verhältnis zwischen den Anforderungen der Arbeit und den Fähigkeiten der Mitarbeitenden ausgewogen ist. Zu guten, die Arbeitsfähigkeit fördernden Arbeitsverhältnissen gehören darüber hinaus auch eine gute Kommunikation zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeitenden. Wenige Unterbrechungen der Arbeitsabläufe, eine Arbeitszeitgestaltung in Übereinstimmung mit dem Biorhythmus sowie ausreichende Entscheidungsspielräume für Mitarbeitende unterstützen den Erhalt von Arbeitsfähigkeit.

In den Skalen werden alle Belastungsfaktoren erfasst, die auch für die Evaluierung psychischer Belastung herangezogen werden können. Diese Evaluierung, die ja gemäß dem Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutzgesetz verpflichtend für alle Unternehmen ist, kann somit leichter umgesetzt werden.

1.2.2 Werte und Einstellungen

Eine prinzipiell positive Einstellung zur Arbeit, Zufriedenheit mit der Arbeits- und Lebenssituation sowie eine Balance zwischen den eigenen

Ressourcen und den Rahmenbedingungen im Unternehmen beeinflussen die Arbeitsfähigkeit. Man findet Erfüllung im Berufsleben nur dann, wenn man die Arbeit als sinn- und wertvoll empfindet. Das Gefühl, mit der Arbeitssituation nicht zurecht zu kommen, und Gedanken daran, sie verändern zu wollen, lockern die Bindung an das Unternehmen.

1.2.3 Kompetenzen

Sich als kompetent zu erleben, die Förderung von bestehenden Kompetenzen und das Einbringen-Können der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten sind für den Erhalt von Arbeitsfähigkeit unentbehrlich.

1.2.4 Gesundheit

Stabile Gesundheit, Wohlbefinden und möglichst umfassende Beschwerdefreiheit bilden eine gute Basis für Arbeitsfähigkeit. Gesundheit als körperliche, psychische und geistig-mentale Leistungsfähigkeit erleichtert die erfolgreiche Erfüllung der Arbeitsaufgaben. Jede Einschränkung und jede Diagnose bedeuten mehr Anstrengung für die gleiche Tätigkeit und greifen auf Dauer die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden an und gefährden damit ihren Verbleib im Arbeitsprozess.

Die Skala gesundheitliche Arbeitsbewältigung gibt Auskunft darüber, ob man auf Grund seiner subjektiven Gesundheit die Arbeit gut bewältigen kann, und zwar heute als auch in naher Zukunft.

Die Skala Wohlbefinden informiert über die Einschätzung des körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens.

Die Skalen der Beschwerden – Muskel-Skelettbeschwerden, Müdigkeit und Erschöpfung und Anspannungs- und Stresszeichen – geben Aufschluss über die subjektive Einschätzung der gesundheitlichen Beschwerden.

Auch der Umgang mit Krankenstand wird abgefragt.

1.2.5 Identifikation mit dem Unternehmen

Die Wahrscheinlichkeit, mit der man das eigene Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen würde, bildet die letzte Frage.

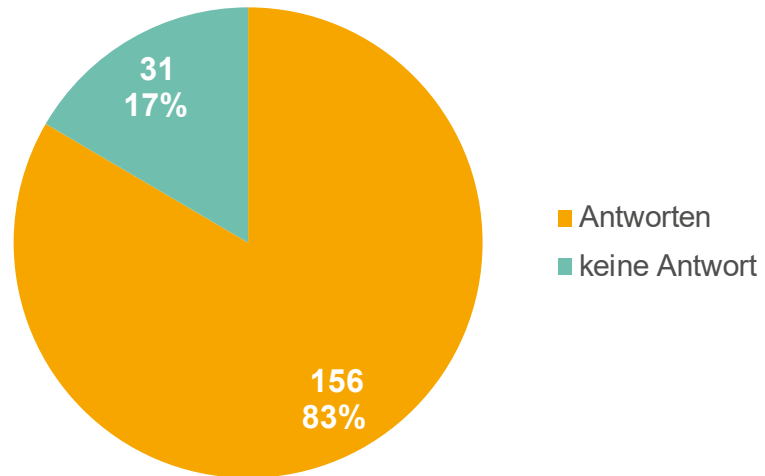
1.2.6 Evaluierungsbericht psychischer Belastung

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen werden zunächst Belastungen erhoben und es wird bewertet, ob Fehlbelastungen vorliegen. Insgesamt 29 Fragen aus dem Fragebogen können in einem gesonderten Evaluierungsbericht zusammengeführt werden. Die Erhebung und Bewertung von Belastungen und die Erstellung des Evaluierungsberichtes sind erste wichtige Schritte. Im Anschluss an die

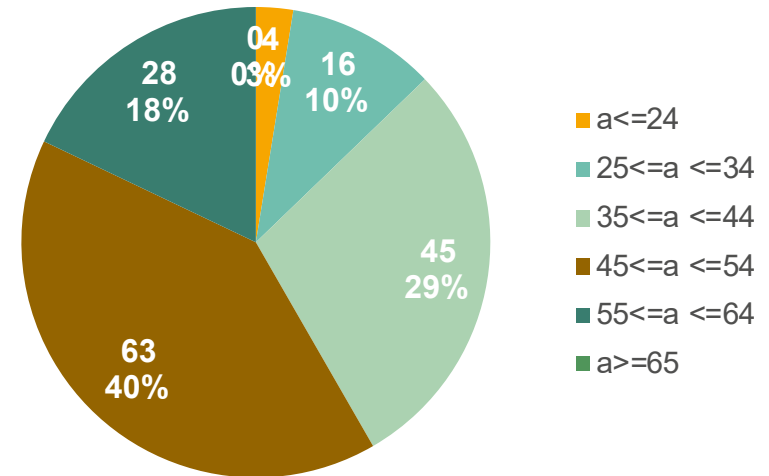
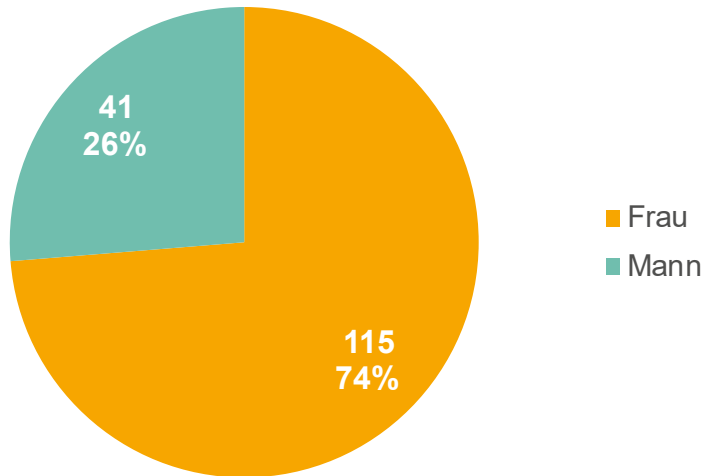
Erhebung müssen Fehlbelastungen genauer analysiert und geeignete Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden. Evaluierungsmethode, Fehlbelastungen, Maßnahmen und Verantwortliche für die Umsetzung und Wirksamkeitsüberprüfung müssen im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument festgehalten werden.

2 Rücklaufquote und Aufschlüsselung

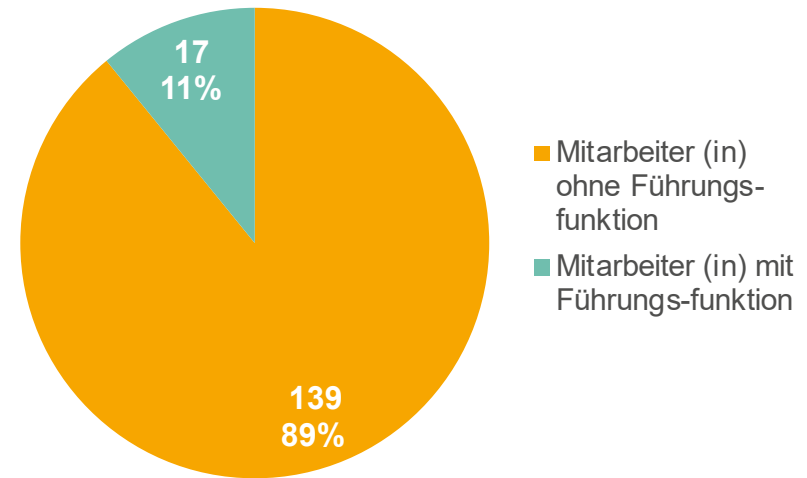
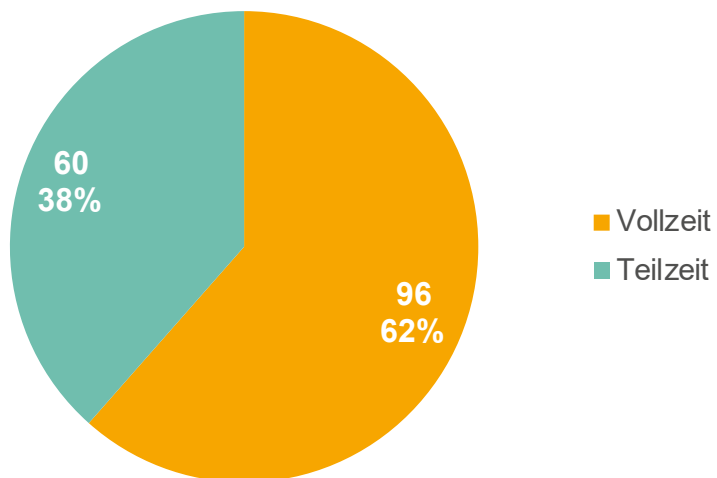
2.1 Rücklaufquote



2.2 Antwortaufschlüsselung



Anmerkung: a = Alter in Jahren



3 Skalenberechnungen

Skalen	Bench- mark NACE: XY	Firma XY gesamt
Arbeitsbedingungen		
Führung	2,06	1,80
Zusammenarbeit	1,96	1,98
Handlungsspielraum	1,73	1,57
Physische Belastungen	1,98	1,88
Psychische Belastungen	1,57	1,88
Werte		
Einstellung und Motivation	2,01	1,91
Kompetenzen		
Kompetenz und Weiterbildung	1,85	1,71
Gesundheit		
Wohlbefinden	1,98	2,07
Gesundheitliche Arbeitsbewältigung	41,49	42,52
Muskel- und Skelettbeschwerden	2,88	2,89
Müdigkeit und Erschöpfung	2,49	2,66
Anspannungs- und Stresszeichen	2,29	2,29

Benchmarks nach NACE Klasse: XY mit XY Datensätzen.

Es werden nur Gruppen bzw. Ergebnisse dargestellt, wenn diese mindestens 10 Personen beinhalten.

Skalen		Firma XY gesamt	Frau	Mann	Vollzeit	Teilzeit	Mitarbeiter (in) ohne Führungs- funktion	Mitarbeiter (in) mit Führungs- funktion	Berufs- gruppe 1	Berufs- gruppe 2	Abteilung 1	Abteilung 2
Arbeitsbedingungen												
Führung	Mittelwert	1,80	1,75	1,94	1,91	1,62	1,80	2,04	1,75	1,50	1,80	1,73
	Präzision ±	3%	3%	6%	4%	4%	3%	8%	9%	3%	9%	5%
Zusammenarbeit	Mittelwert	1,98	1,95	2,06	2,04	1,87	2,00	1,85	1,85	2,09	1,82	2,08
	Präzision ±	3%	4%	6%	4%	6%	4%	8%	10%	9%	9%	5%
Handlungsspielraum	Mittelwert	1,57	1,53	1,66	1,60	1,50	1,56	1,70	1,39	1,43	1,43	1,68
	Präzision ±	2%	2%	4%	3%	3%	2%	6%	5%	5%	5%	3%
Physische Belastungen	Mittelwert	1,88	1,88	1,89	1,94	1,78	1,89	1,99	1,73	1,63	2,14	1,92
	Präzision ±	3%	4%	7%	4%	6%	4%	10%	9%	9%	9%	5%
Psychische Belastungen	Mittelwert	1,88	1,83	2,01	1,96	1,74	1,88	1,91	1,65	2,00	1,69	1,98
	Präzision ±	2%	3%	4%	3%	4%	2%	5%	6%	5%	6%	3%
Werte												
Einstellung und Motivation	Mittelwert	1,91	1,88	2,01	1,97	1,83	1,92	2,01	1,79	1,72	1,75	2,05
	Präzision ±	2%	3%	4%	3%	3%	2%	5%	6%	6%	6%	3%
Kompetenzen												
Kompetenz und Weiterbildung	Mittelwert	1,71	1,71	1,70	1,77	1,61	1,75	1,82	1,65	1,95	1,52	1,68
	Präzision ±	3%	4%	6%	4%	5%	3%	9%	9%	9%	9%	5%
Gesundheit												
Wohlbefinden	Mittelwert	2,07	2,10	1,97	2,13	1,96	2,10	2,12	1,99	2,07	1,83	2,23
	Präzision ±	4%	4%	7%	4%	6%	4%	10%	9%	4%	8%	5%
Gesundheitliche Arbeitsbewältigung	Mittelwert	42,52	42,92	41,34	41,93	43,48	42,48	42,32	42,46	42,48	42,36	42,51
	Präzision ±	1%	2%	3%	2%	2%	2%	4%	3%	2%	4%	2%
Muskel- und Skelettbeschwerden	Mittelwert	2,89	2,95	2,75	2,96	2,79	2,92	2,47	3,08	3,08	2,95	2,88
	Präzision ±	4%	4%	7%	5%	6%	4%	12%	8%	9%	9%	6%
Müdigkeit und Erschöpfung	Mittelwert	2,66	2,66	2,68	2,72	2,57	2,70	2,94	2,45	2,68	2,45	2,76
	Präzision ±	4%	4%	7%	5%	6%	4%	9%	9%	7%	9%	6%
Anspannungs- und Stresszeichen	Mittelwert	2,29	2,28	2,33	2,30	2,27	2,30	2,42	2,04	2,33	2,27	2,41
	Präzision ±	3%	4%	7%	4%	5%	3%	9%	8%	7%	8%	5%

4 ABI Klassen

		Firma XY gesamt	Frau	Mann	Vollzeit	Teilzeit	Mitarbeiter (in) ohne Führungs- funktion	Mitarbeiter (in) mit Führungs- funktion	Berufs- gruppe 1	Berufs- gruppe 2	Abteilung 1	Abteilung 2
sehr gut	44,00-49,00	65	52	13	37	28	56	10	10	28	12	22
gut	37,00-43,99	55	40	15	36	19	50	10	12	19	5	21
mäßig	28,00-36,99	14	8	6	10	4	12	2	2	4	4	6
kritisch	7,00-27,99	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
sehr gut	44,00-49,00	48%	51%	38%	44%	55%	47%	45%	42%	55%	57%	45%
gut	37,00-43,99	41%	40%	44%	43%	37%	42%	45%	50%	37%	24%	43%
mäßig	28,00-36,99	10%	8%	18%	12%	8%	10%	9%	8%	8%	19%	12%
kritisch	7,00-27,99	1%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Anzahl		135	101	34	84	51	119	22	24	51	21	49
Mittelwert		42,52	42,92	41,34	41,93	43,48	42,48	42,32	42,46	43,48	42,36	42,51
Präzision ±		1%	2%	3%	2%	2%	2%	4%	3%	2%	4%	2%

5 Linearauswertungen

5.1 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeitssituation?

		Firma XY gesamt	Frau	Mann	Vollzeit	Teilzeit	Mitarbeiter (in) ohne Führungs- funktion	Mitarbeiter (in) mit Führungs- funktion	Berufs- gruppe 1	Berufs- gruppe 2	Abteilung 1	Abteilung 2
sehr zufrieden	1	42	34	8	25	17	38	5	11	8	8	10
zufrieden	2	81	53	28	50	31	70	13	10	13	11	34
teils-teils	3	29	26	3	18	11	27	4	3	1	2	19
unzufrieden	4	4	2	2	3	1	4	0	1	0	1	2
sehr unzufrieden	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sehr zufrieden	1	27%	30%	20%	26%	28%	27%	23%	44%	36%	36%	15%
zufrieden	2	52%	46%	68%	52%	52%	50%	59%	40%	59%	50%	52%
teils-teils	3	19%	23%	7%	19%	18%	19%	18%	12%	5%	9%	29%
unzufrieden	4	3%	2%	5%	3%	2%	3%	0%	4%	0%	5%	3%
sehr unzufrieden	5	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Anzahl		156	115	41	96	60	139	22	25	22	22	65
Mittelwert		1,97	1,97	1,98	1,99	1,93	1,98	1,95	1,76	1,68	1,82	2,20
Präzision ±		5%	6%	9%	6%	8%	5%	12%	16%	12%	16%	7%

6 Anregungen der Befragungsteilnehmenden

Die folgenden Meldungen wurden wortwörtlich aus den retournierten Fragebögen übernommen:

In meiner Abteilung ist

Dies ist ein Blindtext.

7 Über Arbeitsfähigkeitserhalten GmbH

Die Arbeitsfähigkeitserhalten GmbH ist ein familiengeführtes, von der Quality Austria nach **ISO 9001:2015** zertifiziertes Unternehmen. Sie verfügt über eine zertifizierte Datenschutzbeauftragte und einen zertifizierten Qualitätsbeauftragten und ist Mitglied von **respACT** – Unternehmensplattform für nachhaltiges Wirtschaften.

Das Expertinnen- und Expertenteam der Arbeitsfähigkeitserhalten GmbH verfügt über **30 Jahre Erfahrung** in der Arbeitsfähigkeitsförderung in Unternehmen, lehrt an Hochschulen und Universitäten und bringt seine **Expertise für die EU-OSHA** (Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) ein.

Die Arbeitsfähigkeitserhalten GmbH begleitet und berät Unternehmen und Mitarbeitende in ihrer Vielfalt in allen beruflichen Lebensphasen, um Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu stärken. Sie fördert die gemeinsame Verantwortung von Unternehmen, ihren Führungskräften und Mitarbeitenden für die Sicherung von Arbeitsfähigkeit und unterstützt damit nachhaltig Unternehmenserfolg, Leistungsfähigkeit, Leistungsfreude und Lebensqualität.

Die Beratung basiert auf den Erkenntnissen des weltweit bekannten finnischen Wissenschaftlers Univ. Prof. em. Juhani Ilmarinen, des Pioniers der Arbeitsfähigkeitsforschung.

Die Arbeitsfähigkeitserhalten GmbH

- ✚ verankert das Thema „Arbeitsfähigkeit“ strategisch auf der Managementebene,
- ✚ führt mit dem waipius® Befragungen in Unternehmen zur Messung von Arbeitsfähigkeit durch, um Entwicklungen und Maßnahmen anzustoßen und zu begleiten,
- ✚ schult Führungskräfte, Schlüsselpersonen aus HR und Personalentwicklung sowie Betriebsrätinnen und -räte zum Erhalt, zur Förderung und Wiederherstellung von Arbeitsfähigkeit,
- ✚ führt Vorträge und Workshops rund um das Thema Arbeitsfähigkeit durch,
- ✚ setzt in kleineren Betrieben Arbeitsfähigkeits-Radar-Workshops ein,
- ✚ bietet standardisierte Arbeitsbewältigungscoachings ab-c® an,
- ✚ berät zum Aufbau von betrieblichem Eingliederungsmanagement.
- ✚ begleitet Unternehmen auf dem Weg zum NESTOR^{GOLD} Gütesiegel – für ausgezeichnetes Generationenmanagement und Lebensphasenorientierung.

Der waipius®

- ✚ ist standardisiert,
- ✚ ist validiert für die Messung von Arbeitsfähigkeit,
- ✚ ist validiert für die Evaluierung psychischer Belastung,
- ✚ bietet Unternehmen Arbeitsfähigkeits-Benchmarks zur Vergleichbarkeit nach Wirtschaftsklassen,
- ✚ ist ein Prognosemarker für die Nachhaltigkeit von Belegschaften,
- ✚ kann für die Nachhaltigkeitsberichterstattung herangezogen werden,
- ✚ ist die Basis für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

7.1 Firmenanschrift

Arbeitsfähigkeitserhalten GmbH
St.-Veit-Gasse 28/2/2, 1130 Wien
FN 359516 a
www.waipius.online

7.2 Geschäftsführung

Fr. Dr.in Irene Kloimüller MBA

- irene.kloimueller@waipius.online
- i.kloimueller@wertarbeit.at
- +43 699 10400755

7.3 Kontakte

Fr. Mag.a Andrea Kloimüller-Buist,
Projektmanagement, Datenschutz, Programmierung

- andrea.kloimueller@waipius.online
- +43 664 2413323

Hr. Florian Kloimüller, B.A.,
Assistenz, Qualitätsmanagement

- florian.kloimueller@waipius.online
- +43 699 10128038



Arbeitsfähigkeit
erhalten

