

# 34. Mitteilungsblatt Nr. 51

Mitteilungsblatt der  
Medizinischen Universität Wien  
Studienjahr 2012/2013  
34. Stück; Nr. 51

## CURRICULA

Curriculum für den Universitätslehrgang  
„Arbeitsfähigkeits- und Eingliederungsmanagement –  
Förderung, Erhaltung bis Wiederherstellung von  
Arbeitsfähigkeit“

## **51. Curriculum für den Universitätslehrgang „Arbeitsfähigkeits- und Eingliederungsmanagement – Förderung, Erhaltung bis Wiederherstellung von Arbeitsfähigkeit“**

Der Senat der Medizinischen Universität Wien hat in seiner Sitzung am 17. Mai 2013 gemäß § 25 Abs. 1 Z 10 in Verbindung mit § 56 UG den Umlaufbeschluss der Curriculumkommission für Universitätslehrgänge vom 7. November 2012 über das Curriculum für den Universitätslehrgang „Arbeitsfähigkeits- und Eingliederungsmanagement – Förderung, Erhaltung bis Wiederherstellung von Arbeitsfähigkeit“ genehmigt:

Das Curriculum lautet wie folgt:

### **Teil I: Allgemeines zum Lehrgang**

Nicht zuletzt durch Programme wie "Fit für die Zukunft - Arbeitsfähigkeit erhalten" der AUVA und PVA und durch das neue Arbeits- und Gesundheitsgesetz (AGG, Bundesgesetz, wodurch ein Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot zu Arbeit und Gesundheit geschaffen wird, in Kraft seit dem 1. Jänner 2011) wird das Thema Erhalt und Förderung von Arbeitsfähigkeit auch von "offizieller" Seite aufgegriffen. Es ist sowohl aus menschlicher, als auch wirtschaftlicher Sicht sinnvoll und notwendig, Arbeitsfähigkeit zu fördern.

Das Institut für Arbeitsmedizin der Medizinischen Universität Wien hat eine langjährige Tradition sich mit Aspekten von Arbeitsfähigkeit zu beschäftigen und hat daher die Themen zu einer postgraduellen Ausbildung, mit einem Abschluss des Master of Science, zusammengefasst.

Arbeitsfähigkeit zu erhalten bedeutet Gesundheit, Motivation und Arbeitsbedingungen zu fördern bzw. zu gestalten - damit Menschen lange im Arbeitsprozess stehen können und wollen.

Die Folge davon ist hohe Produktivität und ein gutes Altern mit hoher Lebensqualität.

Dieser Lehrgang richtet sich an ArbeitsmedizinerInnen und MedizinerInnen aus der Praxis und aus der Forschung, ebenso an Nicht-MedizinerInnen, die im Rahmen ihrer Tätigkeiten und Funktionen maßgeblich die Förderung von Arbeitsfähigkeit in Unternehmen mitgestalten können.

Zudem versteht sich die Arbeitsmedizin als interdisziplinäre Wissenschaft, die an Disziplinen wie die der Soziologie, Arbeitspsychologie und Sicherheitstechnologie anknüpfen kann. Die Ausbildung ist daher interdisziplinär ausgerichtet und führt zum Thema Arbeitsfähigkeit Fachdisziplinen wie Medizin, Psychologie, Gesundheitswissenschaften, Sicherheitsmanagement und Personalentwicklung zusammen und integriert darüber hinaus rechtliche und ethische Aspekte.

Der primäre Nutzen für die TeilnehmerInnen ist das Erwerben von Wissen und Kenntnissen zum Themenkreis „Arbeitsfähigkeit“. Die TeilnehmerInnen sind BeraterInnen des Managements in Unternehmen. Sie sollen durch den Lehrgang befähigt werden, einen Status von Arbeitsfähigkeit im Betrieb sowie konstruktive und innovative Interventionen zur Förderung von Arbeitsfähigkeit vorzuschlagen und umzusetzen.

Förderung von Arbeitsfähigkeit kann nicht durch individuelle oder medizinische Maßnahmen allein erreicht werden. Arbeitsfähigkeitsförderung beginnt bei der Bewusstseinsbildung des Managements.

Hierzu setzen ArbeitsmedizinerInnen in der Praxis an, der Lehrgang befähigt sie dazu, die Effekte von Arbeitsfähigkeitsförderung – Steigerung der Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Motivation der MitarbeiterInnen, den Entscheidungsträgern im Unternehmen bewusst machen.

Insgesamt trägt der Lehrgang dazu bei, das Standing der TeilnehmerInnen im Unternehmen zu verbessern. Durch die Erstellung einer Masterthesis docken die TeilnehmerInnen an hochschulfähiger Forschung an und schaffen den Brückenschlag zwischen Praxis und theoretischem Wissen.

### **§ 1 Zielsetzung**

Im Lehrgang werden neue Forschungsergebnisse, Tools und Praxisbeispiele zum Themenbereich Förderung von Arbeitsfähigkeit auf internationalem und universitärem Niveau vermittelt. Will man Menschen länger gesund im Arbeitsprozess halten, werden die Grundlagen dieses Lehrgangs in Sozial- und Gesundheitspolitik vor dem Hintergrund des demografischen Wandels dringend benötigt.

Der Lehrgang verbindet Praxisnähe mit hohem wissenschaftlichem Wissensstand. Die Lerninhalte orientieren sich an einschlägigen internationalen Standards, was auch durch die Auswahl der LektorInnen gewährleistet ist.

### **Folgende Schwerpunkte werden im Lehrgang gesetzt:**

- Vermittlung von Grundlagenwissen zu Arbeitsfähigkeit auf internationalem Niveau
- Kennenlernen von Analyse- und Evaluierungsinstrumenten zur Erfassung und Bewertung von Arbeitsfähigkeit, sowie zur Einschätzung von passenden Interventionen (das bedeutet nicht, dass z.B. Nicht-MedizinerInnen medizinische Diagnostik übernehmen!)
- Vermittlung von praktischen Skills und Vorgehensweisen zur kompetenten Förderung von Arbeitsfähigkeit
- Kennenlernen von Praxismodellen auf organisationaler und individueller Ebene
- Berücksichtigung besonderer Themenstellungen von Arbeitsfähigkeit wie Stress, Burnout und Mobbing, Interventions- und Präventionsansätze.
- Auseinandersetzung mit den theoretischen Grundlagen der verschiedenen Lehrgebiete und deren Reflexion, sowie deren tgl. Anwendung in der betrieblichen Praxis.
- Kenntnisse über die Schnittstellen sowie Integration von Arbeitsfähigkeit in Betriebliches Eingliederungsmanagement und Case Management nach dem AGG und die Schnittstellen zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz.

### **Gefördert werden:**

- Fachliche Fähigkeiten durch Vermittlung von wissenschaftlich fundierten Grundlagen und Erkenntnissen aus verschiedenen Disziplinen hinsichtlich Arbeitsfähigkeit
- Vermittlung von praktischen Skills, Reflexion von Kompetenzen und Haltungen (Attitudes) der AbsolventInnen
- praktisch-methodische Fähigkeiten, um diese wissenschaftlichen Erkenntnisse in der Praxis anzuwenden
- soziale Fähigkeiten durch altersgerechte Didaktik und Gruppenarbeiten im Lehrgang

- Reflexionsvermögen anhand der nationalen und internationalen Diskussionen und Entwicklungen zu Arbeitsfähigkeit im demografischen Wandel
- Kommunikations- und Argumentationsfähigkeit des Themas innerhalb der verschiedenen Unternehmenshierarchien (Management, Führungskräfte, MitarbeiterInnen)

### **Methoden im Lehrgang**

- altersgerechte Didaktik
- interaktives Lernen u.a. durch Präsentation, Seminar- und Gruppenarbeiten
- Fallstudien, interaktive Workshops
- Bearbeitung relevanter, aktueller Literatur der verschiedenen Fachzugänge zu Arbeitsfähigkeit
- Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden bei der Bearbeitung von Fallstudien und praxisrelevanten Projektarbeiten
- Ausarbeitung der Masterthesis

### **§ 2 Qualifikationsprofil**

Das Qualifikationsprofil der AbsolventInnen ermöglicht ihnen, sich in ihrer betrieblichen Beratung auf einer breiteren Basis zu positionieren und eine win – win Situation von individuell verbesserter Arbeitsfähigkeit und Steigerung von Arbeitsfähigkeit im Unternehmen und damit der wirtschaftlichen Produktivität herzustellen.

Die AbsolventInnen erwerben neben dem fachspezifischen Wissen auch allgemeine soziale und persönlichkeitsbildende Kompetenzen. Sie werden angeregt vernetzt, fachübergreifend und kritisch zu denken. Problemlösungsfähigkeit, soziale Sensibilität, sowie kommunikative und rhetorische Kompetenzen werden gefördert. Sie lernen weitere Indikatoren für Produktivitätssteigerung kennen, das Messen von Arbeitsfähigkeitsveränderungen und deren Ursachen.

Der Universitätslehrgang ermöglicht den Studierenden durch praxisnahe Inhalte, Arbeitsfähigkeitskonzepte in die Realität umzusetzen.

Der Masterlehrgang trägt dazu bei, dass das strategisch-politische Ziel "Arbeitsfähigkeit zu erhalten, zu fördern oder wiederherzustellen" maßgeblich unterstützt wird.

### **§ 3 Kooperationen**

Der Lehrgang wird zur wirtschaftlichen und organisatorischen Unterstützung in Zusammenarbeit mit der AUVA (Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt) und der PVA (Pensionsversicherungsanstalt) durchgeführt. Nähere Bestimmungen werden in einem Kooperationsvertrag geregelt.

### **§ 4 Dauer und Gliederung**

(1) Der Universitätslehrgang dauert 2 Jahre (= 4 Semester) mit insgesamt 35 Semesterstunden Pflichtlehrveranstaltungen. Davon sind 300 akademische Stunden Theorie und 220 Stunden akademische Stunden Seminare, entsprechend 65 ECTS Punkten. Unter Berücksichtigung der Masterthesis (25 ECTS Punkte) ergeben sich für alle Module des Lehrgangs 90 ECTS Punkte.

(2) Der Lehrgang wird berufsbegleitend in modularer Form geführt. Die Lehrveranstaltungen können auch während der lehrveranstaltungsfreien Zeit sowie außerhalb des Universitätsstandorts abgehalten werden.

Die Sprache des Universitätslehrganges ist Deutsch und zum Teil Englisch.

## § 5 Voraussetzungen für die Zulassung

(1) Voraussetzung für die Zulassung zum Universitätslehrgang ist der Nachweis über:

a) ein abgeschlossenes Universitätsstudium oder ein gleichwertiges an einer anerkannten in- oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung erfolgreich abgeschlossenes Studium im Ausmaß von mindestens 300 ECTS in einer der folgenden Disziplinen:

- Humanmedizin,
- Psychologie,
- Pflegewissenschaft,
- Betriebswirtschaft/Schwerpunkt Personalmanagement,
- Betriebswissenschaften und Arbeitsgestaltung,
- Soziologie (Schwerpunkt Gesundheit)

oder

b) ein abgeschlossener Fachhochschul-Masterstudiengang in Gesundheitsmanagement, HR und Arbeitsgestaltung

oder

c) eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zur/zum PsychotherapeutIn und Eintragung in die PsychotherapeutInnenliste

d) Eine Zulassung von Nicht-AkademikerInnen ist unter folgenden Voraussetzungen vorgesehen:

- allgemeine Universitätsreife (vgl. § 64 UG)
- mindestens 5 Jahre Berufserfahrung in den Bereichen
  - Beratung von Betrieben zu Gesundheitsförderung
  - Personal- oder Organisationsentwicklung oder
- Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal mit Zusatzausbildung, oder Sicherheitsfachkraftausbildung (StF: [BGBl. II Nr. 81/2003](#)).

und

e) Kenntnisse der englischen Sprache, die das Lesen von Fachliteratur und das Verstehen von fachspezifischen Vorträgen erlaubt wird vorausgesetzt ebenso wie Computerkenntnisse, die eine problemlose Nutzung einer Lehr- und Lernplattform sowie die Benützung von Literaturdatenbanken ermöglichen.

(2) Dem Antrag auf Zulassung ist ein Bewerbungsschreiben und ein Curriculum Vitae beizulegen.

(3) Die Zulassung ist jeweils nur vor Beginn des Lehrgangs möglich. Der/Die LehrgangsleiterIn legt die maximale LehrgangsteilnehmerInnenzahl pro Lehrgang, unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Studienplätze, fest.

(4) Gem. § 70 (1) iVm § 51 (2) Z 22 UG 2002 haben die TeilnehmerInnen die Zulassung zum Lehrgang als außerordentliche Studierende zu beantragen. Über die Zulassung der LehrgangsteilnehmerInnen entscheidet das Rektorat auf Vorschlag der Lehrgangsleitung.

## § 6 Auswahlverfahren

(1) Alle Bewerberinnen und Bewerber haben zur Aufnahme in den Universitätslehrgang ein Auswahlverfahren erfolgreich zu absolvieren. Dieses Auswahlverfahren erfolgt schriftlich. Bei der Aufnahme werden mittels eines Bewerbungsbogens Motivation und Zielsetzung der

Bewerberin oder des Bewerbers, sowie Hintergrundwissen und Spezialisierungen erfragt. Die in § 5 geforderten Voraussetzungen sind dem Bewerbungsbogen in Kopie beizulegen. Zusätzlich kann ein persönliches Aufnahmegespräch geführt werden.

(2) Die wissenschaftliche Lehrgangsleitung prüft die eingereichten Unterlagen, führt ein persönliches Aufnahmegespräch durch und erarbeitet für das Rektorat einen Vorschlag für die Zulassung.

## **Teil II: Studien- und Prüfungsordnung**

### **§ 7 Lehrgangsinhalt**

Der Universitätslehrgang setzt sich wie folgt zusammen:

(1) Pflichtlehrveranstaltungen

<b>MODUL 1</b>			
<b>Einführung in das Konzept der Arbeitsfähigkeit</b>			
<b>LV-Typ</b>	<b>akadem. Stunden</b>	<b>ECTS</b>	<b>Prüfungsart</b>
VO	24	3	LV-Prüfung
<b>Inhalte des Moduls</b>			
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Überblick über die demografische Entwicklung in Richtung einer alternden Gesellschaft, deren Folgen für Pensionssysteme, Wissen um die Mehrdimensionalität des Alters, die Herausforderungen für Unternehmen und die Notwendigkeit sich auf geänderte Altersstrukturen von Belegschaften einzustellen;</li><li>➤ Theorie zu Arbeitsfähigkeit und Arbeitsfähigkeitsmanagement; Vermittlung der grundsätzlichen Unterschiede von Arbeitsfähigkeitsmanagement und Konzepten wie dem der Betrieblichen Gesundheitsförderung (Luxemburger Deklaration) und dem von Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystemen;</li><li>➤ Vermitteln der Gemeinsamkeiten von Arbeitsfähigkeitsmanagement und eines gelebten ArbeitnehmerInnenschutz in Unternehmen.</li><li>➤ Vorstellen des Modells des „Hauses der Arbeitsfähigkeit“ nach Prof. Juhani Ilmarinen (2007).</li></ul>			
Das Haus besteht aus vier Stockwerken, die aufeinander aufbauen:			
<ul style="list-style-type: none"><li>○ der Gesundheit des Individuums, d.h., seines/ihrer Leistungsvermögens</li><li>○ der Kompetenz, d.h., dessen/deren Fertigkeiten und Wissen</li><li>○ den Werten, d.h., Einstellungen und Motivationen</li><li>○ der Arbeit, d.h., deren Inhalten und Anforderungen, deren Umgebung etc.</li></ul>			
Den individuellen Fähigkeiten und Einstellungen kommen im Konzept der Arbeitsfähigkeit dabei eine ebenso wichtige Bedeutung zu, wie der konkreten Arbeitsorganisation und Führungskultur im Unternehmen sowie dem jeweiligen familiären und gesellschaftspolitischen Umfeld.			
<b><i>Arbeitsfähigkeit ist die Balance zwischen persönlichen Ressourcen und altersgerechten Arbeitsbedingungen. Es ist die Summe von Faktoren, die eine Person in einer bestimmten Situation in die Lage versetzen, eine gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen. Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern/-innen ist erforderlich, Kompetenzen und Arbeit müssen zusammenwirken.</i></b>			

**Lernziele**

- Die TeilnehmerInnen wissen, was Arbeits- bzw. Arbeitsbewältigungsfähigkeit ist. Sie verstehen, dass es bei Arbeitsfähigkeit nicht alleine um eine individuelle Dimension geht, sondern um das Zusammenpassen von Arbeitsanforderungen (Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, Führungsverhalten, Arbeitsmittel usw.) und individuellen Kompetenzen (Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Fertigkeiten, Motivation oder Einstellungen).
- Sie kennen das Modell des Hauses der Arbeitsfähigkeit von Prof. Juhani Ilmarinen und können es auf eigene Arbeitssituationen und auf Organisationen, die sie beraten, anwenden.
- Sie können Arbeitsfähigkeitsmanagement von Konzepten wie dem der Betrieblichen Gesundheitsförderung oder dem eines Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystems unterscheiden.
- Sie verstehen die Zusammenhänge zwischen Arbeitsfähigkeitsmanagement und ArbeitnehmerInnenschutzrecht.

**MODUL 2**

**Arbeitsfähigkeitsmodelle auf individueller und organisationaler Ebene**

LV-Typ	akadem. Stunden	ECTS	Prüfungsart
VO + SE	40	5	LV-Prüfung

**Inhalte des Moduls**

Arbeitsfähigkeit ist ein systemisches Modell und wird zu 60% durch Anforderungen in der Arbeit und Gestaltung dieser und zu 40% durch das Individuum beeinflusst.

In dem Modul wird auf individuelle wie organisationale Aspekte eingegangen und wie sich die Faktoren gegenseitig beeinflussen.

Aspekte von Arbeitsfähigkeit

- Gesundheit des Individuums, d.h., sein/ihr Leistungsvermögen
- Kompetenz, Qualifikation, Fertigkeiten & Fähigkeiten und Wissen
- den Werten, d.h., Einstellungen und Motivationen
- der Arbeit, d.h., deren Inhalten und Anforderungen, deren Umgebung etc.

**Lernziele**

- Die individuellen sowie organisationale Aspekte von Arbeitsfähigkeit kennen und analysieren können
- Ansätze zur Unterstützung/Förderung kennen, vor allem im Bereich der Einstellungen und Motivationen.

**MODUL 3**

**Analyse- und Evaluierungsinstrumente von Arbeitsfähigkeit auf betrieblicher Ebene**

LV-Typ	akadem. Stunden	ECTS	Prüfungsart
SE	40	5	LV-Prüfung

**Inhalte des Moduls**

In dem Modul wird auf den Arbeitsbewältigungs Index Plus™ (ABI Plus™) der AUVA und PVA und auf das Arbeitsbewältigungs-Coaching (ab-c) von arbeitsleben in der Anwendung im betrieblichen Kontext eingegangen.

Beide Modelle sind anerkannt und wurden in Österreich aufbauend auf das Konzept von

Arbeitsfähigkeit von Ilmarinen von österreichischen ExpertInnen entwickelt und in Österreich und Deutschland weitverbreitet eingesetzt.

Der **Arbeitsbewältigungsindex Plus™ (ABI Plus™)**, wurde im Rahmen des Programms „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“ von nationalen ExpertInnen in Kooperation und unter Supervision mit Prof. Juhani Ilmarinen (Finnland) für die AUVA und PVA entwickelt. Er baut auf dem finnischen Workability Index auf, erweitert um die Aspekte von Werten, Kompetenz und Arbeitsbedingungen – nach dem Modell des „Hauses der Arbeitsfähigkeit“. Der Arbeitsbewältigungsindex Plus™ ermöglicht einen Status, eine Prognose und Evaluierung von Arbeitsbewältigungsfähigkeit. Es ist ein Selbstausfüller- Fragebogen, der in Skalen für Gesundheit, Werte, Kompetenz, Arbeitsanforderungen, Handlungsspielraum, Führung, Zusammenarbeit den Zusammenhang zu Arbeitsfähigkeit darstellt. Die Befragung kann in paper-pencil Form oder online erfolgen.

#### **Arbeitsbewältigungs- Coachings® (Ab-c®)**

Als **Beratungsansatz** wird das finnische Konzept der Arbeitsbewältigungsfähigkeit („Gemeinsam am Haus der Arbeitsbewältigungsfähigkeit bauen“) gewählt. Hier wird Arbeitsbewältigungsfähigkeit als das Zusammenspiel von persönlichen Kapazitäten (Gesundheit, Kompetenz, Werte und Einstellung) und Arbeits- und Organisationsanforderungen erfasst. Die Erhaltung und Förderung (bzw. Wiederherstellung) von Arbeitsbewältigungsfähigkeit erfolgt wirksam indem bei beiden Einflussgrößen (Person und Arbeit) angesetzt wird.

Die betriebliche Vorsorgeberatung Arbeitsbewältigungs-Coaching® (ab-c®) bindet sowohl die Beschäftigten als auch die betrieblichen EntscheidungsträgerInnen aktiv in das Vorsorge- und Förderprogramm ein. In diesem Sinne besteht der ab-c Prozess aus aufbauenden Bausteinen; im Mittelpunkt stehen:

a) **Serviceangebot an Beschäftigte**

Das persönlich-vertrauliche ab-c® dauert ca. 60 Minuten pro Person. Es umfasst die Erhebung der aktuellen Situation mit dem Arbeitsbewältigungs-Index. Daran schließt sich die Erarbeitung von individuellen und betrieblichen Maßnahmen zur Sicherung resp. Verbesserung der Arbeitsbewältigung an. Die wesentlichen Fragen lauten: Was kann ich tun? / Was brauche ich vom Betrieb? ... in den wesentlichen Gestaltungsbereichen (s. u.).

b) **Beratung der betrieblichen EntscheidungsträgerInnen**

Mit der anonymen Zusammenfassung des Arbeitsbewältigungsstatus und der Förderbedarfe aus Sicht der Beschäftigten erhält die Dienststelle eine konkrete Steuerungsgrundlage zur Erhaltung / Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Gesamtbelegschaft. Ziel des betrieblichen „Arbeitsbewältigungs-Workshops“ sind kollektive Maßnahmen.

Die betrachteten individuellen und betrieblichen Gestaltungsbereiche sind:

- Gesundheit (Person) + Gesundheitsförderung (Betrieb),
- Betriebsklima und Arbeitsorganisation (Person) + Führungskultur (Betrieb),
- Kompetenz (Person) + Personalentwicklung (Betrieb),
- Arbeitsbedingungen (Person) + (ergonomische) Arbeitsgestaltung (Betrieb)

#### **Lernziele**

- Anwenden des Arbeitsbewältigungs Index Plus™
- Anwendung vom Arbeitsbewältigungs Coachings®

#### **MODUL 4**

**Analyse- und Evaluierungsinstrumente von Arbeitsfähigkeit auf individueller Ebene – Gewichtung und Interpretation der Arbeitsfähigkeitsdiagnostik**

LV-Typ	akadem. Stunden	ECTS	Prüfungsart
SE	40	5	LV-Prüfung



## **Inhalte des Moduls**

### Analyse der körperlichen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz

Die Anamnese über die selbst erlebte körperliche Arbeitsfähigkeit im Vergleich mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes wird vorgestellt:

- a) im Sinne von Screeningverfahren, Reflektieren über die eigenen Fähigkeiten, die Belastungen und die Beanspruchung am Arbeitsplatz in diversen Dimensionen zu reflektieren.
- b) die subjektive Leistungsfähigkeit soll mit der bisher besten Leistungsfähigkeit und der in Zukunft selbst geschätzten Leistungsfähigkeit in Relation gebracht werden

### Funktionelle Diagnostik der körperlichen Leistungsfähigkeit:

Es werden die einzelnen Objektivierungsmaßnahmen der Leistungsfähigkeit und deren Validität in der Bestimmung von einzelnen Komponenten der körperlichen Leistungsfähigkeit vorgestellt. Somit wird dem/der Studierenden beigebracht die Ergebnisse kritisch zu hinterfragen und es wird ermittelt inwieweit eine objektive Messung der körperlichen Leistungsfähigkeit möglich ist. Darüber hinaus soll die subjektive Einschätzung der individuellen Arbeitsfähigkeit mit den objektiven Ergebnissen in Korrelation gestellt werden. Exemplarisch werden anhand einiger Beispiele aus der Praxis – aus verschiedenen häufigen Problemfeldern (muskuloskeletale Beschwerden, psychische Beschwerden, Lungenerkrankungen, kardiovaskuläre Erkrankungen und dem metabolischen Syndrom), die eine Arbeitsfähigkeit beeinflussen können - die Ergebnisse der objektiven Messverfahren analysiert. Es werden auch Vorteile/Nachteile einzelner Methoden herausgestrichen und veranschaulicht.

Vorgestellt werden die einzelnen diagnostischen Methoden, die häufig bei der Evaluierung der Leistungsfähigkeit im Rahmen der Begutachtung der Arbeitsfähigkeit herangezogen werden:

- Lungenfunktion (Spirometrie versus Plethysmographie), Blutgasanalyse vor und nach Belastung
- Ergometrie versus Spiroergometrie, Metabolische Einheiten versus Watts, Individuelle Leistungsfähigkeit am Ergometer im Vergleich mit Normwerten, individuelle Leistungsfähigkeit im Vergleich mit dem Schweregrad der körperlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes
- 24h- EKG – Bedeutung
- 24h-Blutdruck – Bedeutung
- 

### Diagnostik der kognitiven Leistungsfähigkeit mittels standardisierter Testverfahren im Einzelsetting:

Die kognitive Leistungsfähigkeit gewinnt mit den einerseits zunehmenden Anforderungen der modernen Arbeitswelt und andererseits durch die immer älter werdenden ArbeitnehmerInnen immer mehr an Bedeutung. Durch organische aber auch psychische Erkrankungen sowie durch physiologische Alterungsprozesse kann es zur Abnahme der kognitiven Leistungsfähigkeit kommen. Um diese festzustellen gibt es eine Reihe an standardisierten und evaluierten Testsystemen, die alle nur einen Teil der kognitiven Leistungsfähigkeit evaluieren können. Daher sind diese Testsysteme oft kombiniert anzuwenden. Die Vorteile/Nachteile sowie Ergänzungen der einzelnen Tools werden hier vorgestellt. Die Vorteile der Evaluierung der kognitiven Leistungsfähigkeit liegen nicht in der Diagnose sondern vielmehr in der Möglichkeit die geschwächte Kognition zu trainieren und zu verbessern. Diese Methode wird ebenfalls vorgestellt, da ihr in unserer alternden Gesellschaft und Arbeitswelt immer mehr Bedeutung zukommt.

Erkennungsdeterminanten der psychischen Leistungsfähigkeit sind:

- Gute Orientierung zu Zeit, Ort und Person
- Konzentrationsfähigkeit,
- Aufmerksamkeit,

- Reaktionsfähigkeit
- Belastbarkeit

Die psychische Leistungsfähigkeit wird mittels folgender Tools erhoben:

- Strukturiertes Interview welches neben dem psychopathologischen Status (Realitätsprüfung, Befindlichkeit, Ductus, Orientierung zu Zeit, Ort und Person), auch soziodemographische Daten inkl. Einkommen, Bildung, Familienstand, Kinderanzahl, Alter und Geschlecht, die hierarchische Position innerhalb des Unternehmens Arbeitspensum, Schichtarbeit, gesundheitsassoziiertes Verhalten wie Schlaf- und Essgewohnheiten, Rauch- oder Trinkverhalten, Hobbies bzw. auch Bereitschaft zu sportlicher Aktivität detektiert.
  - Effort-Reward-Imbalance (ERI) Score – zur Evaluierung beruflicher Gratifikationskrisen
  - WHOQOL-BREF, dient der Erfassung von Lebensqualität,
  - SF-36: Fragebogen zur Erfassung des Gesundheitszustandes
  - TICS: Inventar zum chronischen Stress
  - LEBE: Fragebogen zu Lebensbedeutung und Lebenssinn, als wichtige Ergänzung um eine eventuell vorhandene Divergenz zwischen Soll und Ist zu evaluieren (auch als Grundlage für eine ev. bestehende Burnout-Symptomatik)
  - PC gestützte Leistungstests : zur Erfassung der psychischen Leistungsfähigkeit (Konzentrations-Aufmerksamkeits- und Reaktionstest, Wiener Testsystem, Schuhfried) Arbeitsbewältigungs Coaching® - Erwägung von körperlicher, psychischer und mentaler Bewältigung von Arbeitsanforderungen - individuelle Anwendung der Evaluierung von Arbeitsbewältigungsfähigkeit.
- In Abhängigkeit von Grundausbildung und Interesse werden 2 ergänzende Untermodule angeboten: ein theoretisches Untermodul mit der Präsentation von Beispielen, und ein zweites in Workshop Charakter.

#### **Lernziele**

Einsicht und Gewichtungsfähigkeit der Ergebnisse einzelner diagnostischer Methoden zur Evaluierung sowohl der körperlichen als auch der psychischen Leistungsfähigkeit. Diese Einsicht soll bei der Prüfung der Übereinstimmung zwischen den Ergebnissen der einzelnen diagnostischen Methoden mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes Klarheit schaffen. Somit wird der Entscheidungsfindung bei der Begutachtung der Arbeitsfähigkeit und der Mitsprache bei der Maßnahmenplanung und Umsetzung bedeutend beitragen.

Es ist das Ziel, Einsicht in die Vorteile einzelner Methoden zu gewinnen, um die Wichtigkeit der Evaluierung der körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit zu verstehen um Maßnahmen zur Verbesserung der körperlichen bzw. psychischen Arbeitsfähigkeit in der Praxis treffen zu können. Zu den wichtigsten Informationen für die Gestaltung des Wiedereingliederungsmanagements gehören gerade die Indizes der körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit des/der einzelnen Betroffenen, die dann mit in Relation zu den Anforderungen und Adaptierungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes zu bringen sind.

#### **MODUL 5**

##### **Diversity Aspekte von Arbeitsfähigkeit**

LV-Typ	akadem. Stunden	ECTS	Prüfungsart
VO	24	3	LV-Prüfung

##### **Inhalte des Moduls**

Bei Diversity steht nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der MitarbeiterInnen in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Bei den Unterschieden handelt

es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede, von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung sind, zum anderen um subjektive Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil

„Gender“ und „Mainstreaming“ zusammengekommen bedeutet, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern („Gender“) in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen („Mainstreaming“).

Die Analyse von Arbeitsfähigkeit und in Folge Interventionen müssen immer nach Diversity und geschlechtsspezifischen Kriterien gestaltet werden.

**Lernziele**

- Zusammenhang zwischen Diversity, Gender und Arbeitsfähigkeit verstehen

**MODUL 6**

**Interventionen zur Förderung von Arbeitsfähigkeit im Betrieb**

LV-Typ	akadem. Stunden	ECTS	Prüfungsart
SE	56	7	LV-Prüfung

**Inhalte des Moduls**

1. Theorie zur Wirkweisen von Prozessen in Unternehmen (Einführung)
2. Einführung in die Prozessgestaltung im Rahmen eines funktionierenden Arbeitsfähigkeitsmanagements und Vermittlung des Zusammenwirkens von Meilensteinen eines Prozessablaufes
  - i. Arbeitsvereinbarung zur Einführung eines nachhaltigen Arbeitsfähigkeitsmanagements mit dem Unternehmen (Contracting)
  - ii. Aufbau einer Struktur (Steuergruppe, Informationsabläufe)
  - iii. Sensibilisierung von Führungskräften, Schlüsselpersonen (Stakeholdern): Belegschaftsvertretung, Sicherheitsvertrauenspersonen, Behindertenvertrauenspersonen)
  - iv. Erhebung zu Arbeitsfähigkeit und Identifizieren von Faktoren, welche die Arbeitsfähigkeit im Betrieb positiv und negativ beeinflussen
  - v. Planung der Maßnahmen
  - vi. Evaluieren der Maßnahmen und
  - vii. Maßnahmen zur nachhaltigen Etablierung von Arbeitsfähigkeitsmanagement im Unternehmen
3. Vorstellen von Interventionen, die die Funktionen von Analyse und Maßnahmen verbinden:
  - a. Arbeitsbewältigungs-Coachings®
  - b. Interviews
  - c. Fokusgruppen
  - d. Ergonomische Betriebsbegehungen
4. Vorstellen von Tools, die branchenspezifisch wirken und aufgrund der Erfahrungen mit den Pilotunternehmen des AUVA-PVA-Programms für bestimmte Branchen besonders empfohlen werden (z.B. Baufit oder Poliercoachings für die Baubranche, Arbeitszeitgestaltungsmodelle für die Gesundheitsbranche, Pausenfibeln, Management- und Trainings zu gesundem und lebensphasengerechtem Führen )

**Lernziele**

- Wissen um die Wirkung und die Inhalte von Managementsystemen, Aufbau und Funktionsweise von Kontinuierlichen Verbesserungsprozessen in Unternehmen
- Kennen der Bausteine und Abläufe eines nachhaltigen Arbeitsfähigkeitsmanagements
- Überblick über die wichtigsten Interventionen, die sowohl Maßnahmen- als auch Analysecharakter haben

- Überblick über branchenspezifische Tools zur Förderung und Erhalt von Arbeitsfähigkeit

<b>MODUL 7</b>			
<b>Betriebliches Eingliederungsmanagement</b>			
<b>LV-Typ</b>	<b>akadem. Stunden</b>	<b>ECTS</b>	<b>Prüfungsart</b>
VO	56	7	LV-Prüfung
<b>Inhalte des Moduls</b>			
<p>Das seit 1.01.2011 geltende Arbeits- und Gesundheitsgesetz trägt dem präventiven und humanistischen Zugang Rechnung, kranke oder behinderte ArbeitnehmerInnen und arbeitslose Menschen dabei zu unterstützen (Sekundärprävention), sich trotz dieser Beeinträchtigungen in den Arbeitsprozess zu integrieren (bei der Kombination von Betrieblicher Beratung und Personenmanagement handelt es sich um ein Zusammenwirken von Sekundär- und Tertiärprävention).</p> <p>BEM ist die systematische Vorgangsweise zur betrieblichen Integration von MitarbeiterInnen mit gesundheitlichen (körperlichen/psychischen) Problematiken, Einschränkungen, Handicaps. Ziele sind die Förderung und der Erhalt der Arbeitsfähigkeit, der Weiterverbleib durch leistungsadäquaten Einsatz im Unternehmen und die Reduzierung gesundheitlicher Risiken im Unternehmen unter Ausschöpfung finanzieller Unterstützungsleistungen. Mittels BEM sollen behinderte oder gefährdete Personen und deren Betriebe unterstützt werden, sodass gefährdete Personen nachhaltig in den Arbeitsprozess integriert werden können.</p>			
<b>Lernziele</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennen von BEM Modellen</li> <li>• AGG und Schnittstelle ASchG</li> <li>• Player und Stakeholders im BEM</li> <li>• Aufsetzen eines BEM Prozesses im Betrieb</li> </ul>			

<b>MODUL 8</b>			
<b>Wirtschaftlichkeit, Produktivität- Kosten- Nutzenaspekte von Arbeitsfähigkeit</b>			
<b>LV-Typ</b>	<b>akadem. Stunden</b>	<b>ECTS</b>	<b>Prüfungsart</b>
SE	24	3	LV-Prüfung
<b>Inhalte des Moduls</b>			
<p>Arbeitsfähigkeit ist von großer Relevanz für alle Erwerbstätigen:                  Die Arbeitsfähigkeit ist eine wesentliche Grundlage des Wohlbefindens und Lebensqualität aller Erwerbstätigen.                  Für Betriebe: Die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten entscheidet mit über Leistung, Produktivität und Innovationsfähigkeit von Unternehmen.                  Für die Gesellschaft: Die Arbeitsfähigkeit der Erwerbstätigen eines Landes oder einer Region üben einen wesentlichen Einfluss auf die Volkswirtschaft aus.                  Arbeitsfähigkeit ist die Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit einer Bevölkerung. Der klassische Work Ability Index wurde in mehrfacher Hinsicht validiert: mit der Verweildauer im Beruf, mit dem Datum der Frühpensionierung, mit Invalidität und mit Tod. Das macht ihn zu einen relevanten Instrument der Arbeitsmedizin.                  Der WAI ist darüber hinaus mit div. medizinischen Variablen validiert und zeigt, dass er die gleiche Relevanz in Bezug auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit hat wie umfangreiche, medizinische Tests oder Verfahren wie Vitalitätsdiagnostik.                  Validierungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frühpensionierung / Erwerbsunfähigkeit</li> <li>• Unfallhäufigkeit</li> </ul>			

- Produktivität und Qualität der Arbeit
- Mortalität und Morbidität
- Subjektive Gesundheit (auch nach Pensionierung)
- Lebensqualität (auch nach Pensionierung)
- Krankheitskosten / Krankenstandskosten

Durch seine Validierung erhält der WAI vor allem auch prognostisches Potential. Die Validierung in einer Stichprobe von über Hunderttausenden ArbeitnehmerInnen in Finnland zeigte bei jenen mit „niederer“ Arbeitsbewältigung zu 38% eine Invalidität und Frühpensionierung in den folgenden fünf Jahren und bei „hoher“ Arbeitsbewältigung nur zu 1%.

Niedrige Ausprägungen in Arbeitsfähigkeit gehen mit einem vorzeitigen Ausstieg, schlechterer Lebensqualität, und klassischen Produktivitätsverlusten (z.B. gemessen nach der QQ Methode<sup>1)</sup>) einher:

**Querschnittstudie mit 11.318 Beschäftigten in Holland 2005-2006**  
**Produktivitätsverluste**

Arbeitsfähigkeit *	Produktivitätsverlust (%)
<b>Sehr gut</b>	<b>Referenz-Gruppe</b>
<b>Gut</b>	- 4.9%
<b>Mäßig</b>	- 12.0%
<b>Schlecht</b>	- 26.6%

\*) WAI/ABI nach Tomi, Ilmarinen und Quantity and Quality Method nach Brouwer (1)

**Lernziele**

- Zusammenhang Arbeitsfähigkeit und Produktivität kennen
- Nutzens-Argumentation auf wirtschaftlicher Basis

<sup>1)</sup> Quantity and Quality Method nach Brouwer et al, 1999 (*How much work did you perform during regular hours on your last regular workday as compared with normal?*; Skala von 0-10)

**Modul 9**

**Ethische Aspekte von Interventionen zu Wiederherstellung von Arbeitsfähigkeit**

LV-Typ	akadem. Stunden	ECTS	Prüfungsart
VO	16	2	LV-Prüfung

**Inhalte des Moduls**

Ethik in der Medizin, Ethik in der Arbeitsmedizin

Das Fach Arbeitsmedizin ist insofern eigen, als die ArbeitsmedizinerInnen eine gleichzeitig mehrfache Verantwortung tragen und verantworten müssen: gegenüber dem/der ArbeitnehmerIn, gegenüber dem/der ArbeitgeberIn, gegenüber der Gesellschaft, gegenüber den KollegInnen anderer Fächer, gegenüber sich selbst, den ärztlichen Eid und der Ethik des Sonderfaches.

Die Postulate des ICOH Code of Ethics 2002 – als Anstoß für das eigene Überlegen und Erwägen

Folgende Themen werden erläutert:

- Wichtigkeit der völligen Unabhängigkeit der ArbeitsmedizinerInnen um ihre Tätigkeiten, vor allem präventive, durchführen zu können.

- Der Schutz der Privatsphäre der ArbeitnehmerInnen
- Notwendigkeit, das fachliche Wissen am aktuellen Stand der Medizin zu halten, das „evidence based medicine“ zu kennen
- Immer das Vorgehen auf den ethischen Aspekt zu überprüfen
- Aufgrund der Beispiele aus der Praxis werden die Teilnehmer angeleitet die konkrete und spezifische Situation gemeinsam vom ethischen Aspekt zu beleuchten und über Lösungen gemeinsam nachzudenken.

Integrität im professionellen Agieren, Unparteilichkeit und ethisches Vorgehen sind unerlässlich in der Rolle des/der ArbeitsmedizinerInns bei der Erfüllung verschiedenartiger Aufgaben der arbeitsmedizinischen Praxis zwischen den o.g. diversen Interessensphären.

Ein Paradebeispiel der ethischen Konflikte in der Praxis stellt das Wiedereingliederungsmanagement dar. Hier wird die ärztliche Schweigepflicht auf die Probe gestellt, der humane und ethische Umgang mit Personen die aufgrund eines chronischen Leidens längerfristig nicht arbeitsfähig waren. Respektierend die Bedürfnisse, Vorstellung, Moral des/der einzelnen Betroffenen entsteht nicht selten ein Konflikt mit den Arbeitgebern und der Gesellschaft die eine Wiedereingliederung fördern wollen.

#### Lernziele

Verständnis der essentiellen Postulate der „Codes of Ethics“  
Verständnis der essentiellen Rechte der Menschen/PatientInnen/ArbeitnehmerInnen  
Verständnis der Komplexität der interdisziplinären Arbeit in der Arbeitsmedizin und der Notwendigkeit des ethischen Handelns auch für andere Fachgruppen in medizinischen und nicht-medizinischen Fächern die in der Arbeitsmedizin beteiligt sind  
Am Beispiel der beruflichen Wiedereingliederung der langfristig arbeitsunfähigen Menschen in das Arbeitsleben sollen die dabei entstehenden ethischen Konflikte analysiert und beleuchtet werden aus den Sichtpunkt der verschiedenen mitbeteiligten Parteien.

#### MODUL 10

**Spezielle Themen von Arbeitsfähigkeit erhalten: Mobbing, Stress in der Arbeitswelt, Burnout**

LV-Typ	akadem. Stunden	ECTS	Prüfungsart
VO	56	7	LV-Prüfung

#### MOBBING

Wo Menschen zusammenarbeiten kommt es zu Konflikten, Gruppenbildungen und Ausschluss von Einzelnen. Das war sicher seit Menschgedenken so. Seit Heinz Leymann in den 90er Jahren „Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann“ veröffentlichte, wird die systematische Ausgrenzung von Menschen aus dem Arbeitsprozess als Mobbing bezeichnet. Mobbing stellt sowohl für die unmittelbar Betroffenen wie für das gesamte Arbeitsumfeld eine massive Störung mit schwerwiegenden Folgen für Gesundheit und Leistungsfähigkeit dar.

#### Inhalte des Modul "Mobbing"

- Unterschied Konflikte und Mobbing
- Neue Zahlen und Fakten zu Mobbing
- rechtliche Rahmenbedingungen, insbesondere § 43a (Mobbingverbot)
- Prävention
- Analyse von Mobbing
- Interventionen (Vom Einzel-Gespräch bis Teamprozessen)
- Mobbingbetriebsvereinbarungen und Mobbingpräventionsbeauftragte: Aufgaben, Rolle, Haltung

### **STRESS in der ARBEITSWELT**

Psychische Fehlbeanspruchungen und psychiatrische Erkrankungen in der Arbeitswelt werden eng mit einer Zunahme von Stress in Unternehmen beschrieben. Worum geht es bei Stress wirklich? Ist Stress immer krankmachend?

#### **Inhalte des Moduls "Stress"**

- Zusammenhänge von Stress, Gesundheit und Leistungsfähigkeit (im positiven wie negativem Bereich) kennenlernen
- Stressoren - Ressourcen – Belastungen - Beanspruchungen
- Ansätze in der Organisation zur Analyse und Stressprävention
- Kennenlernen von Analyseinstrumenten
- Balance zwischen gesundheitsfördernder Herausforderung und krankmachendem Stress;
- Faktoren, die zu Life Balance beitragen können
- Erkennen von Frühsignalen von Stress bzw. Burnout
- Strategien zur Prävention bzw. Intervention für Organisation wie Individuen vermitteln

#### **Burnout**

Lang anhaltender Stress, ineffiziente Stressverarbeitung und mangelhafte Erholung in Arbeit wie Privatem können zu Burnout führen. Burnout ist ein Phänomen, welches längst nicht mehr "nur" in Mensch zu Mensch Berufen auftritt.

#### **Inhalte des Moduls "Burnout"**

- Sensibilisierung für Burn-out
- Analyse von Burnout - betriebliche wie individuelle Aspekte.
- Förderung einer Burnout präventiven Unternehmenskultur
- Arbeitsorganisatorische - Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitszeitmodelle, Auszeiten, Leistungsanreize, Teamentwicklung, etc.)
- Betriebsvereinbarung zur Burnout Prävention
- Unterstützung in der Stressverarbeitung besonders betroffener ArbeitnehmerInnen

Theorie zum Arbeitsfähigkeit und Arbeitsfähigkeitsmanagement;

#### **Lernziele**

- Die TeilnehmerInnen kennen die Abläufe eines Mobbingprozesses, wissen wie sich Mobbing von anderen Konflikten unterscheidet, kennen die rechtlichen Rahmenbedingungen von Mobbing und wissen um die Grundsätze einer erfolgreichen Prävention, kennen Analyse- und Interventionsinstrumente, sowie Systeme zu einer nachhaltigen Prävention (Mobbingpräventionsbeauftragte, innerbetriebliche Schlichtungsstellen, Maßnahmen-Stufenpläne);
- Kennen der Zusammenhänge von Stress, Gesundheit, Leistungsfähigkeit; Wissen um den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen, Handlungsspielräumen, individuellen und organisationalen Ressourcen; Früherkennung von gesundheitsgefährdendem Stress; Wissen über Strategien zur Prävention von Stress;
- Wissen über das Phänomen Burnout, sowie Bore-out, Wissen über mögliche Ursachen, die aus der Arbeitssituation rühren, sowie individuelle Voraussetzungen, die zu Burnout führen können; Diagnoseinstrumente für Burnout Gefährdung und Burnout; Kenntnis über Präventionsansätze, die an der Arbeitsorganisation und am Unternehmensklima ansetzen; Wissen um Anlaufstellen für Betroffene;

<b>MODUL 11</b>			
<b>Gesundes, Arbeitsfähigkeit förderndes Führen von MitarbeiterInnen</b>			
<b>LV-Typ</b>	<b>akadem. Stunden</b>	<b>ECTS</b>	<b>Prüfungsart</b>
<b>VO</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>LV-Prüfung</b>
<b>Inhalte des Moduls</b>			
<p>Führungskräfte der Zukunft werden MitarbeiterInnen unterschiedlicher Lebensphasen führen. Sie werden teilweise jünger als ihre MitarbeiterInnen sein. Der Erhalt und die Förderung von Arbeitsfähigkeit werden - nicht zuletzt aus Produktivitätsgründen - zur Führungsaufgabe. Gesundes, die Arbeitsfähigkeit förderndes Führen ist da und dort schon jetzt Teil von Zielvereinbarungen für Führungskräften.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Die Wirkung von guter Führungsarbeit und Verhalten für die Verbesserung von Arbeitsfähigkeit generell und insbesondere auch in vorgerücktem Alter von Erwerbstätigen (Tuomi, et al.; 1997)</li><li>➤ Führungskräften fehlen z.T. aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zum Altersprozess, wodurch sich negative Altersbilder als Vorurteile verfestigen können – wie kann dem in der Praxis begegnet werden</li><li>➤ altersadäquate Einstellungen und Altersbilder und deren Potenziale zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit</li><li>➤ Instrumente für Gesundes, Arbeitsfähigkeit förderndes Führen<ul style="list-style-type: none"><li>○ Führen durch Zielvereinbarungen, Einsetzen von Tools wie Mitarbeitergespräche</li><li>○ Wertschätzendes Feedback im Alltag und anerkennender Erfahrungsaustausch</li></ul></li></ul> <p>Sensibilisierung und dialogische Kommunikation als Erfolgsfaktoren</p>			
<b>Lernziele</b>			
<ul style="list-style-type: none"><li>• Wissen über Gesundheitspotenziale in der Arbeit und positive Wirkungen von altersadäquaten Einstellungen und Altersbildern</li><li>• Bewusstsein schaffen für die Stärken und Herausforderungen der einzelnen Lebensphasen für eine altersgerechte Arbeitswelt</li><li>• Reflexionsfähigkeit bezüglich der eigenen Führungsweise stärken</li><li>• Modelle und Instrumente aus der Praxis kennenlernen, welche die Arbeitsfähigkeit unterstützen</li><li>• Unterstützung bei der Reflexion und Entwicklung von eigenen Beratungstools und Inhalten für ein gesundes und die Arbeitsfähigkeit förderndes Führen in betreuten Unternehmen</li></ul>			
<b>Lehrmethoden</b>			
<ul style="list-style-type: none"><li>○ Vortrag</li><li>○ Dialogische Lernformen</li><li>○ Übungen mit simulierten Situationen</li><li>○ Präsentation von selbst erarbeiteten Beratungsweisen in betreuten Unternehmen</li></ul>			



<b>MODUL 12</b>			
<b>Modellprojekte durchführen – Anleitung für die Praxis</b>			
<b>LV-Typ</b>	<b>akadem. Stunden</b>	<b>ECTS</b>	<b>Prüfungsart</b>
<b>SE / Praxis</b>	<b>80</b>	<b>10</b>	<b>Projektarbeit</b>
<b>Inhalte des Moduls</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Zusammenfassung und Festigung der Inhalte des Lehrgangs</li> <li>➤ Fokussierung auf die Planung und Umsetzung maßgeschneiderter (auf konkrete reale Unternehmen bezogene) Arbeitsfähigkeitsmanagement-Prozesse</li> <li>➤ Erstellen eines Konzeptes für ein reales Unternehmen, in dem Arbeitsfähigkeitsmanagement eingeführt werden soll</li> <li>➤ Planen und erste Umsetzungsschritte des Prozesses:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vereinbarung mit dem Unternehmen</li> <li>○ Aufsetzen einer Struktur (Steuergruppe, Informationssystem)</li> <li>○ Sensibilisierung top down</li> <li>○ Einbeziehen der Stakeholder und Schlüsselkräfte (Geschäftsführung, Belegschaftsvertretung, andere Präventivfachkräfte, Personalentwicklung und HR-Management, Behindertenvertrauens- und Sicherheitsvertrauenspersonen usw.)</li> <li>○ Ev. Erhebung/Ist-Analyse zur Arbeitsfähigkeit und von Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit</li> <li>○ Einsatz von Arbeitsbewältigungscoachings und anderen Instrumenten</li> <li>○ Maßnahmenplanung und Begleitung der Umsetzung</li> <li>○ Evaluierung, Adaptierung und / oder Ausrollen von Maßnahmen</li> </ul> </li> </ul>			
<b>Lernziele</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Festigen des gewonnenen Überblicks und des individuellen Wissens zu Arbeitsfähigkeitsmanagement</li> <li>• Praxisrelevantes Wissen abrufen können</li> <li>• Konkretes Umsetzen des Wissens in die Praxis in Form einer Projektarbeit, sowie</li> <li>• Fähigkeit, eine konkrete Planung und teilweise Umsetzung von Arbeitsfähigkeitsmanagement in einem realen - vom Teilnehmer, der Teilnehmerin beratenen - Unternehmen unter Beweis stellen zu können</li> </ul>			

<b>MODUL 13</b>			
<b>Internationale Projekte /Programme und Netzwerke zum Thema Arbeitsfähigkeit</b>			
<b>LV-Typ</b>	<b>akadem. Stunden</b>	<b>ECTS</b>	<b>Prüfungsart</b>
<b>SE</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>LV-Prüfung</b>
<b>Inhalte des Moduls</b>			
<p>In den letzten Jahren haben sich zahlreiche Workability Netzwerke primär in Europa gebildet, welche zum Teil forschen und beraten.</p> <p>Des Weiteren gibt es v.a. in Finnland rund um das FIOH und die Universität von Jyväskylä eine Forschungscommunity, welche zahlreiche Studien mit dem Arbeitsfähigkeitskonzept durchgeführt hat.</p> <p>Diese Netzwerke und Projekte sollen im Lehrgang vorgestellt werden</p>			
<b>Lernziele</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Netzwerke kennenlernen, Kontakte knüpfen</li> </ul>			

#### **Lehrmethoden**

- Vortrag
- Ev. Study Visit

#### **§ 8 Anerkennung von Prüfungen**

Auf Antrag der/des LehrgangsteilnehmerInnen entscheidet die wissenschaftliche Lehrgangsleitung im Auftrag des/der CurriculumsdirektorIn über die Anerkennung von an universitären Einrichtungen erbrachten Leistungen.

#### **§ 9 Master-Thesis**

(1) Die Zulassung zur schriftlichen Masterthesis setzt die Absolvierung der Prüfungen der Module 1 bis 12 und die Zulassung zum 4. Semester voraus.

(2) Die Masterthesis ist prinzipiell als Einzelarbeit von allen LehrgangsteilnehmerInnen anzufertigen. PartnerInnen- und Gruppenarbeiten sind jedoch zulässig, wenn die Leistungen der einzelnen LehrgangsteilnehmerInnen gesondert beurteilbar sind.

(3) Als Thema der Masterthesis können alle Themen aus dem Bereich Module 1 bis 11 gewählt werden. Das Thema der Masterthesis ist im Einvernehmen mit dem/der BetreuerIn festzulegen und muss von der Lehrgangsleitung des Universitätslehrganges genehmigt werden.

(4) Die Erstellung der schriftlichen Masterthesis wird von einem/einer BetreuerIn begleitet und bewertet. Die LehrgangsteilnehmerInnen haben nach Maßgabe der verfügbaren BetreuerInnen ein Vorschlagsrecht. Die BetreuerInnen werden von der Lehrgangsleitung bestellt.

(5) Für die Ausarbeitung der Masterthesis gelten die bestehenden Richtlinien zur Abfassung der Diplomarbeit des Humanmedizin-Diplomstudiums N 202.

(6) Wird die Masterthesis vom/von der BetreuerIn negativ beurteilt, findet § 17a Abs. 12 des II. Abschnittes der Satzung der MedUni Wien Anwendung.

#### **§ 10 Anwesenheitspflicht**

(1) Die Teilnahme an den Lehrveranstaltungen ist verpflichtend. Die Anzahl der versäumten Stunden im Lehrgang darf 20% der Stunden nicht überschreiten.

(2) Für den Fall, dass die Zahl der versäumten Stunden das zulässige Ausmaß pro Lehrveranstaltung überschreitet, entscheidet die wissenschaftliche Lehrgangsleitung auf schriftlichen Antrag der/des Studierenden, ob zur Verteidigung der Masterthesis angetreten werden darf, oder ob das Modul (die Lehrveranstaltung) wiederholt werden muss.

(3) Begründete Fehlzeiten (z.B. Krankheit, Todesfall) bei Lehrveranstaltungen können innerhalb eines bestimmten Rahmens (Richtwert: 20 % der gesamten Lehrveranstaltungsdauer) toleriert werden. Entsprechende Nachweise für die Fehlzeiten sind beizubringen. Wenn es das Thema der Lehrveranstaltung erlaubt, werden auch Möglichkeiten für eine Wiederholung und/oder Ersatzleistungen angeboten werden, die von der wissenschaftlichen Lehrgangsleitung bestimmt werden.

#### **§ 11 Prüfungsordnung**

(1) Die Prüfungen im Universitätslehrgang bestehen aus:

- Studienbegleitenden Prüfungen in den Prüfungsfächern
- der Master-Thesis
- der Verteidigung der Master-Thesis

(2) Studienbegleitende Prüfungen werden im Zusammenhang mit den entsprechenden Lehrveranstaltungen in den nachstehenden Formen erbracht. Sie sollen exemplarisch die Befähigung des/der LehrgangsteilnehmerIn in dem durch das Lehrveranstaltungsthema bezeichneten Moduls nachweisen:

1. schriftliche und/oder mündliche Modul- bzw. Lehrveranstaltungsprüfung
2. Modul- bzw. Lehrveranstaltungen mit immanenten Prüfungscharakter
3. Praxis mit immanenten Prüfungscharakter

PrüferIn in studienbegleitenden Prüfungen ist in der Regel der/die Lehrbeauftragte, dessen Lehrveranstaltung der/die LehrgangsteilnehmerIn belegt hat.

(3) Das Prüfungsverfahren richtet sich nach den §§ 72 UG 2002 und den einschlägigen Bestimmungen des 2. Abschnittes der Satzung der Medizinischen Universität Wien (§§ 14 ff).

(4) Nichtantreten zu einer Prüfung

Sind PrüfungskandidatInnen durch eine Krankheit oder einen anderen berücksichtigungswürdigen Grund verhindert zu einer Prüfung anzutreten, und haben sie diesen Umstand rechtzeitig schriftlich bzw. mündlich gemeldet, sind die betreffenden Prüfungen zum ehestmöglichen Termin nachzuholen, ggf. sind zusätzliche Prüfungsgebühren bei nichtentschuldigtem Nichtantreten zu entrichten.

(5) Bei Prüfungsgegenständen ausländischer Lehrbeauftragter besteht für den/die LehrgangsteilnehmerIn die Möglichkeit im Falle der Verhinderung des Lehrbeauftragten oder einer Prüfungswiederholung der KandidatInnen die Prüfung auch schriftlich abzuhalten.

(6) Verteidigung der Masterthesis

Die Master-These ist im Rahmen einer öffentlichen Prüfung vor der Prüfungskommission zu verteidigen.

Voraussetzungen für die Teilnahme an der Verteidigung der Master-These sind die:

- Teilnahme an allen Modulen des Universitätslehrganges (mind. 80% Anwesenheit)
- Positive Absolvierung aller studienbegleitenden Prüfungen
- Positive Beurteilung der Masterthesis

(7) Die Prüfungskommission besteht aus 3 Mitgliedern und setzt sich aus dem/der LehrgangsleiterIn oder dessen/deren StellvertreterIn, dem /der BetreuerIn der Masterthesis und einer/ einem Lehrende/n des Universitätslehrganges zusammen

## **§ 12 Benotungsformen**

(1) Bei der Beurteilung gelten die studienrechtlichen Bestimmungen (§ 73 UG 2002 i.d.g.F) und der II. Abschnitt der Satzung der Medizinischen Universität Wien (Mitteilungsblatt 9. Stück, Nr. 22 vom 23.12.2003 i.d.g.F).

(2) Die positive Absolvierung des Lehrganges ist durch eine Gesamtnote zu beurteilen. Die Gesamtnote hat gemäß § 73 Abs. 3 UG 2002 idgF „bestanden“ zu lauten, wenn alle in diesem Curriculum vorgeschriebenen Prüfungen positiv beurteilt wurden; die Gesamtbeurteilung hat „mit Auszeichnung bestanden“ zu lauten, wenn in keinem Fach eine schlechtere Beurteilung als „gut“ und in mindestens der Hälfte der Fächer die Beurteilung „sehr gut“ erteilt wurde.

(3) Die Gesamtnote setzt sich zusammen aus

- Studienbegleitenden Prüfungen
- Masterthesis
- Verteidigung der Masterthesis

### **§ 13 Vorzeitige Beendigung**

(1) Die Ausbildung gilt als abgebrochen, wenn die/der TeilnehmerIn mehr als 20% der Lehrveranstaltungen unentschuldigt fern bleibt. Bei entschuldigtem Fernbleiben von mehr als 20% der Lehrveranstaltungen muss die/der TeilnehmerIn die theoretische Ausbildung nachbelegen.

(2) Ist ein/e TeilnehmerIn mit der Bezahlung des Lehrgangsbeitrags säumig, kann ihr/ihm die weitere Teilnahme am Lehrgang untersagt werden, wenn sie/er nach Mahnung nicht binnen 14 Tagen den Lehrgangsbeitrag einzahlt.

(3) Der Lehrgangsbeitrag ist jeweils im Voraus und zwar längstens bis 3 Wochen nach Rechnungslegung zu bezahlen.

(4) Bei Abbruch nach Beginn des Universitätslehrganges wird der gesamte Lehrgangsbeitrag fällig.

(5) Diese Stornobedingungen gelten bis zum Inkrafttreten der vom Rektorat festzulegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Universitätslehrgänge.

### **§ 14 Abschluss und akademischer Grad**

(1) Der Universitätslehrgang ist erfolgreich absolviert, wenn alle vorgeschriebenen Prüfungen und die Masterthesis gemäß der Prüfungsordnung positiv beurteilt wurden.

(2) Der erfolgreiche Abschluss des Universitätslehrganges wird durch ein Abschlusszeugnis beurkundet und der akademische Grad "Master of Science - Arbeitsfähigkeit erhalten),„ abgekürzt MSc, " von der Medizinischen Universität Wien bescheidmässig verliehen.

(3) Im Abschlusszeugnis sind die einzelnen Module und ihnen zugeordneten Lehrveranstaltungen mit ihrer Gesamtstundenzahl und ihren Einzelnoten anzuführen. Lehrveranstaltungen, deren Teilnahmeerfolg „mit Erfolg teilgenommen/ohne Erfolg teilgenommen“ bewertet wurde, sind ebenfalls anzuführen. Weiters angeführt werden das Thema und die Gesamtnote der schriftlichen Abschlussarbeit. Auf dem Abschlusszeugnis sind die ECTS-Punkte auszuweisen.

## **Teil III: Organisation**

### **§ 15 Regelung über die wissenschaftliche Lehrgangsleitung**

(1) Die wissenschaftliche Lehrgangsleitung besteht aus dem/der wissenschaftlichen LeiterIn und seiner/ihrer Stellvertretung. Die Bestellung des/der wissenschaftlichen Lehrgangsleiters/in und ihrem/ihrer StellvertreterIn erfolgt durch das Rektorat der Medizinischen Universität Wien.

(2) Die wissenschaftliche Lehrgangsleitung ist insbesondere zuständig für:

- Bestellung der Prüfungskommission
- Erstellung eines Vorschlages für die Bestellung des wissenschaftlichen Beirats.
- Durchführung des Auswahlverfahrens
- Vorschlag an das Rektorat der zum Studium zuzulassenden Studierenden
- Vorschlag von geeigneten Lehrbeauftragten an das Rektorat

- Durchführung der Evaluierung der Lehrveranstaltungen und Prüfungen gemeinsam mit der organisatorischen Lehrgangsführung

(3) Die wissenschaftliche Lehrgangsführung schlägt dem Rektorat Institutionen und Persönlichkeiten aus Wissenschaft und Praxis vor, die das Rektorat als Kooperationspartner bzw. als Mitglieder des wissenschaftlichen Beirats bestimmt.

(4) Die wissenschaftliche Lehrgangsführung entwickelt auf Grundlage der festgelegten allgemeinen Zulassungsvoraussetzungen Kriterien und ein Verfahren, anhand derer die zuzulassenden Studierenden ausgewählt und dem Rektorat zur Zulassung vorgeschlagen werden.

(5) Die wissenschaftliche Lehrgangsführung entwickelt Kriterien und ein Verfahren, anhand derer im Falle verfügbarer Stipendien StipendiatenInnen und PrämienempfängerInnen ausgewählt werden. Sie konzipiert gegebenenfalls weitere Ordnungen und Regelungen und ist zuständig für die Gewinnung von Sponsoren.

#### **§ 16 Regelung über die organisatorische Lehrgangsführung**

Die wissenschaftliche Leitung bestellt einen/-e organisatorischen/-e LeiterIn des Universitätslehrganges.

Dem/der organisatorischen LehrgangsführerIn obliegt unter anderem:

- Die Entgegennahme und Bestätigung der Bewerbungen,
- Die Vorbereitung der BewerberInnengespräche
- Die Terminabsprache mit Lehrbeauftragten
- Die Raumplanung
- Die organisatorische Unterrichtsplanung
- Die Betreuung der Studierenden
- Die Aufbereitung der Unterrichtsmaterialien (Student Manual, Student Skript, Reader), gegebenenfalls das Lektorat dafür
- Die Unterstützung der wissenschaftlichen Leitung bei der Wahrnehmung der erwähnten Aufgaben

#### **§ 17 Lehrende**

Die Beauftragung von anerkannten WissenschaftlerInnen/Lehrbeauftragten erfolgt durch die wissenschaftliche Lehrgangsführung im Auftrag des Rektorats der MedUni Wien. Die Abgeltung der Vortragshonorare erfolgt nach den im Finanzplan budgetierten Sätzen.

#### **§ 18 Wissenschaftlicher Beirat**

Die Mitglieder des ehrenamtlichen wissenschaftlichen Beirats werden vom Rektorat auf Vorschlag der Lehrgangsführung bestellt. Der Wissenschaftliche Beirat hat folgende Aufgaben:  
- Evaluation des Curriculums in Hinblick auf seine Aktualität

Der Beirat tritt mindestens 1x jährlich zusammen und setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- VertreterIn der AUVA; diese/r wird von der AUVA nominiert
- VertreterIn der MedUni Wien; diese/r wird von der MedUni Wien nominiert
- VertreterIn der PVA; diese/r wird von der PVA nominiert
- VertreterIn des Zentralinspektorates; diese/r wird von dem ZI nominiert

VertreterIn der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin; diese/r wird von der ÖGA nominiert

VertreterIn der Bundesarbeitskammer; diese/r wird von der Bundesarbeitskammer nominiert  
VertreterIn der WKO; diese/r wird von der WKO nominiert

VertreterInnen aus der Praxis; diese werden von der Lehrgangsführung nominiert

**§ 19 Qualitätssicherung**

Zur Sicherung der Qualität von Studium und Lehre werden in Übereinstimmung mit den Richtlinien der Medizinischen Universität Wien interne Evaluationen schriftlich und mündlich vorgenommen und auf den Evaluationsergebnissen basierende Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet.

**§ 20 Finanzierung und Lehrgangsbeiträge**

Die Finanzierung des Lehrgangs erfolgt zumindest kostendeckend durch die von den TeilnehmerInnen zu entrichtenden Lehrgangsbeiträge. Der Lehrgangsbeitrag ist unter Berücksichtigung der tatsächlichen Kosten des Universitätslehrgangs gemäß § 91 Abs. 7 UG vom Rektorat festzusetzen.

Eduard Auff  
Senatsvorsitzender

---

Redaktion: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Schütz

Druck und Herausgabe: Medizinische Universität Wien

Erscheinung: nach Bedarf; termingebundene Einschaltungen sind mindestens 3 Arbeitstage vor dem gewünschten Erscheinungsdatum in der Redaktion einzubringen.