

Bericht

fit2work  
Personenberatung  
Niederösterreich:  
Unterstützung beim  
Verbleib im  
Erwerbsleben

Ergebnisse der Erhebung  
bei im Jahr 2018  
berufstätigen KlientInnen

ÖSB Studien & Beratung gGmbH  
Meldemannstraße 12-14  
1200 Wien

Ingrid Pecher,  
Ehrenfried Natter  
Februar 2019

# Inhalt

1. Zusammenfassung der Ergebnisse	4
2. Einleitung	6
3. Vorgangsweise	7
3.1. Datengrundlage und realisierte Stichprobe	8
3.2. Befragungsmethode	9
3.3. Aufbereitung und Analyse der Ergebnisse	9
4. Ergebnisse	10
4.1. Erwerbsstatus	10
4.2. Gesundheitliche Situation	13
4.3. Entscheidung für die Inanspruchnahme von fit2work	14
4.4. Zufriedenheit mit der Beratung durch fit2work	15
4.5. Entwicklungsplan und Maßnahmen	16
4.6. Einbindung von Unternehmen	20
4.7. Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)	23
4.8. Vernetzung zu regionalen und fachlichen Unterstützungsangeboten	25
4.8. Nachhaltigkeit von fit2work	27
5. Diskussion und Interpretation der Ergebnisse im Team	30
Anhang: Fragebogen	31

## Grafiken

Grafik 1: Erwerbsstatus	10
Grafik 2: Situation beim selben Arbeitgeber	11
Grafik 3: Situation beim neuen Arbeitgeber	11
Grafik 4: Situation der Arbeitslosen	12
Grafik 5: Gesundheitliche Situation	13
Grafik 6: Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme von fit2work	14
Grafik 7: Zufriedenheit mit der Beratung durch fit2work	15
Grafik 8: Erreichung der Ziele des Entwicklungsplans	16
Grafik 9: Beitrag der Entwicklungsplan-Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit	17
Grafik 10: Hilfreiche Maßnahmen des Entwicklungsplans	18
Grafik 11: Wenig hilfreiche Maßnahmen des Entwicklungsplans	19
Grafik 12: Hilfreiche Maßnahmen im Unternehmen	20
Grafik 13: Einbezogene Personen aus Unternehmen	21
Grafik 14: Bedeutung der Einbeziehung von Personen aus dem Unternehmen	22
Grafik 15: Größte Herausforderung bei der Inanspruchnahme der WIETZ	23
Grafik 16: Bedeutung der WIETZ für die Wiederaufnahme der Beschäftigung	24
Grafik 17: Bedeutung der Unterstützung von fit2work für die Inanspruchnahme der WIETZ	25
Grafik 18: Information über regionale und fachliche Unterstützungsangebote	25
Grafik 19: Bedeutung der Kontaktherstellung durch fit2work	26
Grafik 20: Bedarfsabdeckung durch von fit2work vorgeschlagene Unterstützungen	27
Grafik 21: Verstärkte Beachtung eines gesunden Lebensstils	27
Grafik 22: Setzung gesundheitsförderlicher Aktivitäten	28
Grafik 23: Stärkung für das Berufsleben durch fit2work	29

# 1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Im Jahr 2018 schlossen 507 berufstätige Personen die fit2work-Beratung in Niederösterreich ab. Daraus wurde eine Zufallsstichprobe im Umfang von 100 Personen gezogen, welche im Jänner 2019 telefonisch befragt wurden.

## **Erwerbsstatus**

Drei Viertel der berufstätigen KlientInnen von fit2work konnten in Beschäftigung verbleiben, 90 % davon beim selben Arbeitgeber.

## **Gesundheitliche Situation**

Der Gesundheitszustand verbesserte sich bei fast zwei Drittel der Befragten. Die Anzahl der Personen in Krankenstand geht im Zuge der Beratung – insbesondere bei jenen, die derzeit noch in Beschäftigung sind – massiv zurück. Bei Personen mit psychischen Belastungen und jenen mit sowohl physischen als auch psychischen Belastungen<sup>1</sup> zeigt sich dies am deutlichsten.

## **Entscheidung für die Inanspruchnahme von fit2work**

Wichtigstes Kriterium ist die Erreichbarkeit, sie ist für 84 % entscheidend für die fit2work-Inanspruchnahme. Für 19 % der Personen ist die Wartezeit auf einen Termin entscheidend, auf Grund der kürzeren Wartezeiten nehmen z.B. auch Personen aus Wien eine fit2work-Beratung in Niederösterreich in Anspruch.

## **Zufriedenheit mit der Beratung durch fit2work**

83 % sind (sehr) zufrieden mit der fit2work-Beratung. Vor allem jene mit psychischen Problemen und intensiv Beratene und wo Maßnahmen im Unternehmen gesetzt wurden.

95 % der Befragten empfehlen fit2work weiter.

## **Entwicklungsplan und Maßnahmen**

Drei Viertel sehen die Ziele des in der fit2work-Beratung gemeinsam beschlossenen Entwicklungsplans als (sehr) gut erreicht, vor allem Personen mit psychischen Belastungen.

Bei 69 % haben die Maßnahmen des Entwicklungsplans zur Verbesserung der Gesundheit (sehr) beigetragen, vor allem bei Personen mit psychischen Belastungen.

---

<sup>1</sup> Die Zuordnung der Personen erfolgte auf Grund der durchgeführten Basischeck-Art zu Beginn der Beratung, d.h. der ersten arbeitsmedizinischen und/oder arbeitspsychologischen Abklärung.

In der offenen Abfrage nach besonders hilfreichen Entwicklungsplan-Maßnahmen betont rund die Hälfte der Nennungen Case Management<sup>2</sup> Leistungen.

### **Einbindung von Unternehmen**

Arbeitsorganisatorische Änderungen und WIETZ ermöglichen eine Weiterbeschäftigung beim selben Arbeitgeber und steigern im Allgemeinen die Zufriedenheit mit der Beratung.

Zumindest 37 % der berufstätigen KlientInnen stehen einer Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber durch fit2work positiv gegenüber; in 31 % der Beratungsfälle konnten Maßnahmen im Unternehmen gesetzt werden und in 8 % der Fälle erfolgte eine intensivere Zusammenarbeit (durch Einbeziehung von Personen aus dem Unternehmen).

Hier zeigt sich einerseits, dass eine Zusammenarbeit mit dem Unternehmen umso hilfreicher ist je früher sie erfolgt und andererseits, dass noch Potenzial für mehr und intensivere Zusammenarbeit mit den Unternehmen gegeben ist.

### **Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)**

Fast die Hälfte der berufstätigen KlientInnen von fit2work nimmt WIETZ in Anspruch. 85 % bewerten die fit2work-Beratung als (sehr) hilfreich bei deren Inanspruchnahme – um Informationen zu bekommen, Herausforderungen beim Beantragungsprocedere zu bewältigen sowie zeitgerecht ein arbeitsmedizinisches Gutachten zu erhalten.

Für 83 % der InanspruchnehmerInnen von WIETZ ist diese (sehr) hilfreich bei der Wiederaufnahme der Beschäftigung.

### **Vernetzung zu regionalen und fachlichen Unterstützungsangeboten**

Die Information durch fit2work über weitere Unterstützungsangebote wird von 69 % als (sehr) gut bewertet. Immerhin 12 % bewerten hier mit nicht bis gar nicht gut.

In 53 % der Beratungsfälle wurde durch fit2work ein Kontakt zu weiteren Angeboten hergestellt. Für 79 % der auf diese Art unterstützten Personen war das (sehr) hilfreich und hat den Bedarf (sehr) gut abgedeckt.

### **Nachhaltigkeit von fit2work**

78 % achten auch nach der fit2work-Beratung mehr auf einen gesunden Lebensstil. Fast die Hälfte der Personen wendet gesundheitsförderliche Maßnahmen weiterhin an, vor allem Bewegung wird genannt.

69 % fühlen sich durch fit2work für ihr Berufsleben gestärkt – vor allem, wenn auch im Unternehmen Maßnahmen gesetzt wurden.

---

<sup>2</sup> Case Management bei fit2work: Erarbeitung von konkreten Maßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit.

## 2. Einleitung

Das **Programm fit2work** zielt auf eine gesunde Arbeitswelt ab und kann von Personen mit gesundheitlichen Problemen (fit2work Personenberatung) und von Betrieben (ab einem Mitarbeiter bzw. einer Mitarbeiterin; fit2work Betriebsberatung) freiwillig und kostenfrei in Anspruch genommen werden.

fit2work bietet Beratung und Unterstützung für Personen und Betriebe, wenn gesundheitliche Probleme den Arbeitsplatz gefährden, und soll neue Chancen eröffnen. Als Präventionsprogramm berät die **fit2work Personenberatung** Menschen, welche

- oft oder länger im Krankenstand sind und dadurch Probleme im Job haben,
- mit einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung leben,
- befürchten, aus gesundheitlichen Gründen ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder
- aus gesundheitlichen Gründen arbeitslos sind.

Wesentliche **Ziele** dabei sind, die

- Verhinderung eines Verlusts des Arbeitsplatzes aus gesundheitlichen Gründen bzw. frühzeitige Maßnahmen, um (drohenden) gesundheitlichen Beeinträchtigungen entgegenzuwirken,
- Ermöglichung der Wiedereingliederung nach einem langen Krankenstand (Wiedereingliederungsteilzeit)

Das **Angebot** der fit2work-Personenberatung ist folgendermaßen strukturiert:

- Erfassung der aktuellen Situation (Ist-Analyse) und Übermittlung von Basisinformationen – auf Wunsch auch anonym (Erstberatung),
- Arbeitsmedizinische und/oder arbeitspsychologische Abklärung (Basischeck) inklusive spezieller individueller Empfehlungen,
- Entwicklung (alternativer) beruflicher Perspektiven (Entwicklungsplan), Erarbeitung von Maßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit sowie Unterstützung bei der Umsetzung (Case Management/Intensivberatung)

**Flankierend** erfolgt die Information über mögliche Förderungen, Leistungen und Maßnahmen und bei Bedarf Weiterverweisung bzw. Hilfestellung beim Kontakt mit Institutionen und regionalen Partnerinnen/Partnern. fit2work unterstützt bei der Erstellung eines Maßnahmenplans und bei seiner Umsetzung.

In **Niederösterreich** wird die fit2work-Personenberatung von der **ÖSB Consulting** in allen Vierteln, an insgesamt 7 Standorten, angeboten. **Erwerbstätige Personen** sind dabei eine wichtige Zielgruppe, bei der die Möglichkeiten der Personenberatung mit jenen der Betriebsberatung verknüpft werden könnte.

Im Jahr 2018 haben 507 zu Beratungsbeginn erwerbstätige Personen die fit2work-Personenberatung – über eine Erstberatung hinausgehend – abgeschlossen. Die **ÖSB Studien & Beratung** führte im Jänner 2019 im Auftrag und gemeinsam mit der ÖSB Consulting eine **Erhebung** (telefonische Befragung) bei 100 dieser Beratungsabschlüsse durch (Zufallsstichprobe im Umfang von 20 % der Grundgesamtheit).

Folgende **Themen** stehen im Zentrum dieser Erhebung und der nachfolgenden Analyse:

- Aktueller Erwerbsstatus der beratenen berufstätigen Personen
- Entwicklung der gesundheitlichen Situation
- Zufriedenheit mit fit2work:
  - Beratung insgesamt
  - Entwicklungsplan und Maßnahmen
  - Weitervermittlung zu regionalen und fachlichen Angeboten sowie Kontaktherstellung
- Einbeziehung von Unternehmen:
  - Hilfreiche Maßnahmen im Unternehmen
  - Erfahrungen und Zufriedenheit mit der Einbeziehung von Personen aus dem Unternehmen
- Erfahrungen und Zufriedenheit mit der Inanspruchnahme von Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)
- Nachhaltigkeit von fit2work und Stärkung für das Berufsleben

### 3. Vorgangsweise

Um Aspekte dieser Themen beschreiben zu können wurde ein **deskriptiver Ansatz**<sup>3</sup> gewählt, der – wo es notwendig und sinnvoll erscheint – Raum für eine weitergehende explorative Vorgangsweise offenhält. Grundsätzlich sind die zu erhebenden Sachverhalte bekannt und geschlossene Fragestellungen können angewandt werden. Bei manchen Fragestellungen sollen jedoch weitergehende Informationen von den Befragten erhoben werden – zur Illustration bzw. zum besseren Verständnis ihrer Situation. An diesen Stellen wurde der Fragebogen um Textfelder ergänzt.

Der **Fragebogen** wurde im Team entwickelt und getestet. Die Form der telefonischen Befragung wurde gewählt, um die Zielgruppe bestmöglich zu erreichen, das einheitliche Verständnis der Fragestellungen zu sichern und den Rücklauf im Rahmen der geplanten Stichprobe hoch zu halten.

---

<sup>3</sup> Creswell, J. (2003): Research Design: Qualitative, quantitative and mixed-methods approaches, in Burns/Veek/Bush (2017): Marketing Research, Pearson

### 3.1. Datengrundlage und realisierte Stichprobe

Die **Datengrundlage** bilden die im Jahr 2018 in der fit2work Personenberatung in Niederösterreich abgeschlossenen 507 Beratungsfälle von zu Beginn der Beratung berufstätigen Personen.

Zur repräsentativen Abbildung der Datengrundlage wurde daraus eine **Zufallsstichprobe** von 150 Personen unter Berücksichtigung der unten dargestellten Verteilung charakteristischer Merkmale gezogen.

Im Befragungszeitraum konnten 107 Personen erreicht und befragt werden. Die Qualitätssicherung hinsichtlich Vollständigkeit der Datensätze sowie der Abgleich der Stichprobe an die Verteilungen der Merkmale in der Datengrundlage führte zur Ausscheidung einiger anhand der Merkmale zufällig ausgewählter Datensätze und ergab eine realisierte Stichprobe von 100 Befragungen<sup>4</sup>.

Die Abweichungen hinsichtlich der einzelnen Merkmale gegenüber der Datengrundlage bewegen sich für diese **realisierte Stichprobe** in einer Bandbreite von +/-5 %-Punkten, mit Ausnahme des Mostviertels, welches mit -10 %-Punkten gegenüber der Datengrundlage und in Relation zu den anderen Vierteln etwas weniger vertreten ist.

Tabelle 1: Nach Region

	Datengrundlage		Realisierte Stichprobe
	Anzahl	Anteil	Anzahl = Anteil
Industrieviertel	159	31 %	34
Mostviertel	208	41 %	31
Waldviertel	30	6 %	10
Weinviertel	110	22 %	25
<b>Gesamt</b>	<b>507</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tabelle 2: Nach Geschlecht

	Datengrundlage		Realisierte Stichprobe
	Anzahl	Anteil	Anzahl = Anteil
männlich	201	40 %	41
weiblich	306	60 %	59
<b>Gesamt</b>	<b>507</b>	<b>100 %</b>	<b>100</b>

---

<sup>4</sup> Nach der üblicherweise verwendeten Konfidenzintervallmethode (Konfidenzintervall von 95%) zur Bestimmung der Stichprobengröße ergibt sich für diese Stichprobengröße insgesamt eine Fehler-spanne von rd. +/- 2%; vgl. Xu, G. (1999): Estimating sample size for a descriptive study in quantitative research, in Burns/Veek/Bush (2017): Marketing Research, Pearson.

Tabelle 3: Nach Altersklasse

	Datengrundlage		Realisierte Stichprobe
	Anzahl	Anteil	Anzahl = Anteil
bis 29	38	7 %	6
30-39	81	16 %	10
40-49	170	34 %	37
50+	218	43 %	47
<b>Gesamt</b>	<b>507</b>	<b>100 %</b>	<b>100</b>

Tabelle 4: Nach Gesundheitsproblem (Basischeck-Art)

	Datengrundlage		Realisierte Stichprobe
	Anzahl	Anteil	Anzahl = Anteil
Groß	48	9 %	10
Klein Med.	315	62 %	63
Klein Psych.	144	28 %	27
<b>Gesamt</b>	<b>507</b>	<b>100 %</b>	<b>100</b>

Tabelle 5: Nach WIETZ-Inanspruchnahme

	Datengrundlage		Realisierte Stichprobe
	Anzahl	Anteil	Anzahl = Anteil
Ja	220	43 %	46
Nein	287	57 %	54
<b>Gesamt</b>	<b>507</b>	<b>100 %</b>	<b>100</b>

## 3.2. Befragungsmethode

Um den Rücklauf und die Qualität der Daten zu sichern erfolgte eine **persönliche, telefonische Befragung** durch 5 Mitglieder des fit2work-Teams (welche keine BeraterInnen der befragten Personen sind) im Zeitraum 16. bis 31. Jänner 2019.

Durch eine gemeinsame Einschulung der BeraterInnen sowie laufende Feedback-Schleifen wurde eine akkordierte Vorgehensweise sichergestellt.

## 3.3. Aufbereitung und Analyse der Ergebnisse

Die Aufbereitung und Analyse der Ergebnisse erfolgte in Excel, mit **Methoden der deskriptiven Statistik** und unter Verwendung von Kreuztabellen (Pivot-Tabellen). Dabei wurden die Daten auch hinsichtlich für die jeweilige Fragestellung interessanter Indikatoren ausgewertet – wenn sich dabei Unterschiede zwischen den Untergruppen zeigten, wird im Text darauf hingewiesen.

## 4. Ergebnisse

Die Ergebnisse werden nachfolgend **thematisch gruppiert** und **entlang der Fragestellungen** des Fragebogens dargestellt.

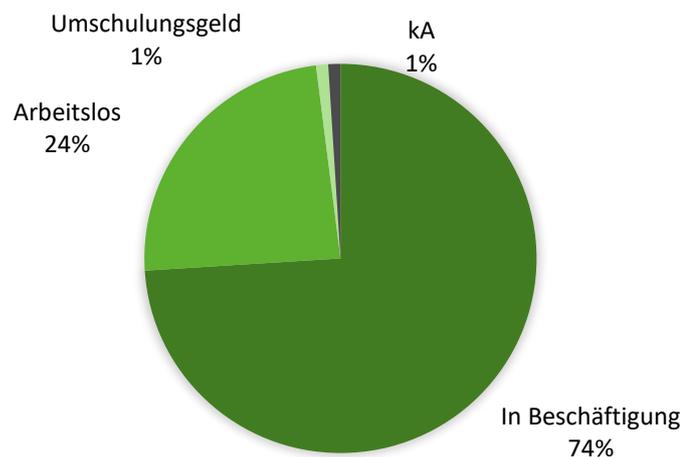
### 4.1. Erwerbsstatus



#### *Sind Sie derzeit erwerbstätig?*

74 % sind nach wie vor in Beschäftigung, 24 % sind arbeitslos und 1 % bezieht Umschulungsgeld. Für 1 % gibt es keine Angaben.

Grafik 1: Erwerbsstatus



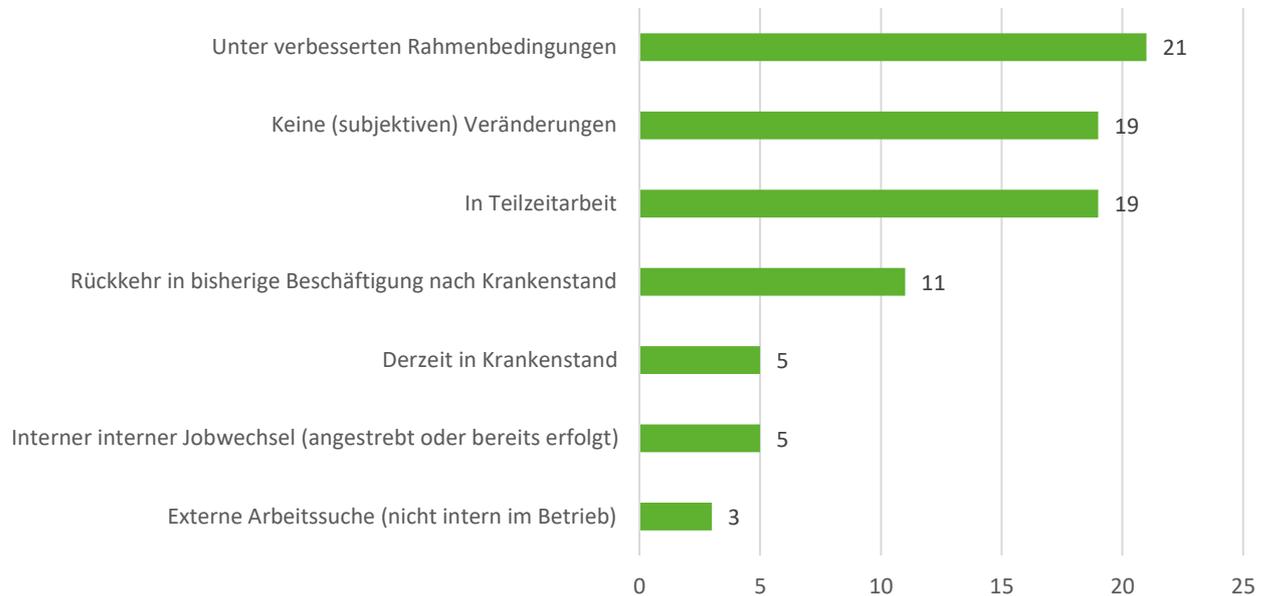
n=100

Die **74 Erwerbstätigen** teilen sich wie folgt auf:

- 89 % (66 Personen) sind noch beim selben Arbeitgeber beschäftigt
- 9 % (7 Personen) haben eine neue Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufgenommen
- 2 % (1 Person) haben sich beruflich selbständig gemacht

Die 66 Personen, welche noch **beim selben Arbeitgeber beschäftigt** sind, bezeichnen folgende Aussage(n) als für sie zutreffend (Mehrfachnennungen möglich).

Grafik 2: Situation beim selben Arbeitgeber



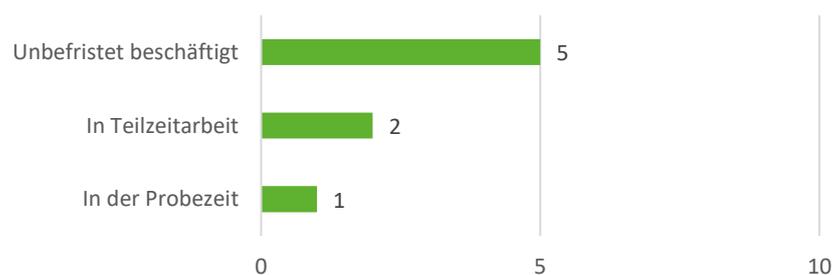
n=66



*Dankeschön es war für mich und mein Unternehmen wichtig, alles hat schnell und unkompliziert funktioniert.*

Jene 7 Personen, welche **bei einem neuen Arbeitgeber beschäftigt** sind, bezeichnen folgende Aussage(n) als für sie zutreffend (Mehrfachnennungen möglich).

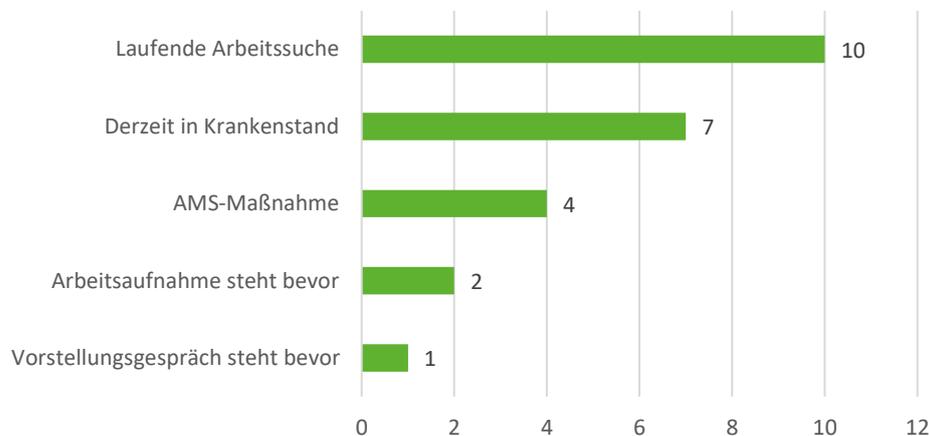
Grafik 3: Situation beim neuen Arbeitgeber



n=7

Auf die **24 arbeitslosen Personen** trifft folgendes zu.

Grafik 4: Situation der Arbeitslosen



n=24

Eine genauere Analyse der Arbeitslosen zeigt, dass sich diese Gruppe nach **Basis-check-Art** wie folgt zusammensetzt: 58 % (14 Personen) „Klein Med.“, 38 % (9 Personen) „Klein Psych.“, 4 % (1 Person) „Groß“; diese Verteilung entspricht ungefähr jener in der Gesamtheit der Befragten, wobei der Anteil der „Klein Med.“ etwas geringer und jener der „Klein Psych.“ etwas höher ist.

Hinsichtlich der **Zufriedenheit mit der Beratung** durch fit2work beurteilen die Arbeitslosen mit durchschnittlich 1,5 und damit ähnlich gut wie der Gesamtdurchschnitt (1,7).

Für 92 % (22 Personen) der nunmehr Arbeitslosen wurde durch fit2work ein Entwicklungsplan erstellt. In Bezug auf die **Erreichung der Ziele des Entwicklungsplans** beurteilt diese Gruppe mit 2,7 etwas schlechter als der Gesamtdurchschnitt (2,2). Mit durchschnittlich 2,8 ebenso etwas schlechter ist die Beurteilung der Arbeitslosen in bezug auf den **Beitrag der Entwicklungsplan-Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit** (Gesamtdurchschnitt: 2,3).

Zwei Personen erwähnten am Ende der telefonischen Befragung, auf die Frage nach Anmerkungen, dass das **Unternehmen mittlerweile in Konkurs** sei und sie daher arbeitslos sind, eine Person äußert sich zu dem Umstand, in Krankenstand zu sein und eine Person mit Behinderung konnte keinen Job mehr finden.



*Dadurch dass die Firma in Konkurs ging konnte mir nicht geholfen werden. Seit gestern bin ich arbeitslos, 37 Mitarbeiter wurden schon vor einigen Monaten gekündigt.*



*Sehr zufrieden, alle Maßnahmen sind umgesetzt. Für meine Ärzte war das auch aussagekräftig. Bin zwar arbeitslos, eine Operation steht bevor, dann fange ich an wieder zu arbeiten, das ist schon geplant. Habe mich sehr gut beraten gefühlt.*



*Für Antragstellung Behindertenpass ist fit2work sehr hilfreich, für Arbeit allgemein war fit2work keine Unterstützung, hätte mir mehr Hilfestellung über Arbeitsassistenz gewünscht, habe keinerlei Angebote zu Jobs für Menschen mit Behinderung bekommen.*

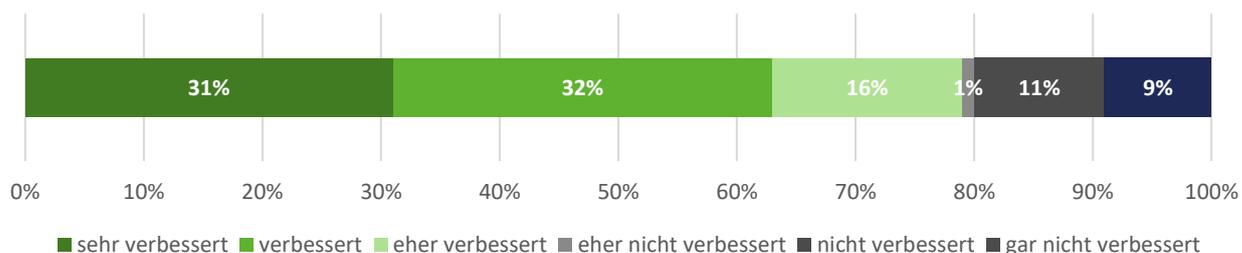
## 4.2. Gesundheitliche Situation



**Wie geht es Ihnen derzeit? Was würden Sie sagen, hat sich Ihre Gesundheitssituation im Vergleich zum Beginn der fit2work-Beratung verbessert?**

63 % geben an, dass sich ihr Gesundheitszustand sehr verbessert bzw. verbessert hat; bei weiteren 16 % hat er sich eher verbessert. Für 1 % der ehemaligen KlientInnen hat sich die Gesundheitssituation eher nicht verbessert und 20 % sehen (gar) keine Verbesserung ihrer Gesundheit. Im Durchschnitt wird die Verbesserung der Gesundheitssituation auf der sechsteiligen Skala (1 = beste Bewertung, 6 = schlechteste) mit 2,6 eingeschätzt.

Grafik 5: Gesundheitliche Situation



n=100

Personen mit **Basischeck-Art „Klein Med.“** (68 % der Befragten; jene mit vorwiegend körperlichen Problemen) bewerten dabei tendenziell schlechter, mit einem Durchschnittswert von 3,0 wogegen jene mit Basischeck-Art „Klein Psych.“ (28 % der Befragten; jene mit vorwiegend psychischen Problemen) oder „Groß“ (9 % der Befragten; mit körperlichen und psychischen Problemen) jeweils im Durchschnitt mit 1,8 bewerten.

Die 24 **arbeitslosen Personen** bewerten ihre gesundheitliche Situation im Durchschnitt schlechter (3,3) als jene 74 **Personen in Beschäftigung** (2,4).

Während sich zu Beginn der fit2work-Beratung 68 % der berufstätigen Personen in **Krankenstand** befanden, sind es zum Zeitpunkt der Befragung 7 % (5 Personen) der berufstätigen und 29 % (7 Personen) der arbeitslosen Personen. 71 % (17 von 24) der nunmehr arbeitslosen Personen waren zu Beginn der fit2work-Beratung in Krankenstand.



*Ich leide an einer chronischen Erkrankung der Nieren, weshalb fit2work hier nicht viel zu einem besseren Gesundheitszustand beitragen kann, jedoch hat mir fit2work sehr geholfen die Arbeitssituation zu verbessern.*

### 4.3. Entscheidung für die Inanspruchnahme von fit2work

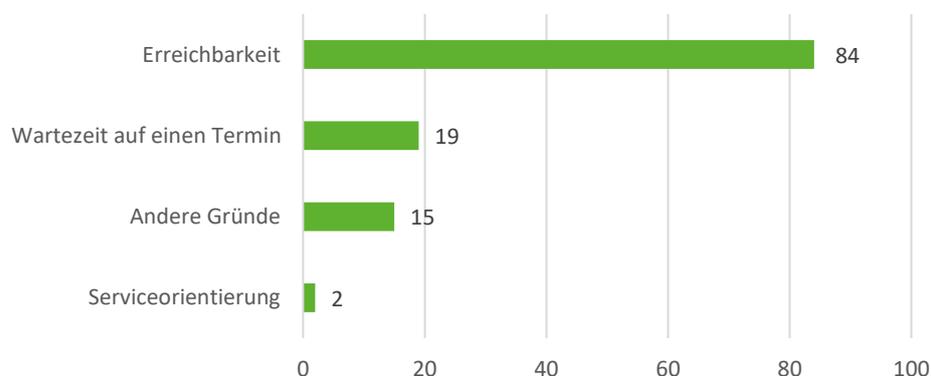


**Wenn Sie zurückdenken – warum haben Sie sich dafür entschieden, die fit2work-Beratung an diesem Standort in Anspruch zu nehmen?**

*(Mehrfachnennungen möglich)*

Die Erreichbarkeit (83 %) wird als wichtigster Grund für die Auswahl eines fit2work-Beratungsstandorts genannt, weniger wichtig aber dennoch relevant ist die Wartezeit auf einen Termin (19 %). Diesbezüglich wird auch erwähnt, dass der Standort in NÖ aufgesucht wurde, weil die Arbeitsstätte in der Nähe liegt, oder weil man hier schneller einen Termin bekommt als in Wien.

Grafik 6: Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme von fit2work



n=100

Unter andere Gründe wird häufig „auf Grund einer Empfehlung“ u.Ä. (durch Verwandte, Bekannte, Sozialbetreuung, Hausarzt, Firmenarzt, GKK) genannt.

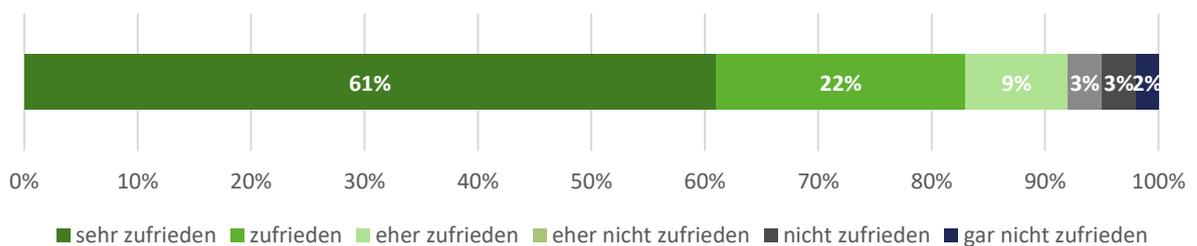
## 4.4. Zufriedenheit mit der Beratung durch fit2work



### Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Beratung durch fit2work?

83 % der Befragten sind sehr zufrieden bzw. zufrieden mit der Beratung durch fit2work. Weitere 9 % sind eher zufrieden. Eher nicht zufrieden sind 3 %, als nicht zufrieden bzw. gar nicht zufrieden bezeichnen sich 5 %. Die Durchschnittsbewertung beträgt 1,7.

Grafik 7: Zufriedenheit mit der Beratung durch fit2work



n=100

Personen mit **Basischeck-Art** „Klein Psych.“ sind mit der Beratung etwas zufriedener (Durchschnitt 1,5) als jene mit Basischeck-Art „Klein Med.“ (Durchschnitt 1,9).

Nach **Entwicklungsplan-Art** betrachtet zeigt sich, dass jene, die intensiver beraten wurden tendenziell etwas zufriedener sind; die Durchschnittsbewertung „ohne Entwicklungsplan“ beträgt 1,9 und bei „Intensivberatung“ 1,7. Beim „Case-Management“ liegt die durchschnittliche Bewertung der Zufriedenheit bei 1,8.

Personen, bei denen durch die Beratung **Maßnahmen im Unternehmen** gesetzt wurden (31 % der Befragten) sind mit durchschnittlich 1,6 etwas zufriedener als jene, wo dies nicht der Fall war (Durchschnittsbewertung 1,8).



*Ich bin zu 120 % von fit2work überzeugt, sollte ich wieder Hilfe brauchen weiß ich wohin ich gehen muss.*



*2/3 Bürokratie, 1/3 Beratung, laufend mitgeschrieben, war störend*



### Würden Sie fit2work weiterempfehlen?

95 % der Befragten würden die fit2work-Beratung weiterempfehlen, 5 % nicht.



*Habe ich schon weiterempfohlen, werde ich auch wieder tun.*

Jene 5 %, welche fit2work nicht weiterempfehlen würden, nennen in den Anmerkungen z.B.:

- „BeraterIn war unfreundlich bzw. unpünktlich“
- „Beratung ist danebengegangen, WIETZ wurde von der GKK abgelehnt“
- „fit2work hat mir gar nichts gebracht“

## 4.5. Entwicklungsplan und Maßnahmen

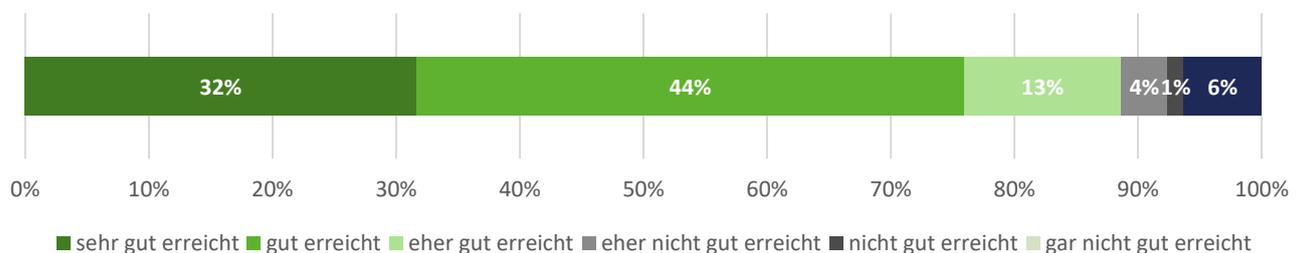
Für 79 Personen wurde im Rahmen der fit2work-Beratung ein **Entwicklungsplan** erstellt.



### Wurden die Ziele des in der fit2work-Beratung erstellten Entwicklungsplans aus Ihrer Sicht erreicht?

76 % der Befragten sehen die in ihrem persönlichen Entwicklungsplan definierten Ziele als sehr gut bis gut erreicht; weitere 13 % sprechen von einer eher guten Erreichung der Ziele. 4 % sehen eine eher nicht gute Zielerreichung und 7 % bezeichnen die Zielerreichung als nicht gut bzw. gar nicht gut. Die Erreichung der im Entwicklungsplan gesteckten Ziele wird insgesamt mit durchschnittlich 2,2 bewertet.

Grafik 8: Erreichung der Ziele des Entwicklungsplans



n=79

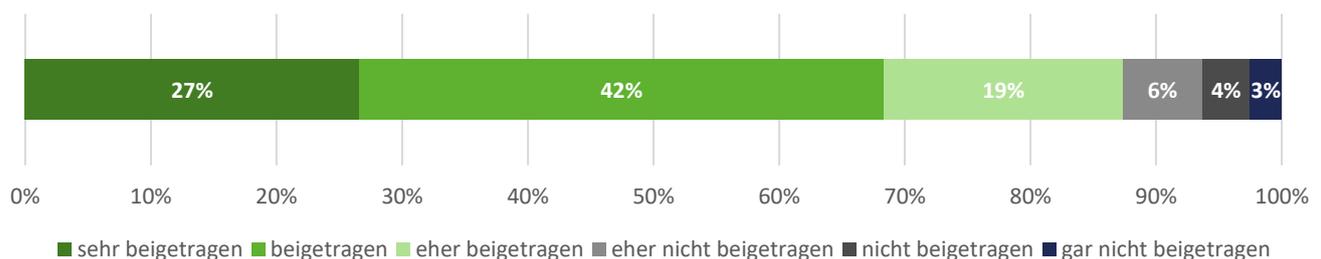
Personen mit **Basischeck-Art** „Klein Med.“ bewerten die Zielerreichung weniger gut (Durchschnittswert: 2,5) als jene mit „Klein Psych.“ (Durchschnittswert: 1,6).



### **Haben die Maßnahmen des Entwicklungsplans der fit2work-Beratung aus Ihrer Sicht zur Verbesserung Ihrer Gesundheit beigetragen?**

69 % sind der Ansicht, dass die Maßnahmen des Entwicklungsplans zur Verbesserung ihrer Gesundheit sehr beigetragen bzw. beigetragen haben, 19 % sprechen von eher beigetragen. 6 % sehen eher keinen Beitrag der Maßnahmen des Entwicklungsplans zur Verbesserung ihrer Gesundheit und 7 % sehen keinen bzw. gar keinen Beitrag. Die durchschnittliche Bewertung beträgt 2,3.

Grafik 9: Beitrag der Entwicklungsplan-Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit



n=79

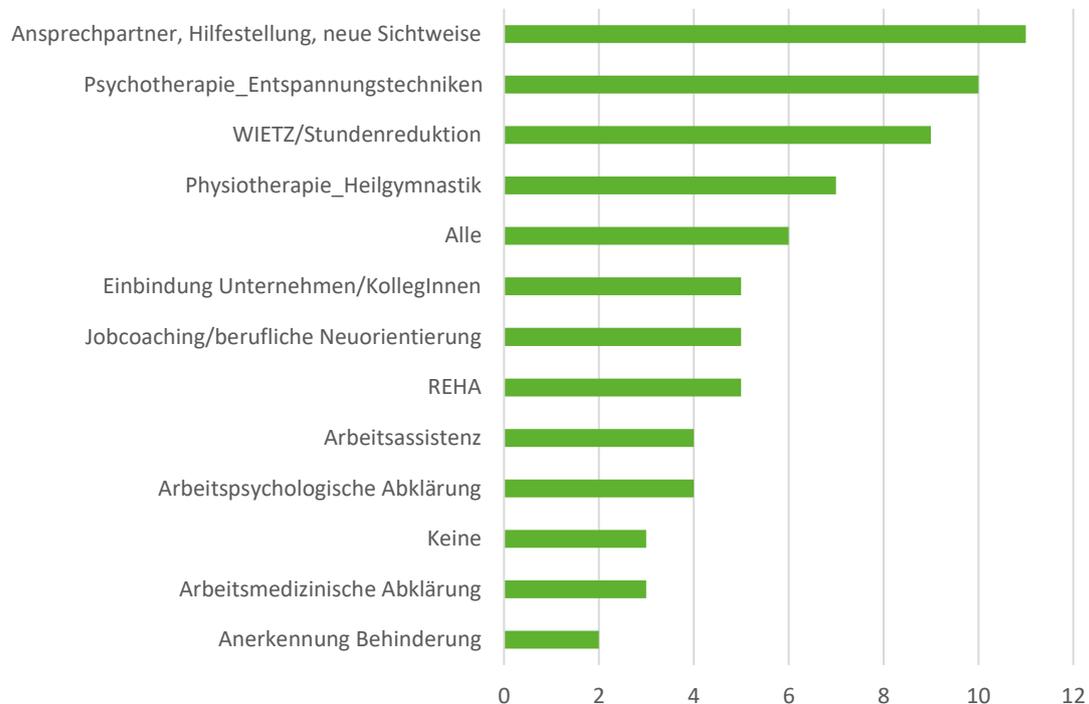
Den Beitrag der Maßnahmen des Entwicklungsplans zur Verbesserung ihrer Gesundheit bewerten im Durchschnitt Personen mit **Basischeck-Art** „Klein Psych.“ (mit 1,7) besser als Personen mit „Klein Med.“ (mit 2,6).



### **Welche Maßnahmen des Entwicklungsplans fanden Sie besonders hilfreich und warum?**

Eine Kategorisierung und Zählung der in dieser offenen Frage von 65 Personen genannten Maßnahmen ergibt folgendes Bild.

Grafik 10: Hilfreiche Maßnahmen des Entwicklungsplans



n=65

Unter Ansprechpartner, Hilfestellung, neue Sichtweise wurde z.B. subsummiert „*Ansprechpartner waren da*“; „*Möglichkeiten aufgezeigt*“; „*hat vieles in Gang gesetzt die Initiative*“; „*Hilfestellungen bei Ausfüllen von Anträgen*“; „*ich habe eine andere Sicht auf die Lage bekommen*“ aber es wird auch angemerkt „*Hilfe annehmen war schwer*“.

WIETZ z.B. „*ist eine gute Sache*“; „*durch WIETZ konnte ich wieder eine Zeit lang arbeiten*“; „*Abwicklung der Wiedereingliederungsteilzeit*“.

Zu Einbindung Unternehmen/KollegInnen wird z.B. weiter ausgeführt „*Unternehmen wurde in die Beratung mit einbezogen, Arbeitsbedingungen wurden dadurch verbessert*“; „*Unterstützung durch Kollegen*“; „*ich bleibe dabei in der Arbeit*“.

Bezüglich REHA wird auch erwähnt „*Terminisierung zw. AMS und PVA. Sehr gute Organisation seitens fit2work. Berufliche Reha wurde veranlasst*“.

Zum Thema Arbeitspsychologe/Arbeitsmediziner wird ebenfalls genannt „*Termin mit Arbeitspsychologe, ohne fit2work hätte ich erst einen Termin in einem Monat bekommen, mit fit2work habe ich innerhalb kürzester Zeit einen Termin bekommen*“; „*Engagement für schnelle Terminvergabe für arbeitspsychologische Untersuchung*“; „*Gespräch, APSY-Stärken, Schwächen aufmerksam gemacht, hilfreich - die Türen gezeigt*“; „*Möglichkeiten aufgezeigt, Arbeitsmedizinische Abklärung*“.

Bei Arbeitsassistenz wurde z.B. genannt „Arbeitsassistenz, berufliche Kompetenzerhebung“; „Arbeitsassistenz (guter Berater) hat mir die Angst genommen“.

Anerkennung Behinderung „hilfreich war von fit2work, war die Beantragung auf Behindertenstatus, Möglichkeiten die es gibt, persönliche Beratung, arbeitsmedizinische Untersuchung“; „bin wahrgenommen worden, Arbeitsassistenz, Gesprächs mit Personalchef (wie agieren)“



Sehr zufrieden, froh, dass es fit2work gibt, da man dadurch die Möglichkeiten erfährt, die man im System hat, fachliche Begleitung, viel schneller Termine, egal wo.



Es ist wunderbar, dass es so was gibt. Man hat in solchen Situationen keinen Kopf für Behördenwege.



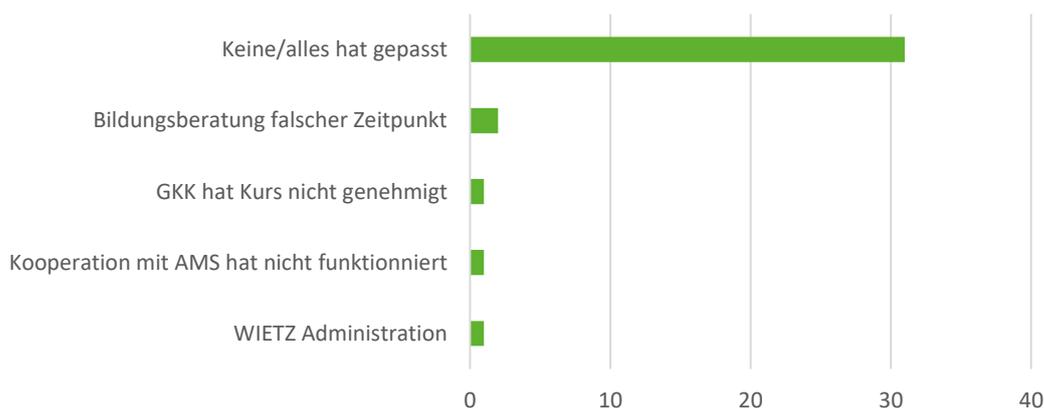
Die Maßnahmen damals haben sehr gut getroffen, ich habe sehr schnell die benötigte Hilfe bekommen, Danke.



### Welche Maßnahmen des Entwicklungsplans fanden Sie wenig hilfreich und warum?

Die Kategorisierung und Zählung der in dieser offenen Frage von 37 Personen genannten Maßnahmen ergibt.

Grafik 11: Wenig hilfreiche Maßnahmen des Entwicklungsplans



n=37

Hier wird vielfach angemerkt, dass keine der empfohlenen Maßnahmen sinnlos war, teilweise auch mit dem Zusatz, dass alles ganz gut gepasst hat bzw. hilfreich war.

Wenn Bildungsberatung empfohlen wurde, dürfte manchmal der Zeitpunkt nicht gepasst haben, so lautet eine Rückmeldung z.B. der „Termin bei Bildungsberatung, hat nicht weiterhelfen können, da zuerst berufliche Reha vorrangig war. War ein unnötiger Termin.“

Weitere Einzelnennungen sind:

- „Habe keinen Kurs bekommen, GKK nicht genehmigt“
- „Kooperation mit AMS hat nicht funktioniert“
- „Langsames Heraufsetzen der Arbeitszeit während der WIETZ von 20 auf 30 Std., infolgedessen war dann keine WIETZ Verlängerung mehr möglich durch die Stundenaufstockung“

## 4.6. Einbindung von Unternehmen



### **Wurden durch die Beratung Maßnahmen im Unternehmen, für das Sie damals tätig waren, gesetzt?**

31 % der Befragten geben an, dass in Ihrem Fall durch die Beratung Maßnahmen im Unternehmen, für das sie damals tätig waren, gesetzt wurden. Zu 90 % sind das jene Personen, welche auch jetzt noch beim selben Arbeitgeber wie zu Beratungsbeginn tätig sind.

Als besonders **hilfreiche Maßnahmen im Unternehmen** werden genannt.

Grafik 12: Hilfreiche Maßnahmen im Unternehmen



n=31

Unter WIETZ/Stundenreduktion z.B. folgendermaßen lautende Nennungen zusammengefasst „Sensibilisierung, WIETZ“; „reduziert auf 4 Stunden Arbeitszeit pro Tag“; „WIETZ Vertrag; Betriebsrat“; „Teilzeit“.

Unter Verbesserung der Rahmenbedingungen wird z.B. subsummiert „verbesserte Rahmenbedingungen“; „nähere Baustelle, muss nicht mehr so weit mit dem Auto fahren“; „wenn es mir zu schwer wird, darf ich wechseln“; „Arbeitsrolle definiert“.

Stressreduktion kann bedeuten „Firma war sehr entgegenkommend ... schlecht in der Burnout-Prävention, aber wenn es dann so weit ist, steht das Unternehmen schon hinter einem“; „Ermöglichung von Ruhezeiten“; „Stresslevel reduziert, es wurden mehr Mitarbeiter angestellt“; „Rücksicht auf Leistungsfähigkeit genommen“.

Änderung der Aufgaben steht für „Aufgaben anders verteilt“; „Aufgabenänderung“; „mehr Computertätigkeit“.

Änderung der Arbeitszeiten bedeutet z.B. „nach 20 Jahren Schichtarbeit muss ich nun keine Nachtschichten mehr machen“.

Jene Personen, bei denen Maßnahmen Unternehmen gesetzt wurden, zeigen eine durchschnittliche Zufriedenheit mit der Beratung von 1,5 (gegenüber dem Gesamtdurchschnitt von 1,7).

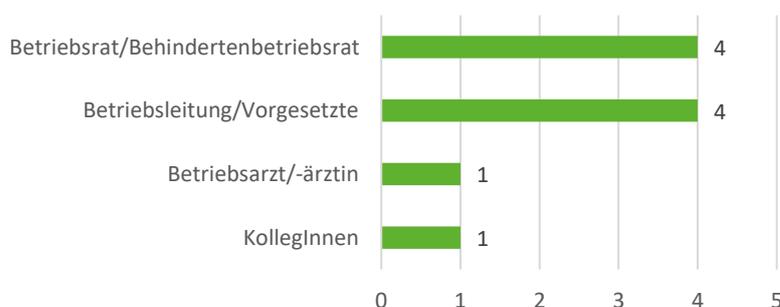
Aus der Datenbasis für die Erhebung geht zudem hervor, dass 37 % die Frage, ob eine Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber gewünscht wird, bejahten. Weitere 3 % befürworteten eine Zusammenarbeit zwischen fit2work und dem Arbeitgeber nur in Zusammenhang mit der WIETZ-Beantragung. 4 % sprachen sich gegen eine Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber aus. Für 56 % liegen keine Angaben dazu vor.



### **Wurde jemand aus dem Unternehmen, für das Sie während der Beratung tätig waren, in die fit2work-Beratung mit einbezogen?**

In 8 Fällen – 7 davon Personen, welche jetzt noch beim selben Arbeitgeber tätig sind – wurde jemand aus dem Unternehmen in die fit2work-Beratung mit einbezogen (Mehrfachnennungen möglich).

Grafik 13: Einbezogene Personen aus Unternehmen



n=8

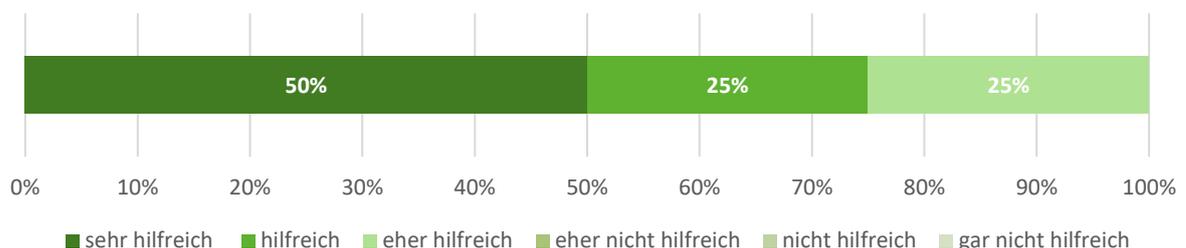
Diese 8 Fälle beinhalten 4 Personen, welche sich von Anfang an eine **Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber** wünschten; 3 Personen zu denen in der Datengrundlage keine Angaben dazu vorliegen und 1 Person, welche nur in Zusammenhang mit der WIETZ-Beantragung einer Hinzuziehung zustimmte.

In Bezug auf die Einbindung von Unternehmen dürfte somit noch Potential gegeben sein, denn nur in 8 % der Fälle wurde jemand aus dem Unternehmen hinzugezogen während in zumindest 37 % der Fälle grundsätzlich eine Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber von den KlientInnen erwünscht gewesen wäre.

Wo eine Miteinbeziehung weiterer Personen im Unternehmen erfolgte, wurde **rasch reagiert**: In 3 Fällen bereits innerhalb des ersten Monat der Beratung, in 3 Fällen bald danach und in 2 Fällen noch in der ersten Hälfte der Beratungszeit (welche 4 bis 10 Monate dauern kann).

75 % empfanden die **Einbeziehung weiterer Personen** aus Ihrem Unternehmen in die fit2work-Beratung als sehr hilfreich bzw. hilfreich und 25 % als eher hilfreich. Die durchschnittliche Bewertung liegt bei 1,8.

Grafik 14: Bedeutung der Einbeziehung von Personen aus dem Unternehmen



n=8

Dabei liegt die Durchschnittsbewertung bei 1,3 wenn die Einbeziehung innerhalb des ersten Monats erfolgt; wenn (bald) danach liegt die Durchschnittsbewertung bei 2,0.

Durch die Einbeziehung von Personen aus dem Unternehmen haben sich aus der Sicht der Beratenen folgende **Möglichkeiten** ergeben (Nennungen von 5 Personen):

- Verbesserte Rahmenbedingungen (z.B. Adaption des Stundenausmaßes),
- Verbesserung des Arbeitsklimas,
- Mehr Unterstützung,
- Anpassung des Arbeitsplatzes,
- Betriebsärztin half WIETZ zu begründen



*Dankeschön es war für mich und mein Unternehmen wichtig, alles hat schnell und unkompliziert funktioniert.*

Für die meisten haben sich dabei keine **Hindernisse** ergeben, eine Nennung zu dieser Frage bezieht sich darauf, dass Vorgesetzte über eine Einführung der Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) im Unternehmen nicht glücklich sind.



*Die WIETZ sollte etwas länger dauern, bei mir hat der AG nicht zugestimmt.*

## 4.7. Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)

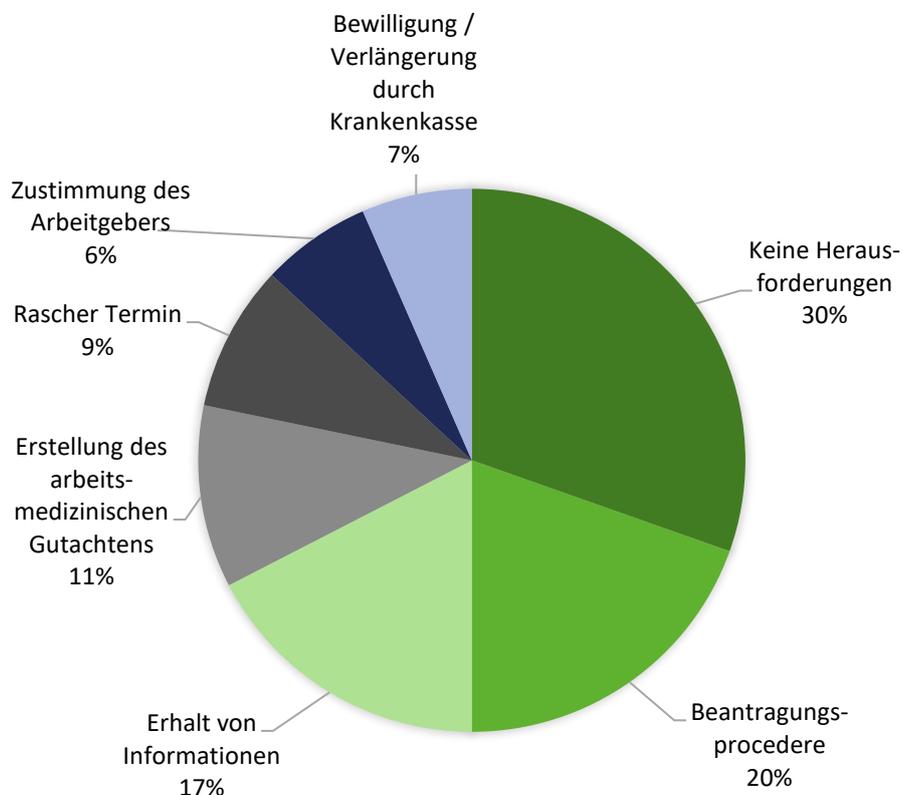


### **Haben Sie die Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) in Anspruch genommen?**

Fast die Hälfte (46 % in dieser Stichprobe) der von fit2work im Jahr 2018 beratenen berufstätigen Personen nimmt die WIETZ in Anspruch.

Rückblickend betrachtet sehen die Befragten Folgendes als **größte Herausforderung** bei der Beantragung der WIETZ.

Grafik 15: Größte Herausforderung bei der Inanspruchnahme der WIETZ



n=46



*Arbeitssituation hat sich verbessert, man sollte bei der Wiedereingliederungsteilzeit die langsame Steigerung der Arbeitszeit vermeiden, da sonst die Gefahr besteht, dass die WIETZ Verlängerung nicht genehmigt wird.*



*Die WIETZ ist sehr hilfreich und zu empfehlen und sollte auch vom Gesetzgeber weiter entwickelt werden.*

Unter jenen, welche **keine Herausforderung** sehen (14 Personen) finden sich 2 Personen, die angeben, dass ihnen die WIETZ vom Arbeitgeber vorgeschlagen wurde. Weitere 5 Personen merken an, dass sie sich durch fit2work gut beraten gefühlt hätten und die Beantragung der WIETZ daher relativ einfach gewesen sei.

Eine **Anregung** für fit2work lautet:



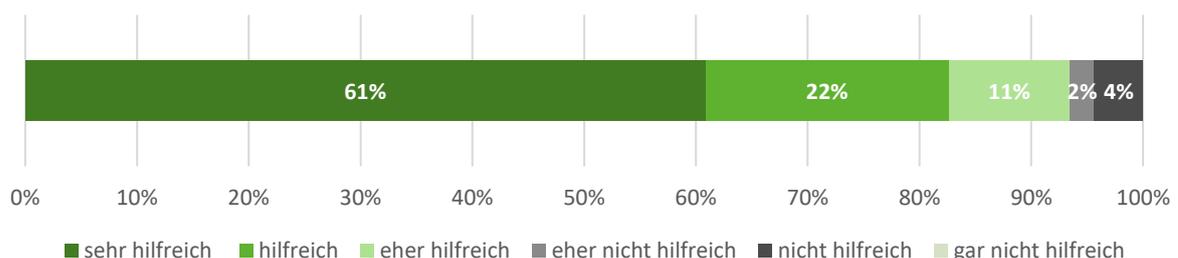
*Wunsch, ein bisschen mehr beim Kunden zu sein – bei WIETZ ist ein individueller Zugang gefragt, bei außergewöhnlichen Fällen bitte mehr anstreben.*



### **Als wie hilfreich empfanden bzw. empfinden Sie die WIETZ für die Wiederaufnahme Ihrer Beschäftigung beim Arbeitgeber?**

83 % der Befragten empfinden die Wiedereingliederungsteilzeit als sehr bzw. hilfreich bei der Wiederaufnahme ihrer Beschäftigung, 11 % beurteilen sie als eher hilfreich. Als eher nicht hilfreich bezeichnen 2 % die WIETZ und 4 % betrachten sie als nicht hilfreich. Die durchschnittliche Bewertung beträgt 1,7.

Grafik 16: Bedeutung der WIETZ für die Wiederaufnahme der Beschäftigung



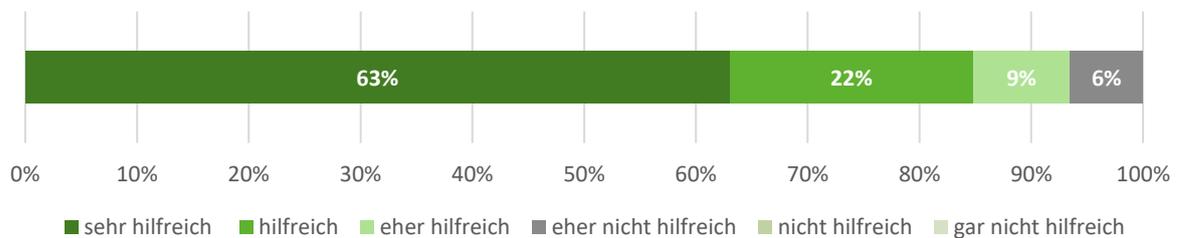
n=46



### **Wie würden Sie die Unterstützung durch die fit2work-Beratung bei der Inanspruchnahme der WIETZ bewerten?**

Die Unterstützung der fit2work-Beratung bei der Inanspruchnahme der WIETZ wird von 85 % der Personen als sehr hilfreich bzw. hilfreich bewertet. 9 % bezeichnen sie als eher hilfreich und 6 % als eher nicht hilfreich. Im Durchschnitt wird mit 1,7 bewertet.

Grafik 17: Bedeutung der Unterstützung von fit2work für die Inanspruchnahme der WIETZ



n=46

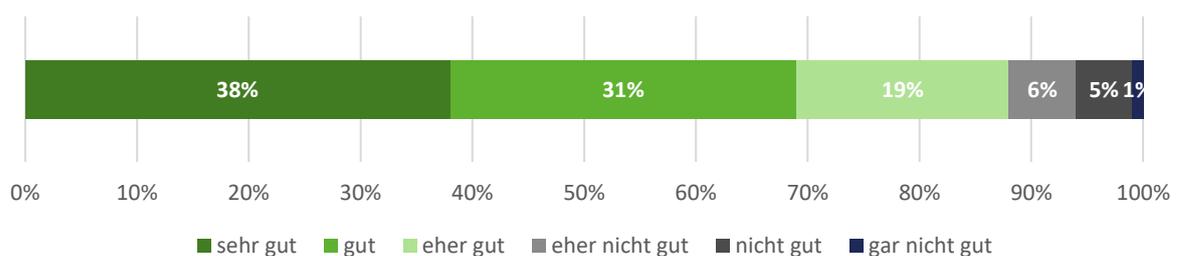
## 4.8. Vernetzung zu regionalen und fachlichen Unterstützungsangeboten



### **Wie gut fühlen Sie sich durch fit2work über zusätzliche regionale und fachliche Unterstützungsangebote informiert?**

Die KlientInnen von fit2work fühlen sich zu 69 % sehr gut bzw. gut und zu 19 % eher gut über zusätzliche regionale und fachliche Unterstützungsangebote informiert. 6 % finden die Information eher nicht gut und weitere 6 % nicht gut bzw. gar nicht gut. Der Durchschnitt ergibt eine Bewertung von 2,1.

Grafik 18: Information über regionale und fachliche Unterstützungsangebote



n=100



*Angebot perfekt, sehr gut - Anonymität, individueller Zugang, hilfreich*



*Habe viele Informationen von Angeboten bekommen, die ich vorher nicht gekannt habe.*



*Fühlte mich nicht so gut beraten, habe eine lange Liste über Möglichkeiten von psychologischer Beratung zwar bekommen, war eher kontraproduktiv für mich.*



### **Hat fit2work für Sie den Kontakt zu anderen regionalen und fachlichen Unterstützungsstellen hergestellt?**

53 % der Befragten geben an, dass für sie im Rahmen der fit2work Personenberatung der **Kontakt zu anderen regionalen und fachlichen Unterstützungsangeboten hergestellt** wurde, z.B. durch Tips, wohin man sich wenden kann aber auch durch Terminvereinbarungen, Begleitungen, etc.



*Positiv war Verlinkung zu Physiotherapie, Wartezeiten verringern, Vernetzung, auch Krankenkasse miteinbeziehen*



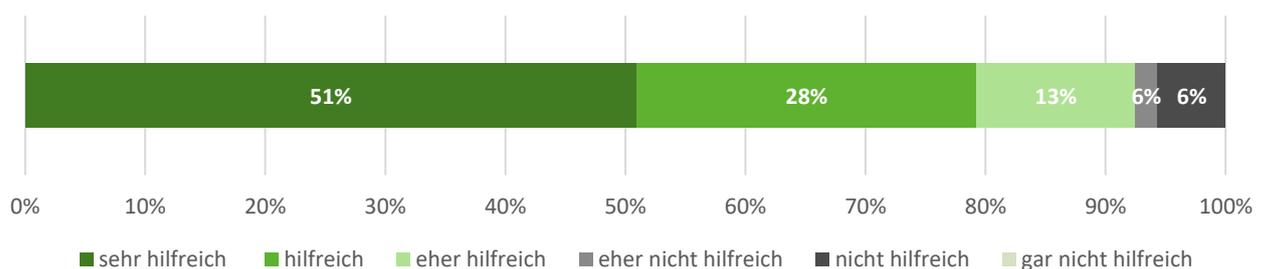
*Im Grunde, dass ich sehr gut unterstützt wurde, fit2work sehr gute Anlaufstelle, sehr gut betreut*



### **Wie hilfreich war diese Kontaktherstellung durch fit2work für Sie?**

79 % empfinden die Kontaktherstellung zu anderen regionalen und fachlichen Unterstützungsangeboten durch fit2work als sehr hilfreich bzw. hilfreich, 13 % sprechen von eher hilfreich. Für 6 % war dieses Service von fit2work eher nicht hilfreich und weitere 6 % bezeichnen es als nicht hilfreich. Die durchschnittliche Bewertung beträgt 1,9.

Grafik 19: Bedeutung der Kontaktherstellung durch fit2work



n=53

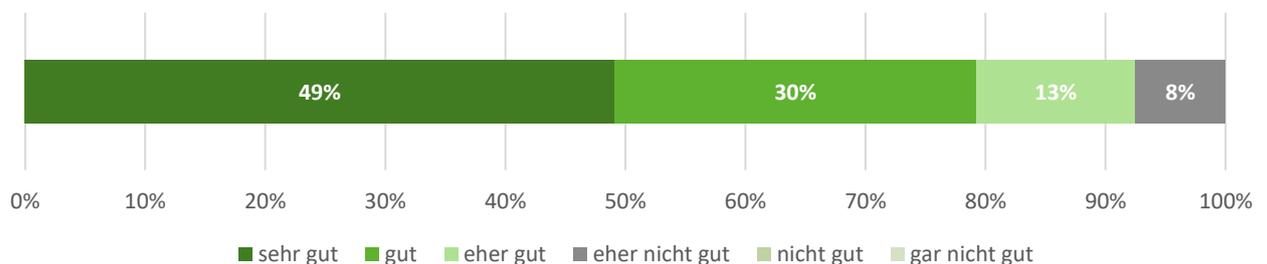
Nach **Basischeck-Art** betrachtet war die Kontaktherstellung für Personen mit „Klein Psych.“ im Durchschnitt (1,6) hilfreicher als für jene mit „Klein Med.“ (2,2).



### **Wie gut haben diese von fit2work vorgeschlagenen regionalen und fachlichen Unterstützungen Ihren Bedarf getroffen?**

In 79 % der Fälle konnte durch die Weitervernetzung der KlientInnen-Bedarf von fit2work sehr gut bzw. gut abgedeckt werden, in 13 % eher gut. In 8 % der Fälle wurde eine regionale und fachliche Unterstützungsleistung vorgeschlagen, welche den Bedarf nicht gut getroffen hat. Insgesamt werden die Vorschläge von fit2work bezüglich weiterer Unterstützung mit 1,9 bewertet.

Grafik 20: Bedarfsabdeckung durch von fit2work vorgeschlagene Unterstützungen



n=53

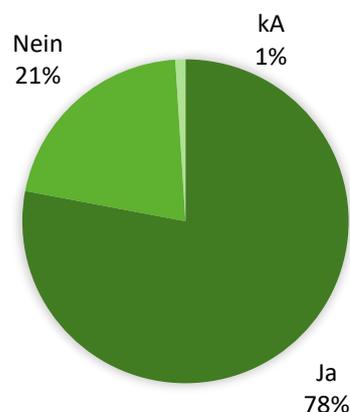
## 4.8. Nachhaltigkeit von fit2work



### **Achten Sie nach der fit2work-Beratung mehr als vorher auf einen gesunden Lebensstil?**

78 % der Befragten achten seit der fit2work-Beratung mehr als vorher auf einen gesunden Lebensstil, 21 % nicht und 1 % macht hierzu keine Angabe.

Grafik 21: Verstärkte Beachtung eines gesunden Lebensstils



n=53

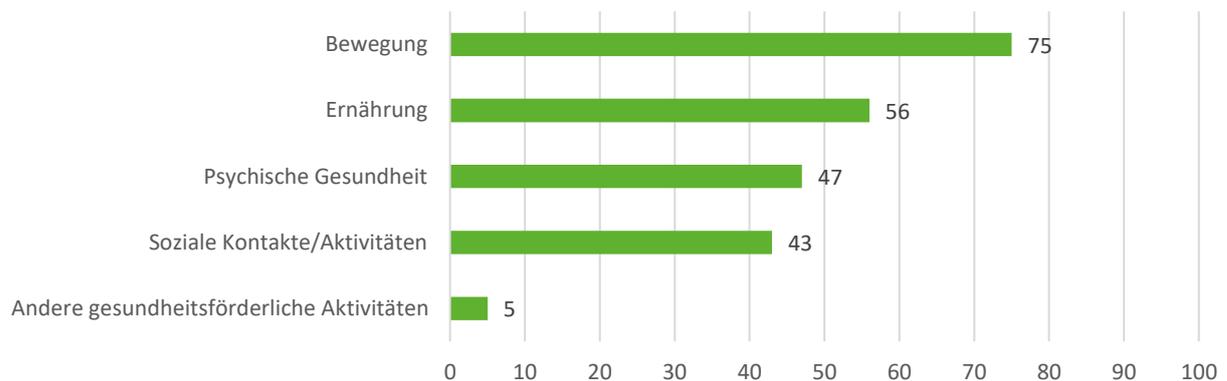


### **Setzen Sie gesundheitsförderliche Aktivitäten in folgenden Bereichen?**

*(Mehrfachnennungen möglich)*

90 % der befragten geben Nennungen zu den 4 angebotenen Kategorien ab und/oder berichten über andere gesundheitsförderliche Aktivitäten, welche sie setzen.

**Grafik 22: Setzung gesundheitsförderlicher Aktivitäten**



n=90

Andere gesundheitsförderliche Aktivitäten werden wie folgt spezifiziert:

- Generell bewusster im Arbeitsleben
- Laufende Therapien für Krankheitsbild
- Meditation, Achtsamkeitstraining
- Raucherentwöhnung
- Physiotherapie

Einige, welche die Frage, ob sie nach der fit2work-Beratung mehr auf einen gesundheitsförderlichen Lebensstil achteten verneinen, nennen hier gesundheitsförderliche Aktivitäten, die sie setzen. Lediglich 10 % der Befragten geben keine Nennungen für die angebotenen Kategorien ab: davon lassen 3 Personen auch das Feld für andere gesundheitsförderliche Aktivitäten leer und 7 Personen sagen hier dezidiert „keine“.



### **Wenden Sie gesundheitsförderliche Maßnahmen aus der fit2work-Beratung heute noch an?**

Fast die Hälfte (48 %) der Befragten wendet gesundheitsförderliche Maßnahmen aus der fit2work-Beratung weiterhin an. Bei genauerer Nachfrage, wurden insbesondere folgende Maßnahmen genannt (gereiht nach der Häufigkeit der Nennungen):

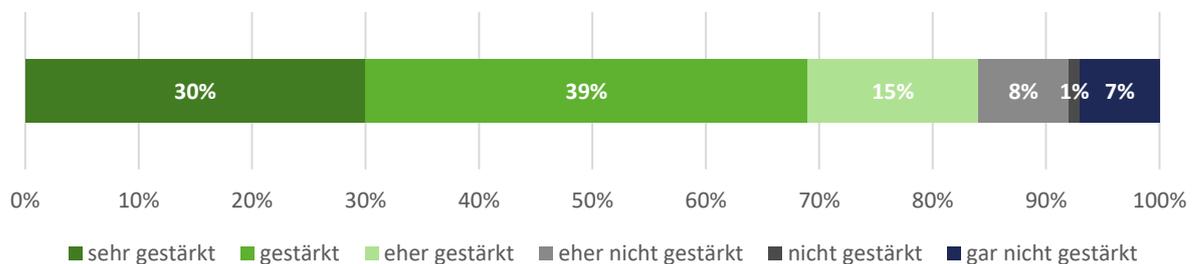
- Entspannung, Mentaltraining, Meditation, Yoga, Stressmanagement
- Sport
- Psychotherapie
- Physiotherapie
- Allgemein gesündere Lebensführung (achten auf Ernährung, Bewegung in der Natur, Raucherentwöhnung, u.Ä.)
- Veränderungen am Arbeitsplatz, berufliche Umorientierung
- Begleitung/Arbeitsassistenz



### **Was würden Sie sagen, inwiefern hat die fit2work-Beratung Sie für Ihr Berufsleben gestärkt?**

69 % fühlen sich durch die fit2work-Beratung für ihr Berufsleben sehr gestärkt bzw. gestärkt. 15 % fühlen sich eher gestärkt und demgegenüber 8 % eher nicht gestärkt. Nicht gestärkt bzw. gar nicht gestärkt fühlen sich 8 %. Insgesamt liegt der Durchschnitt dieser Bewertung bei 2,3.

**Grafik 23: Stärkung für das Berufsleben durch fit2work**



n=100

Jene Personen, bei denen durch die fit2work-Beratung auch Maßnahmen im Unternehmen gesetzt wurden (31 %) fühlen sich im Durchschnitt besser gestärkt (1,9) gegenüber jenen, bei denen keine Maßnahmen im Unternehmen gesetzt wurden (2,5).



*fit2work ist eine sehr gute Einrichtung, für Wiedereinsteiger, aber auch für Personen mit Krankheit, damit man wieder Aussicht aufs Leben hat*

## 5. Diskussion und Interpretation der Ergebnisse im Team

Die **Präsentation und Diskussion der Erhebungsergebnisse** mit der fit2work-Projektleitung und Teammitgliedern am 21.02.2019 ermöglichte die Verschränkung von theoretischem und praktischem Wissen und eine weitere Interpretation der Ergebnisse. Nachfolgend werden die **Diskussionspunkte** wiedergegeben:

- Die **Art der Erkrankung** wird vereinfachend über die Basischeck-Art – mit den drei Ausprägungen „Klein Med.“ (körperliche Erkrankungen), „Klein Psych.“ (psychische Erkrankungen) und „Groß (Med. und Psych.)“ – definiert. Eine weitere, verfeinerte Analyse könnte durch das Beratungsteam anhand der im Zuge der Beratung erstellten Befunde (Zuordnung zu ICD-Codes) erfolgen.
- Dass Personen in Beschäftigung ihren **Gesundheitszustand** im Durchschnitt besser beurteilen als arbeitslose Personen und dass der Anteil von Personen im Krankenstand bei den Erwerbstätigen niedriger ist als bei den Arbeitslosen deckt sich mit den Erfahrungen des fit2work-Teams. Eine interessante Frage wäre jene nach dem Zusammenhang der Situation/**Phase im Lebenszyklus des Unternehmens** und des Gesundheitszustands von MitarbeiterInnen. Denn einige der mittlerweile arbeitslosen Personen erzählen im Rahmen der Befragung von wirtschaftlichen Schwierigkeiten ihres Unternehmens.
- Die **Maßnahme „Arbeitsassistenz“** spielt in der täglichen Beratungspraxis eine große Rolle, sie wurde in Frage 17 aber verhältnismäßig selten genannt.
- Zu Frage 20 „Wurden durch die Beratung **Maßnahmen im Unternehmen**, für das Sie damals tätig waren, gesetzt?“ lässt sich festhalten, dass die Setzung von Maßnahmen im Unternehmen keinen direkten Kontakt zwischen der fit2work-Beratung und Personen aus dem Unternehmen bedingt. Veränderungen im Unternehmen – die Arbeitszeit bzw. den Arbeitsplatz betreffend – können von KlientInnen selbst angeregt werden, infolge der Beratung und Unterstützung durch fit2work.
- Der Anteil an **WIETZ**-TeilnehmerInnen liegt bei den berufstätigen Befragten bei etwa der Hälfte, gemäß der Erfahrungen des fit2work-Teams besteht hier noch Potenzial für eine verstärkte Nutzung der WIETZ.
- Die Fragestellung „Achten Sie nach der fit2work-Beratung mehr als vorher auf einen **gesunden Lebensstil**“ (Frage 36 auf Seite 27) untersucht Verbesserungen als Folge der Beratung (78 % „ja“). Einige Befragte antworteten hier mit „nein“ und erklärten dies am Telefon damit, dass sie auch vor der Beratung schon auf einen gesunden Lebensstil geachtet haben. Diese Interpretation passt zur nachfolgenden Fragestellung „Setzen Sie gesundheitsförderliche Aktivitäten ...“ (Frage 37 auf Seite 28) bei der 90 % der Befragten ihre gesundheitsförderlichen Aktivitäten spezifizieren.

## Anhang: Fragebogen

\* 1. Klienten-ID

\* 2. Wie geht es Ihnen derzeit? Was würden Sie sagen, hat sich Ihre Gesundheitssituation im Vergleich zum Beginn der fit2work Beratung verbessert?

1 = sehr verbessert    2 = verbessert    3 = eher verbessert    4 = eher nicht verbessert    5 = nicht verbessert    6 = gar nicht verbessert

\* 3. Sind Sie derzeit erwerbstätig?

[= Für einen Arbeitgeber beruflich tätig oder selbständig; arbeitend oder in Krankenstand.]

- ja  
 nein

4. Sind Sie derzeit arbeitslos?

- ja  
 nein

5. Was trifft auf Sie zu:

- laufende Arbeitssuche     AMS-Maßnahme (Qualifizierung oder Training), laufend oder geplant  
 Vorstellungsgespräch steht bevor     derzeit in Krankenstand  
 Arbeitsaufnahme steht bevor

6. Was trifft auf Sie zu:

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| <input type="radio"/> In Pension   | <input type="radio"/> Umschulungsgeld |
| <input type="radio"/> Unbefristete Invaliditätspension/Berufsunfähigkeitspension | <input type="radio"/> Altersteilzeit  |
| <input type="radio"/> Befristete Invaliditätspension/Berufsunfähigkeitspension   | <input type="radio"/> Nichts davon    |
| <input type="radio"/> RehaGeld   |                                       |

7. Sind Sie noch beim selben Arbeitgeber tätig wie damals, als Sie die fit2work-Beratung begonnen haben?

- ja  
 nein

8. Welche der folgenden Aussagen zu Ihrem derzeitigen Arbeitgeber trifft auf Sie zu?

(Mehrfachnennungen möglich)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> unter verbesserten Rahmenbedingungen                  | <input type="checkbox"/> externe Arbeitssuche (nicht intern im Betrieb)        |
| <input type="checkbox"/> in Teilzeitarbeit                                     | <input type="checkbox"/> Rückkehr in bisherige Beschäftigung nach Krankenstand |
| <input type="checkbox"/> interner Jobwechsel (angestrebt oder bereits erfolgt) | <input type="checkbox"/> derzeit in Krankenstand                               |
| <input type="checkbox"/> keine (subjektiven) Veränderungen                     |  |

9. Haben Sie eine neue Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufgenommen?

- ja  
 nein

10. Welche der folgenden Aussagen zu Ihrem derzeitigen Arbeitgeber trifft auf Sie zu?  
(Mehrfachnennungen möglich)

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Probemonat                                       | <input type="checkbox"/> Teilzeitarbeit           |
| <input type="checkbox"/> befristet beschäftigt (Angestellter, Arbeiter)   | <input type="checkbox"/> geförderte Beschäftigung |
| <input type="checkbox"/> unbefristet beschäftigt (Angestellter, Arbeiter) | <input type="checkbox"/> derzeit in Krankenstand  |
| <input type="checkbox"/> freier Dienstnehmer/Werkvertrag                  |   |

11. Haben Sie sich selbständig gemacht, ein Unternehmen gegründet?

- ja  
 nein

12. Wenn Sie zurückdenken – warum haben Sie sich dafür entschieden, die fit2work-Beratung an diesem Standort in Anspruch zu nehmen?  
(Mehrfachnennungen möglich)

- Erreichbarkeit  
 Serviceorientierung  
 Wartezeit auf einen Termin  
 andere Gründe (bitte angeben):

\* 13. Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Beratung durch fit2work?

- |                       |                       |                       |                          |                       |                         |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 = sehr zufrieden    | 2 = zufrieden         | 3 = eher zufrieden    | 4 = eher nicht zufrieden | 5 = nicht zufrieden   | 6 = gar nicht zufrieden |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   |

14. Wurde im Rahmen der fit2work-Beratung ein Entwicklungsplan für Sie erstellt?

*[InterviewerIn: Bitte vorher in Aquaplus nachsehen, in sehr vielen Fällen wurde ein Entwicklungsplan erstellt. Dem/der InterviewpartnerIn den Begriff "Entwicklungsplan" gegebenenfalls im Interview erläutern als Plan der Maßnahmen und der Erwartungen/erwünschten Ergebnisse, die gemeinsam mit dem/der Case ManagerIn vereinbart wurden.]*

- ja  
 nein

15. Wurden die Ziele des in der fit2work-Beratung erstellten Entwicklungsplans aus Ihrer Sicht erreicht?

*[InterviewerIn: Hier gegebenenfalls „Entwicklungsplan“ erläutern als Plan der Maßnahmen und der Erwartungen/erwünschten Ergebnisse, die gemeinsam mit der Case Managerin vereinbart wurden.]*

1 = sehr gut erreicht	2 = gut erreicht	3 = eher gut erreicht	4 = eher nicht gut erreicht	5 = nicht gut erreicht	6 = gar nicht gut erreicht
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Haben die Maßnahmen des Entwicklungsplans der fit2work-Beratung aus Ihrer Sicht zur Verbesserung Ihrer Gesundheit beigetragen?

*[InterviewerIn: Hier gegebenenfalls damals gesetzte Maßnahmen nennen, wenn Befragter nichts mit der Bezeichnung anfangen kann bzw. sich an keine Maßnahmen nicht mehr erinnert]*

1 = sehr beigetragen	2 = beigetragen	3 = eher beigetragen	4 = eher nicht beigetragen	5 = nicht beigetragen	6 = gar nicht beigetragen
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Welche Maßnahmen des Entwicklungsplans fanden Sie besonders hilfreich und warum?

18. Welche Maßnahmen des Entwicklungsplans fanden Sie wenig hilfreich und warum?

\* 19. Wenden Sie gesundheitsförderliche Maßnahmen aus der fit2work-Beratung heute noch an?

- keine Maßnahmen besprochen
- nein
- ja, und zwar folgende:

20. Wurden durch die Beratung Maßnahmen im Unternehmen, für das Sie damals tätig waren, gesetzt?

- nein
- ja

Wenn ja - welche Maßnahmen im damaligen Unternehmen fanden Sie besonders hilfreich?:

\* 21. Wurde jemand aus dem Unternehmen, für das Sie während der Beratung tätig waren, in die fit2work-Beratung mit einbezogen?

- ja
- nein

22. Wer wurde damals aller mit einbezogen?

*[keine Namen sondern Funktion/Position im Unternehmen bzw. Relation zur KlientIn]*

- ArbeitgeberIn/VorgesetzteR
- KollegIn(nen)
- Betriebsrat
- andere, und zwar:

23. Wie rasch wurde damals jemand aus Ihrem Unternehmen in die fit2work-Beratung mit einbezogen?

- 1 = sehr früh  
(innerhalb des ersten Monats)
- 2                      3                      4                      5                      6 = sehr spät (gegen Ende der Beratung)
-

24. Wie hilfreich empfanden Sie die Einbeziehung Ihres (damaligen) Unternehmens in die fit2work-Beratung für die Lösung der Problemstellung?

1 = sehr hilfreich    2 = eher hilfreich    3 = hilfreich    4 = eher nicht hilfreich    5 = nicht hilfreich    6 = gar nicht hilfreich

25. Welche Möglichkeiten haben sich durch die Einbeziehung Ihres damaligen Unternehmens ergeben?

26. Welche Hindernisse haben sich bei der Einbeziehung Ihres damaligen Unternehmens ergeben?

\* 27. Haben Sie die Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) in Anspruch genommen?

- ja  
 nein

28. Wo sehen Sie die größte Herausforderung bei der Beantragung der WIETZ?

- Erhalt von Informationen  
 Erstellung des Arbeitsmedizinischen Gutachtens  
 rascher Termin  
 andere, und zwar:

29. Wie würden Sie die Unterstützung durch die fit2work-Beratung bei der Inanspruchnahme der WIETZ bewerten? Die Beratung hat mich ...

1 = sehr unterstützt    2 = unterstützt    3 = eher unterstützt    4 = eher nicht unterstützt    5 = wenig unterstützt    6 = gar nicht unterstützt

30. Als wie hilfreich empfanden bzw. empfinden Sie die WIETZ für die Wiederaufnahme Ihrer Beschäftigung beim Arbeitgeber?

1 = sehr hilfreich	2 = hilfreich	3 = eher hilfreich	4 = eher nicht hilfreich	5 = nicht hilfreich	6 = gar nicht hilfreich
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte von Unterstützungsangeboten?

	1 = sehr wichtig	2 = wichtig	3 = eher wichtig	4 = eher nicht wichtig	5 = nicht wichtig	6 = gar nicht wichtig
Eine Anlaufstelle für Informationen zu verschiedenen Angeboten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vielfalt der fachlichen Anbieter (Auswahlmöglichkeit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nähe der Angebote (in der Region)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rasche Verfügbarkeit der Angebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abstimmung der Angebote auf den persönlichen Bedarf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Wie gut wurden Sie durch fit2work über zusätzliche regionale und fachliche Unterstützungsangebote informiert?

1 = sehr gut	2 = gut	3 = eher gut	4 = eher nicht gut	5 = nicht gut	6 = gar nicht gut
<input type="radio"/>					

33. Hat fit2work für Sie den Kontakt zu anderen regionalen und fachlichen Unterstützungsstellen hergestellt (z.B. durch Tipps wohin man sich wenden kann, Terminvereinbarungen, Begleitungen, etc.)?

- ja
- nein



**41. Raum für Anmerkungen**

*[durch InterviewerIn zum Gespräch bzw. zu wichtigen Aussagen von KlientInnen]*

*(Anmerkung: Die Textfelder sind hier klein dargestellt, sie ließen jedoch größere Eingaben zu.)*