

## Demografie Wissen Kompakt 2013 Werkzeuge für die betriebliche Demografieberatung

Workshop I-1

### Arbeitsbewältigungs-Coaching®



**Alexander Frevel**  
[www.beratung-arbeitsfaehigkeit.de](http://www.beratung-arbeitsfaehigkeit.de)

Dortmund, 25.11.2013



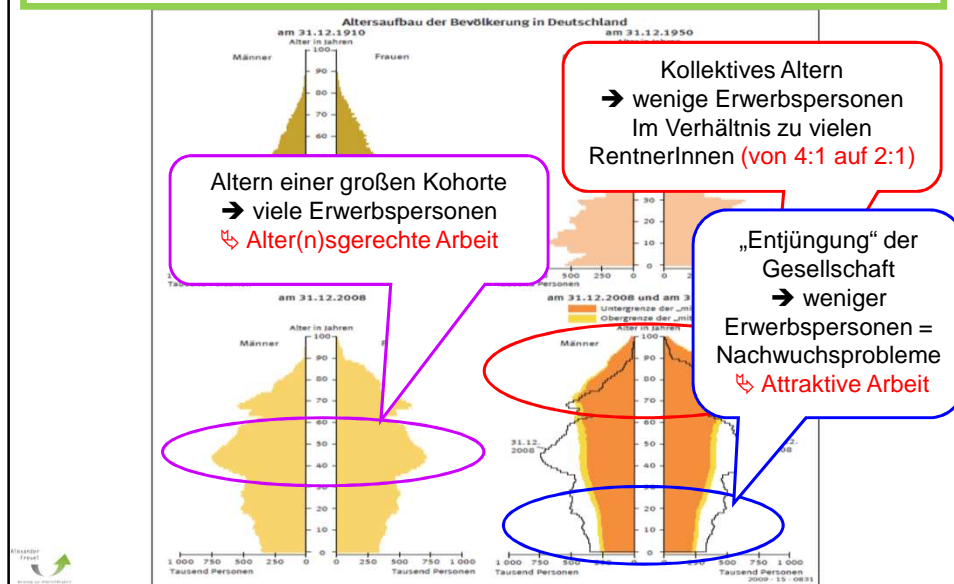
## Inhalte



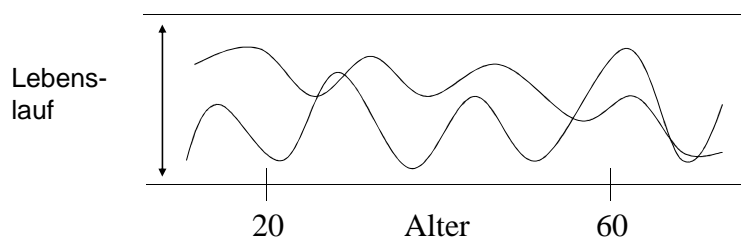
- Grundlagen
  - Altern und Arbeit
  - Das Fördermodell „Arbeitsfähigkeit“ / (Work Ability)
- Beratungsprozess – Arbeitsbewältigungs-Coaching
- Selbst-Erfahrung – Work Ability Index
- Wirkung – Beispiele aus der betrieblichen Anwendung
- Quintessenzen



## Aspekte des demografischen Wandels



## Lebensphasen



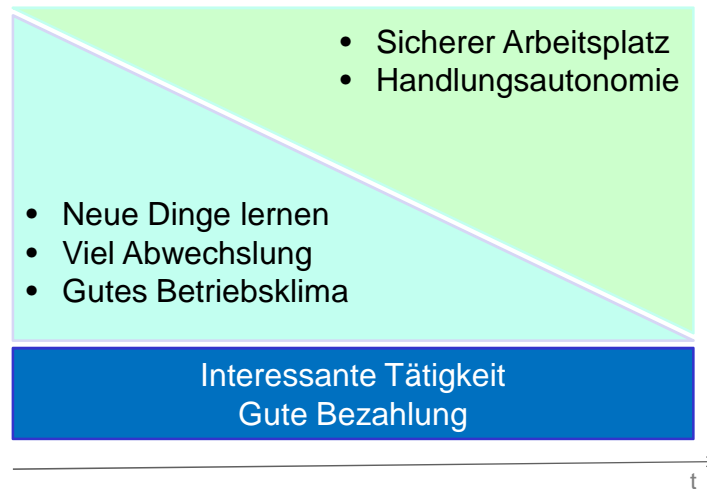
### Lebensphasen / ⚡ Übergänge

- Einstieg in Beruf
- Routine aufbauen
- Karriere
- Familie/Kinder
- zu pflegende Angehörige
- ...

### Unterschiedliche

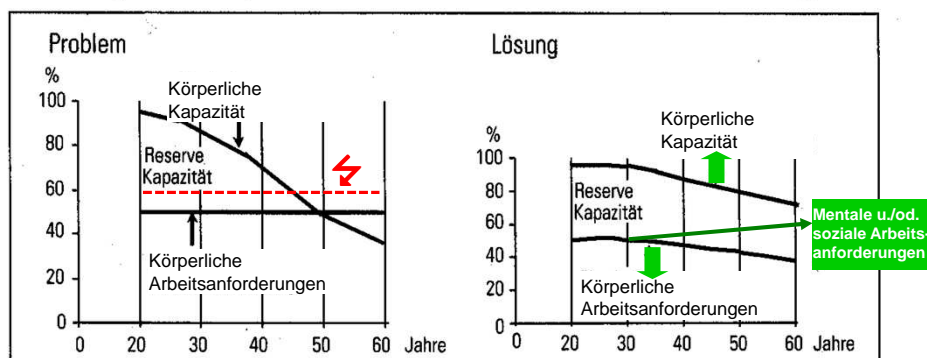
- körperliche, geistige, psychische Kapazitäten
- Bedürfnisse
- Erwartungen
- Motive
- ...

## Erwartungen im Laufe des Erwerbslebens



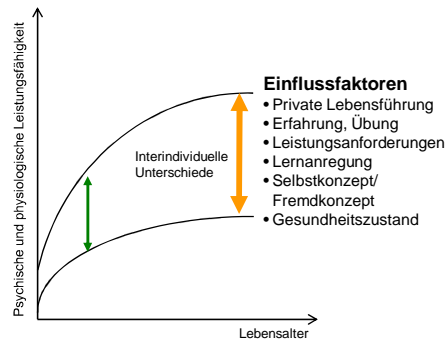
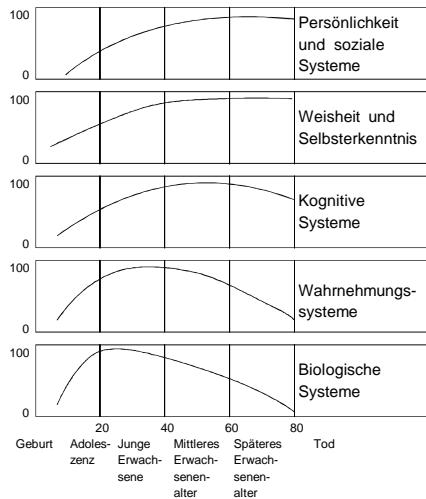
## Altern, funktionelle Kapazitäten und Arbeit

**Abb./Tab. 73: Grundlegende Problemdarstellung und -lösung:  
Beziehung zwischen menschlichen Ressourcen und Arbeitsanforderung**



Quelle: Ilmarinen 1999:185

## Individuen altern unterschiedlich



➔ *Es gibt keine wissenschaftlich haltbare einheitliche Klassifikation von „alt“, da sich Altern in einzelnen Fähigkeitskategorien unterschiedlich stark bemerkbar macht und zusätzlich erhebliche interindividuelle Streuungen vorliegen!*

Quelle: Munnichs, 1989 zitiert nach Luczak, 1997, S. 220; Buck und Reif, 1996, S. 11

## ZIEL: Arbeit gut bewältigen können

Möglichst

- lange ( $\geq$  Rentenalter)
- gesund
- gerne (motiviert)
- produktiv

arbeiten

- **können** (Gesundheit und Kompetenz)
- **wollen** (Motivation)
- **dürfen** (Arbeitsbedingungen, Führung)

➔ **betriebliche und individuelle Aufgabe**



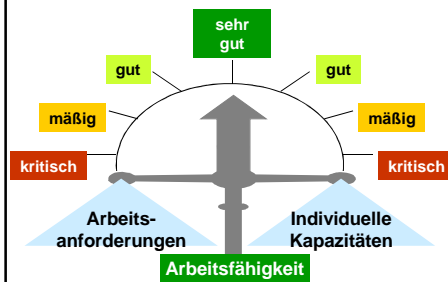
## Work ability - Arbeits(bewältigungs)fähigkeit ...

... beschreibt das Potenzial eines Menschen, eine Anforderung zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen.

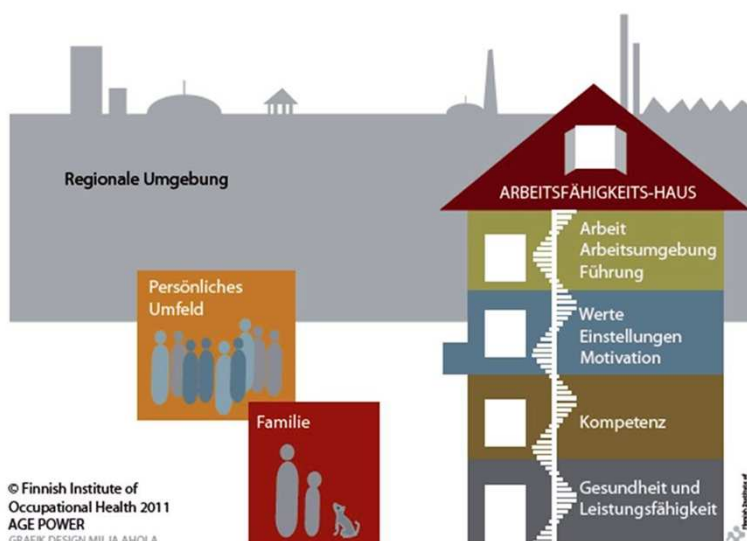
Dabei muss die Entwicklung der **individuellen funktionellen Kapazität** ins **Verhältnis** gesetzt werden zur **Arbeitsanforderung**.

Beide Größen können sich verändern und müssen ggf. alters-/alters- und gesundheitsadäquat gestaltet werden.

(Ilmarinen /Tempel 2002)



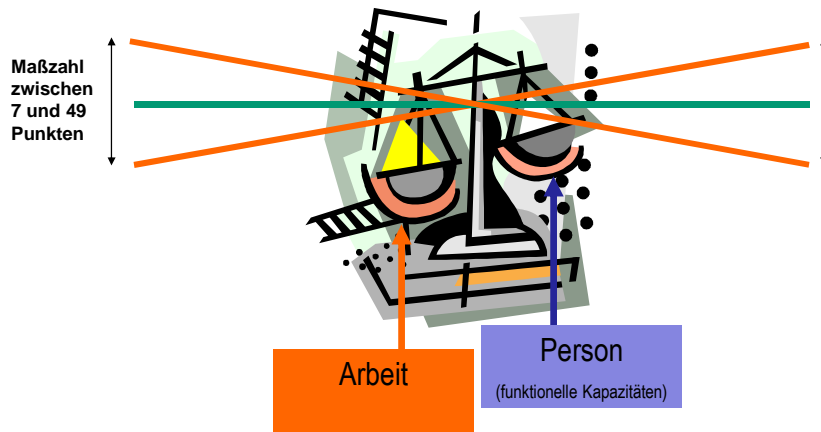
Gesellschaft: Kultur Gesetzgebung Bildung Sozialversicherung



© Finnish Institute of Occupational Health 2011  
AGE POWER  
GRAFIK DESIGN MILJA AHOLA



## Messung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit



**Der Arbeitsbewältigungs-Index (ABI/WAI) ist ein spezifisches Instrument der Gefährdungsbeurteilung (subjektive Beanspruchung)**

## WAI-Items

- |  |                      |
|--|----------------------|
| 1. Arbeitsbewältigungsfähigkeit im Vergleich mit der besten jemals erreichten                    | 0 – 10 Punkte        |
| 2. Arbeitsbewältigungsfähigkeit im Verhältnis zu den Anforderungen der Arbeit                    | 2 – 10 Punkte        |
| 3. Anzahl der aktuellen Krankheiten, die vom Arzt diagnostiziert worden sind                     | 1 – 7 Punkte         |
| 4. Geschätzte Behinderung bei der Arbeit als Folge dieser Erkrankungen                           | 1 – 6 Punkte         |
| 5. Krankenstand während der letzten 12 Monate  | 1 – 5 Punkte         |
| 6. Eigene Vorhersage der Arbeitsbewältigungsfähigkeit ab jetzt innerhalb der nächsten zwei Jahre | 1, 4 o. 7 Punkte     |
| 7. Psychische/Mentale Ressourcen und Befindlichkeiten  | 1 – 4 Punkte         |
|  | <b>7 – 49 Punkte</b> |

## WAI-Auswertung (1)

Frage w1: Punktwert [0 – 10]

Frage w2: „Derzeitige Bewältigung der Anforderungen“ [2 – 10]

→ WAI-„Vorfrage“ (w0) → der vorwiegende Tätigkeitsschwerpunkt wird stärker gewichtet

a) **körperlich** stärker beansprucht:

**(Punktwert körperlich x 1,5) + (Punktwert geistig/psychisch x 0,5) = X**

b) **geistig** stärker beansprucht:

**(Punktwert körperlich x 0,5) + (Punktwert geistig/psychisch x 1,5) = X**

c) in **gleichen Maße und** bei Drei-Schicht / regelmäßiger Nachtschicht:  
**Punkt + Punkt = X**

**Kommastellen immer aufrunden**



## WAI-Auswertung (2)

Frage w3: „Aktuelle Krankheiten“ [1 – 7]

<b>0 Krankheiten</b>	<b>→</b>	<b>7 Punkte</b>
<b>1 Krankheit</b>	<b>→</b>	<b>5 Punkte</b>
<b>2 Krankheiten</b>	<b>→</b>	<b>4 Punkte</b>
<b>3 Krankheiten</b>	<b>→</b>	<b>3 Punkte</b>
<b>4 Krankheiten</b>	<b>→</b>	<b>2 Punkte</b>
<b>5 + Krankheiten</b>	<b>→</b>	<b>1 Punkt</b>

Frage w4: immer niedrigsten Punktwert [1 – 6]

Frage w5: Punktwert [1 – 5]

Frage w6: Punktwert [1, 4 oder 7]

Frage w7: „Ressourcen“ [1 – 4]; Summe der Werte

<b>0 bis 3</b>	<b>→</b>	<b>1 Punkt</b>
<b>4 bis 6</b>	<b>→</b>	<b>2 Punkte</b>
<b>7 bis 9</b>	<b>→</b>	<b>3 Punkte</b>
<b>10 bis 12</b>	<b>→</b>	<b>4 Punkte</b>



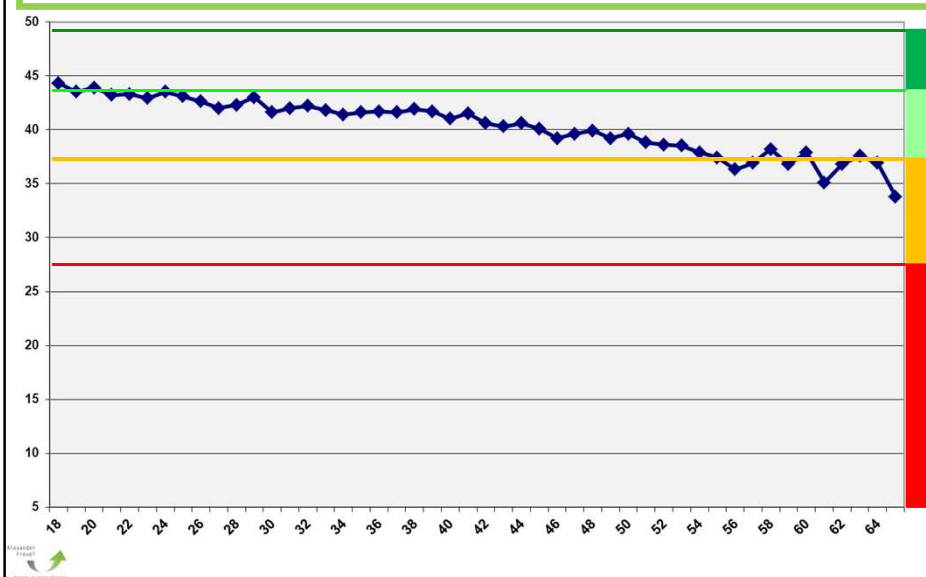
## Das Messinstrument WAI (Einsatzregeln)



- Die Arbeitsbewältigungsfähigkeit kann mit guter Genauigkeit mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens, dem **Work Ability Index (WAI)**, gemessen werden.
- Die Selbstauskunft der Personen (subjektive Einschätzung) stimmt in hohem Maße mit der Expertenmeinung (objektivierende Fremdeinschätzung) überein.
- Die Teilnahme muss freiwillig sein.
- Datenschutz und Vertraulichkeits-Regeln müssen gewährleistet sein.
- Die Zustimmung zur Anwendung ist sowohl von der Geschäftsführung als auch seitens des Betriebs-/Personalrates erforderlich (ggf. Abschluss einer Betriebsvereinbarung).
- **Der WAI wird ausschließlich eingesetzt von PräventivberaterInnen, die zur Vertraulichkeit verpflichtet sind. Er ist kein Instrument für MitarbeiterInnengespräche, die von Führungskräften geführt werden.**



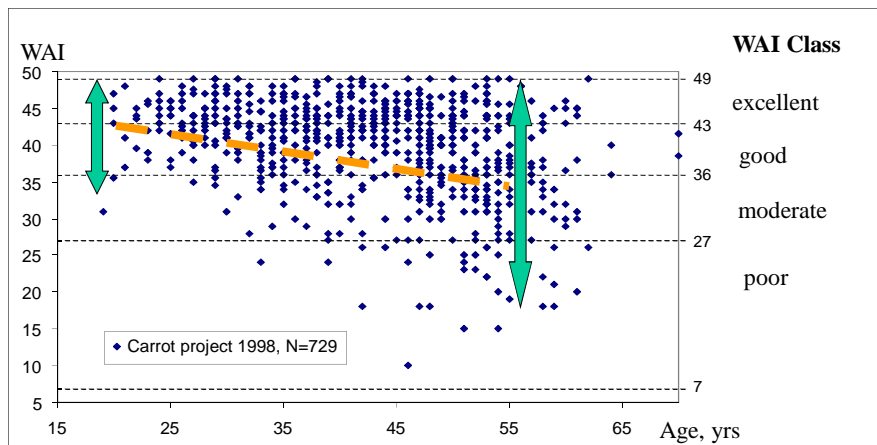
## Work Ability – Verlauf ohne Intervention





## Individuelle Differenzen der Arbeitsfähigkeit nach Alter in KMU

Work ability index (WAI)

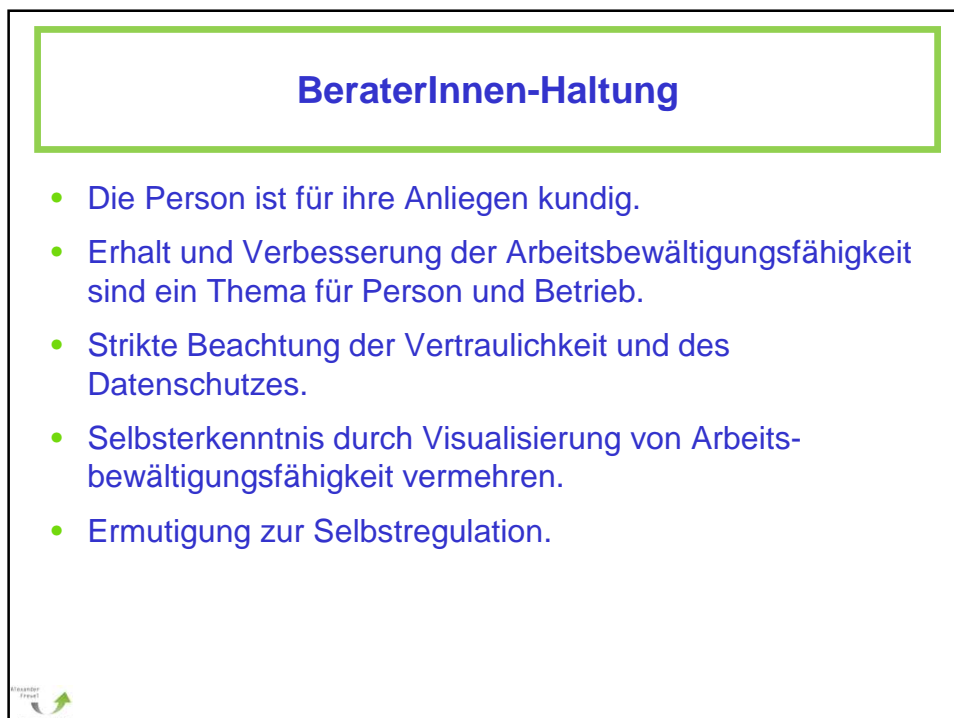
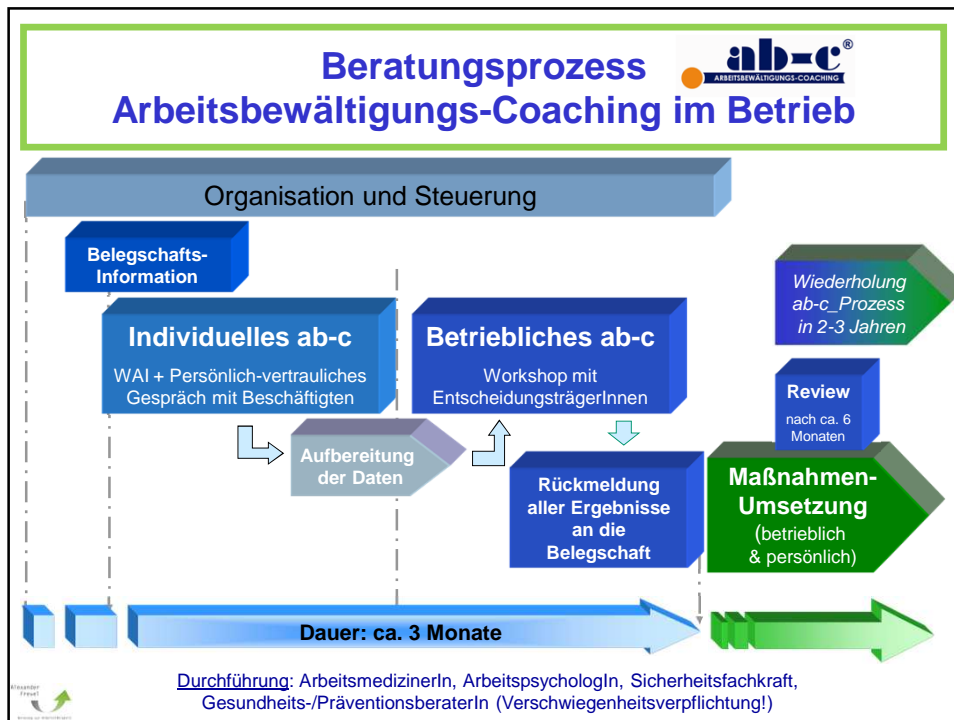


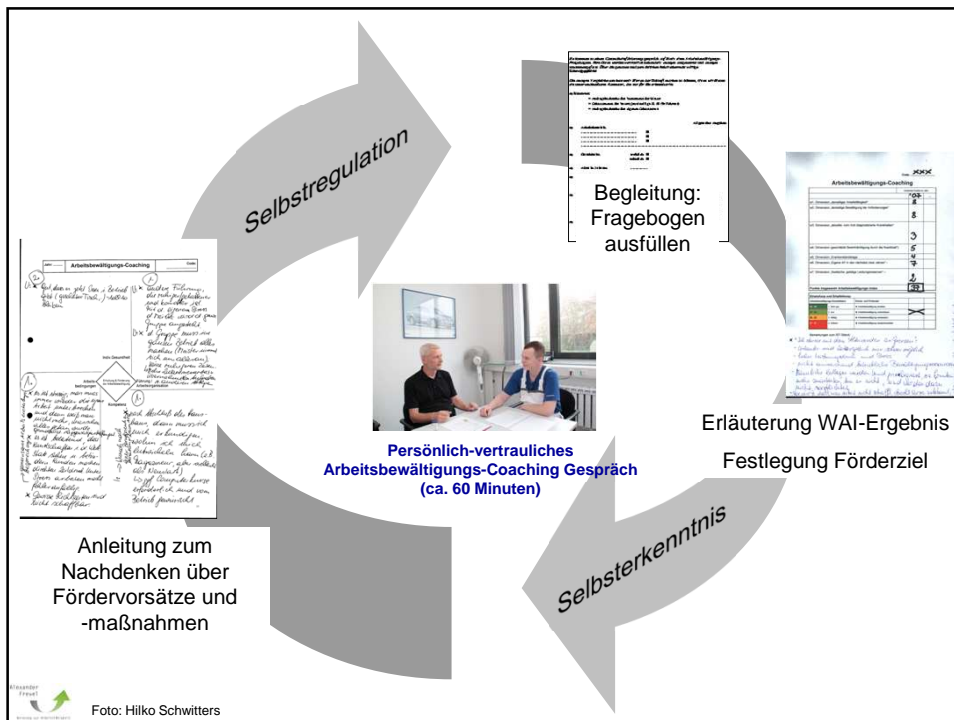
Prof. Ilmarinen/FIOH&JIC

## Arbeitsbewältigungs-Coaching® (ab-c)

- **Mehrstufiger** Beratungsprozess im Setting **Betrieb**
- **Zielgruppen**
  - alle Beschäftigten und
  - betriebliche Entscheidungspersonen (GF, BR, Perso., BÄD, SiFa, Planung, ...)
- Unterstützung **Persönlichkeits- & Organisationsentwicklung**
- **Ziel:** spürbare und messbare Erhaltung bzw. Verbesserung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit von Personen und Belegschaft
- **Weg:** systematische Unterstützung von Selbstbeobachtung & Selbstregulation bei allen Beteiligten
- **Analyse, Intervention und Monitoring** (und Evaluation)
- **Ermutigung zum Tun** / zur Vorsorge / zur Umsetzung von Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeit





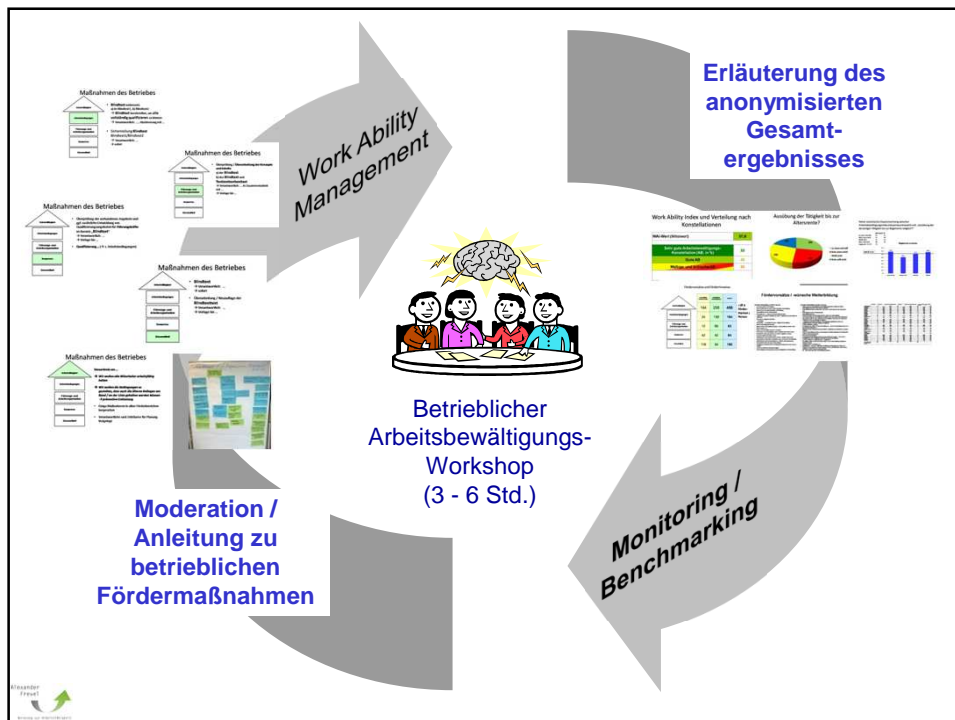
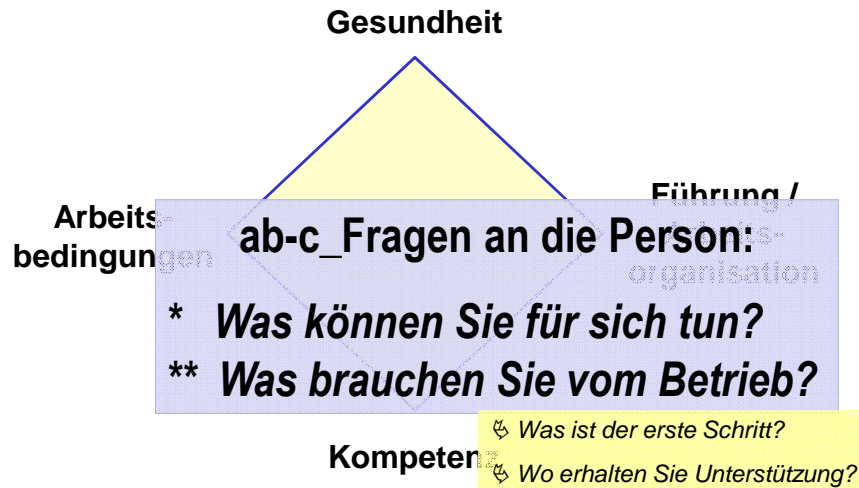


### Erläuterung des Ergebnisses und der Prognose

ABI-Punkte	Arbeitsbewältigungskonstellation (ABI-Kategorie)	Symbol	Förder- und Schutzziel
<b>44-49</b>	<b>„Sehr gute“</b> Arbeitsbewältigungskonstellation	T	<b>Erhaltung</b>
<b>37-43</b>	<b>„Gute“</b> Arbeitsbewältigungskonstellation	T	<b>Unterstützung</b>
<b>28-36</b>	<b>„Mäßige“</b> Arbeitsbewältigungskonstellation	T	<b>Verbesserung</b>
<b>7-27</b>	<b>„Kritische“</b> Arbeitsbewältigungskonstellation	/	<b>Wiederherstellung</b>

Alexander Frey

## Denk- und Handlungsanstöße für die **Person**



## Denk- und Handlungsanstöße für den **Betrieb**



Arbeits-  
bedingungen

Führungs- und  
Arbeitsorga-  
nisation

Entwicklungs-  
möglichkeiten,  
Kompetenz

Gesundheit

### Betriebliches ab-c

a) Umfrage auf Basis der Präsentation

- \* **Was können Sie im Betrieb tun?**
- \*\* **Was brauchen Sie ggf. von außerhalb?**

b) Erstellung Aktionsplan im Konsens

- ↳ Was ist der erste Schritt?
- ↳ Wo erhalten Sie Unterstützung?
- ↳ Wer ist (federführend) zuständig?
- ↳ Wann beginnt/endet die jeweilige Aufgabe?
- ↳ ...



## Maßnahmen des Betriebes

*Beispiele*



Arbeitsbedingungen

Führungs- und  
Arbeitsorganisation

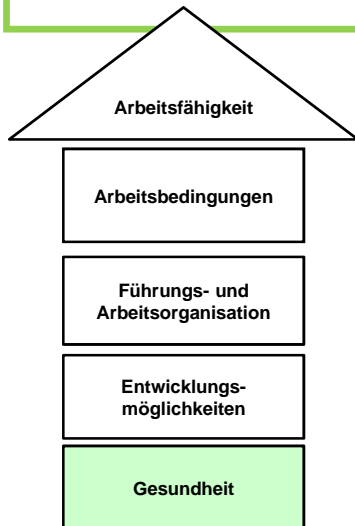
Entwicklungs-  
möglichkeiten

Gesundheit

- **Wir wollen alle Beschäftigten arbeitsfähig halten.**
- **Wir wollen die Bedingungen so gestalten, dass**
  - **die jüngeren Beschäftigten sich gut einfinden,**
  - **wir allen gute Entwicklungschancen bieten und**
  - **auch die älteren die Arbeit gesund, motiviert und produktiv ausüben können.**



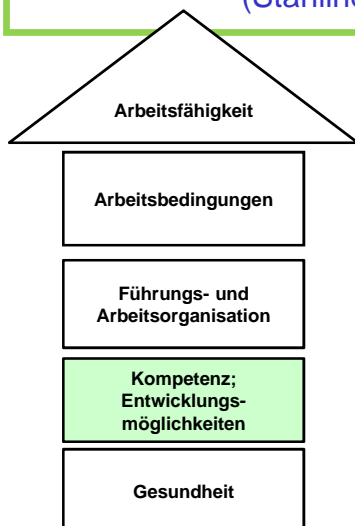
## Gesundheit / Arbeitsschutz (Stahlindustrie)



- ABI mäßig oder kritisch → MA entlastet bzw. neuer Arbeitsplatz
- Aktuelle Messprotokolle für alle belasteten Arbeitsbereiche mit jährlichen Kontrollintervalle und Evaluation der abgeleiteten Maßnahmen
- Zunahme der KVP-Beiträge zu Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitshygiene (neue Werkzeuge, Verbesserungen in den Arbeitsabläufen etc.)



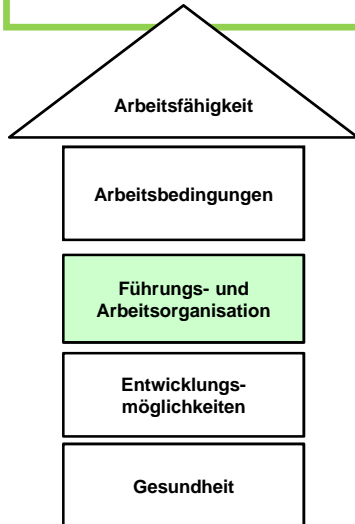
## Kompetenz & berufliche Entwicklung (Stahlindustrie & KFZ-Montage)



- Qualifizierung aller Führungskräfte zu „Arbeit, Altern und Gesundheit – Alternsmanagement im Betrieb“
- Qualifizierung aller Führungskräfte zur Anwendung „Wertschätzende Dialoge“
- Berufsverlauf ist Thema in den Strukturierten Mitarbeitergesprächen
- Diverse fachliche Weiterbildungsangebote



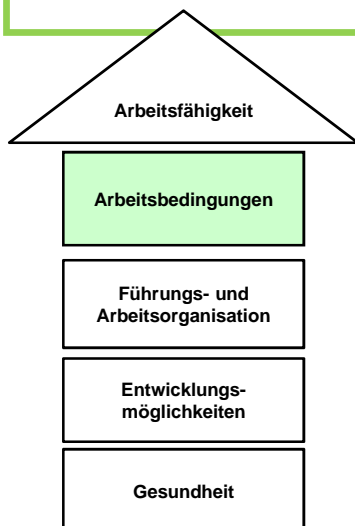
## Führung und Arbeitsorganisation (Stahlindustrie)



- **Berufsverlaufs-Matrix**
- Neue Teiltätigkeiten mit Belastungs-/ Anforderungswechsel
- Achtsame Stellenbesetzung
- Verbesserte Einstiegsprozesse in die Arbeit
- Entlastungstätigkeiten/-situationen für Ältere
- Bessere Personalplanung bei Langzeitkrankenständen



## Arbeitsbedingungen (KFZ-Montage)



- Lösungsansätze im Fertigungsbereich zur **Integration Leistungsgewandelter / Älterer**

• ...

Beispiel:  
„Integrierte Exklaven“



## Quintessenzen

- Jeder betriebliche Arbeitsförderungsprozess soll dazu beitragen, dass es den Beschäftigten und dem Unternehmen besser geht als vorher.
- Die „Selbstenwicklungskräfte“ der Individuen und des Unternehmens werden gestärkt.
  - „Welche Ziele möchten Sie sich setzen?“
  - „Welche Maßnahmen wollen Sie ergreifen?“
- Die beteiligten Personen sind nicht „Objekt“ von Befragungen, sondern „Subjekt“ von Entwicklung und Handeln!



## Veröffentlichungen zum ab-c

inoqa.de

### Arbeitsbewältigungs-Coaching®

38

Der Leitfaden zur Anwendung im Betrieb



Gruber, B. & Frevel, A. (2012):  
Arbeitsbewältigungs-Coaching®. Der Leitfaden zur  
Anwendung im Betrieb. Hrsg. von der Bundesanstalt  
für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin,  
2. überarbeitete Auflage.  
Download: [www.inqa.de](http://www.inqa.de)

- Ca. 750 ausgebildete ab-c BeraterInnen in Deutschland, Österreich und der Schweiz
- 2-tägige Qualifizierung
- ➔ [www.ab-c.eu](http://www.ab-c.eu)

Das Individuum stärken,  
die betriebliche Zukunft sichern

