

Demografie Wissen Kompakt 2014
Werkzeuge für die betriebliche Demografieberatung

Workshop 1

Arbeitsbewältigungs-Coaching®



Alexander Frevel
www.beratung-arbeitsfaehigkeit.de

Dortmund, 17.11.2014



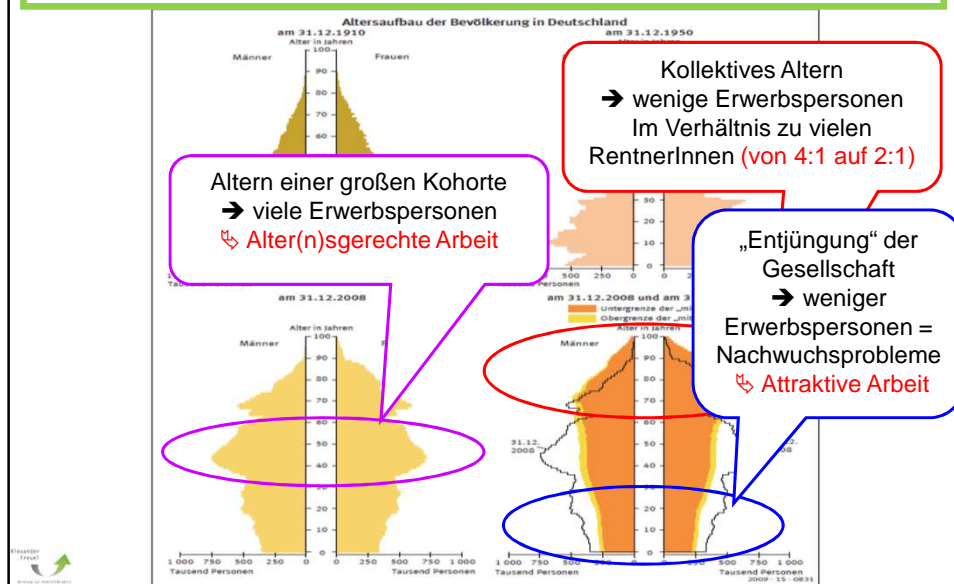
Inhalte



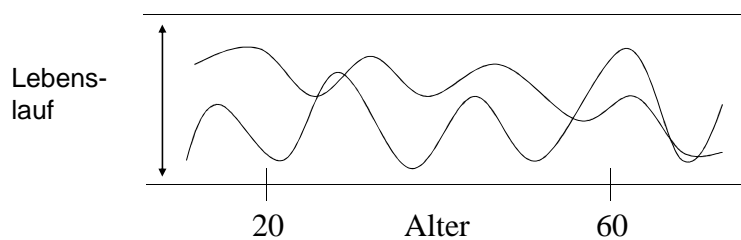
- Grundlagen
 - Altern und Arbeit
 - Das Fördermodell „Arbeitsfähigkeit“ / (Work Ability)
- Beratungsprozess – Arbeitsbewältigungs-Coaching
- Selbst-Erfahrung – Work Ability Index
- Wirkung – Beispiele aus der betrieblichen Anwendung
- Quintessenzen



Aspekte des demografischen Wandels



Lebensphasen



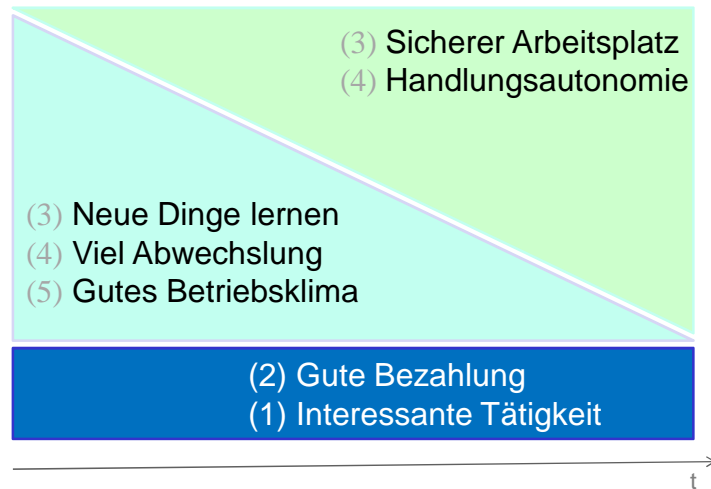
Lebensphasen / ⚡ Übergänge

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

Unterschiedliche

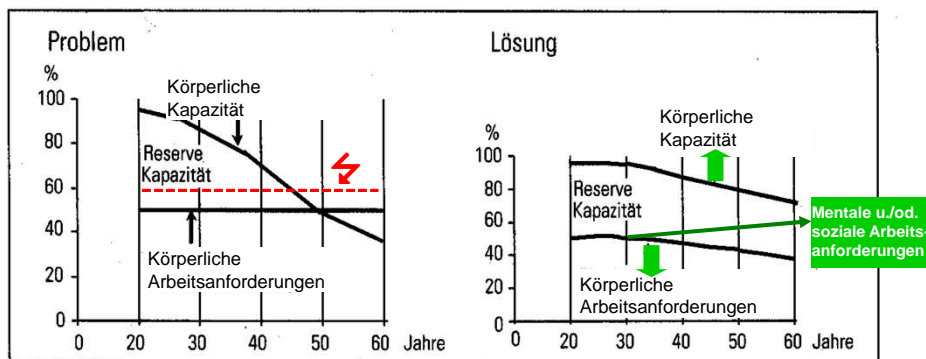
- körperliche, geistige, psychische Kapazitäten
- Bedürfnisse
- Erwartungen
- Motive
- ...

Erwartungen im Laufe des Erwerbslebens



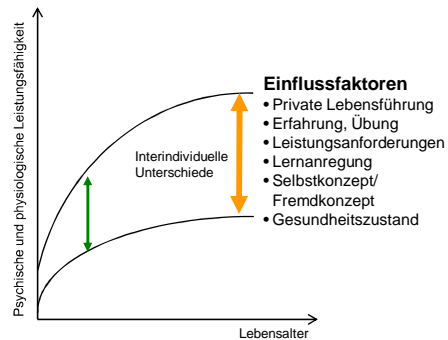
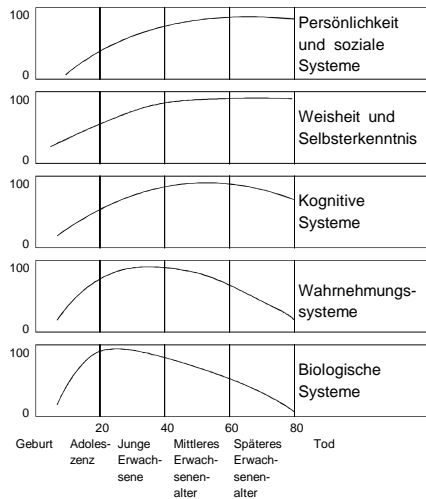
Altern, funktionelle Kapazitäten und Arbeit

**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**



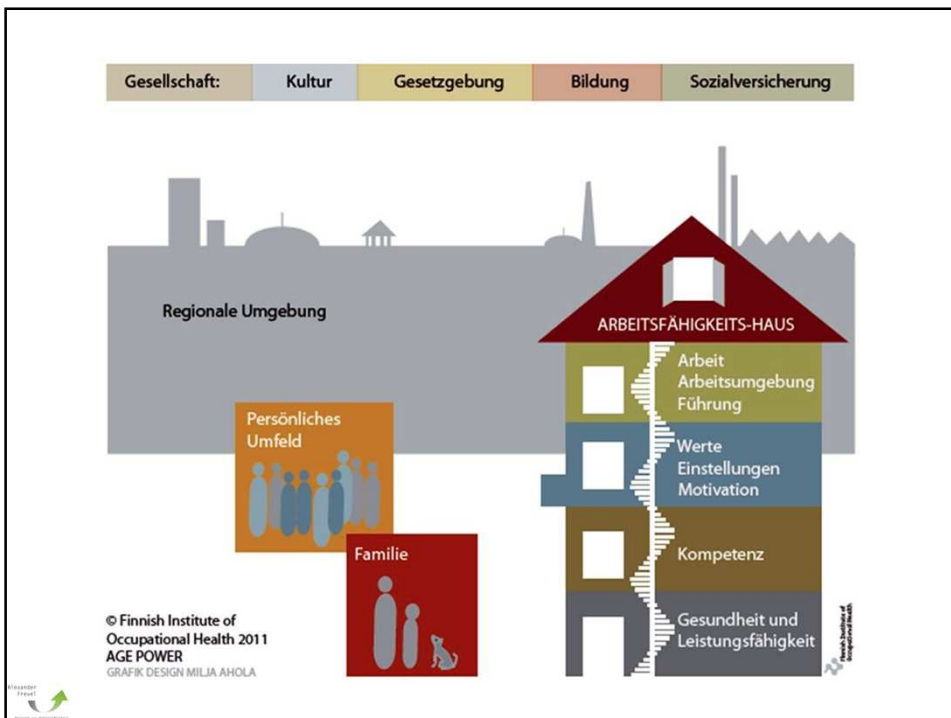
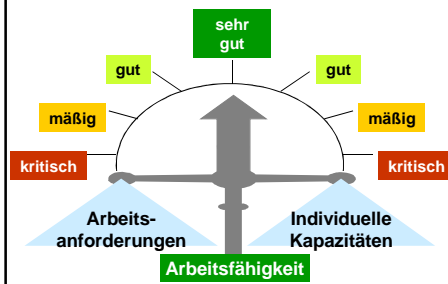
Work ability - Arbeits(bewältigungs)fähigkeit ...

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

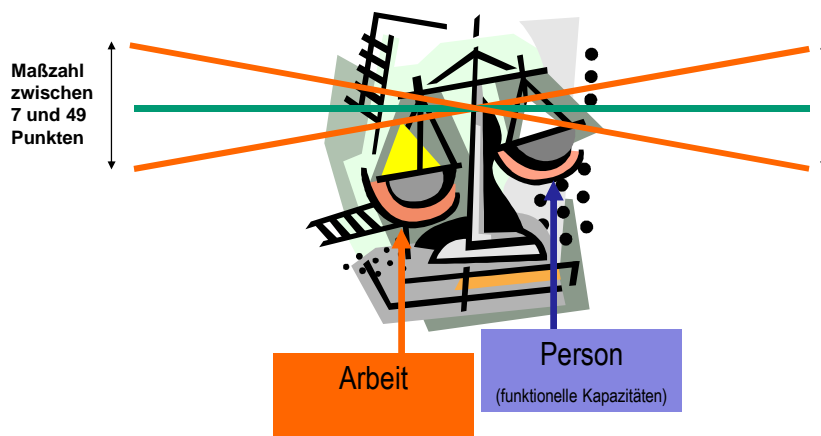
Dabei muss die Entwicklung der **individuellen funktionellen Kapazität** ins **Verhältnis** gesetzt werden zur **Arbeitsanforderung**.

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

(Ilmarinen /Tempel 2002)



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 |
| | 7 – 49 Punkte |



WAI-Auswertung (1)

Frage 1: Punktwert [0 – 10]

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

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

a) **körperlich** stärker beansprucht:

$$(\text{Punktwert körperlich} \times 1,5) + (\text{Punktwert geistig/psychisch} \times 0,5) = X$$

b) **geistig** stärker beansprucht:

$$(\text{Punktwert körperlich} \times 0,5) + (\text{Punktwert geistig/psychisch} \times 1,5) = X$$

c) **in gleichen Maße und bei Drei-Schicht / regelmäßiger Nachtschicht:**

$$\text{Punkt} + \text{Punkt} = X$$

Kommastellen immer aufrunden



WAI-Auswertung (2)

Frage 3: „Aktuelle Krankheiten“ [1 – 7]

0 Krankheiten	=	7 Punkte
1 Krankheit	=	5 Punkte
2 Krankheiten	=	4 Punkte
3 Krankheiten	=	3 Punkte
4 Krankheiten	=	2 Punkte
5 + Krankheiten	=	1 Punkt

Frage 4: immer niedrigsten Punktwert [1 – 6]

Frage 5: Punktwert [1 – 5]

Frage 6: Punktwert [1, 4 oder 7]

Frage 7: „Ressourcen“ [1 – 4]

0 bis 3 =	1 Punkt
4 bis 6 =	2 Punkte
7 bis 9 =	3 Punkte
10 bis 12 =	4 Punkte



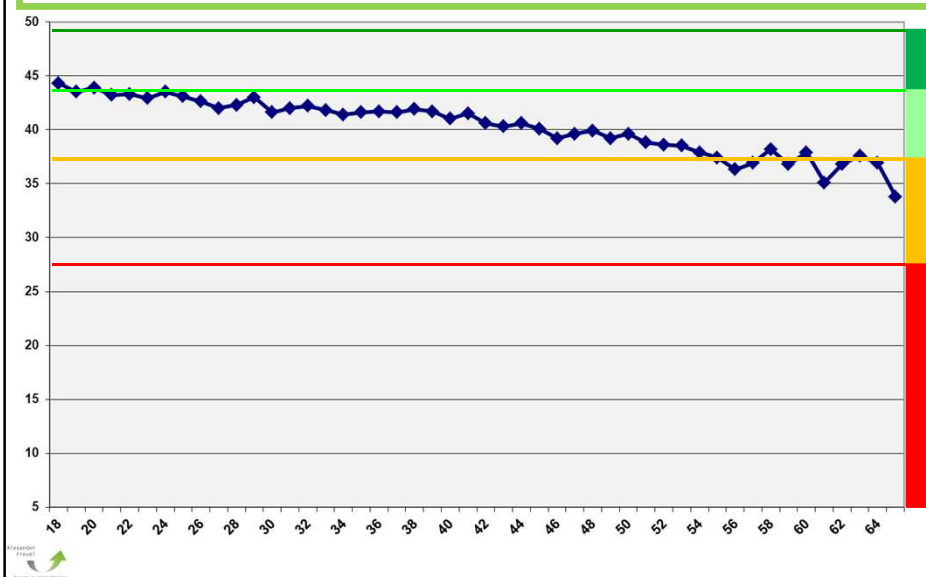
Das Messinstrument WAI (Einsatzregeln)



- 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.**

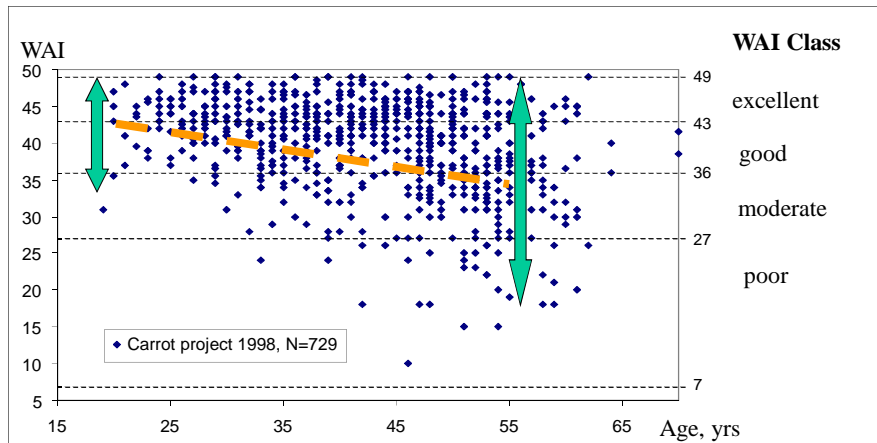


Work Ability – Verlauf ohne Intervention



Individuelle Differenzen der Arbeitsfähigkeit nach Alter in KMU

Work ability index (WAI)

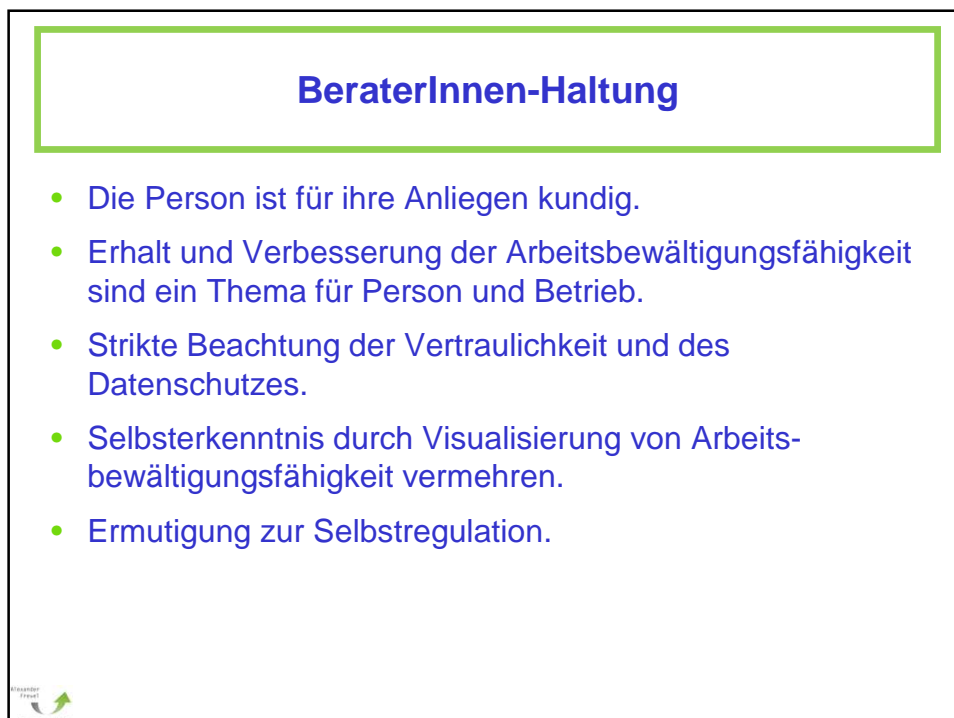
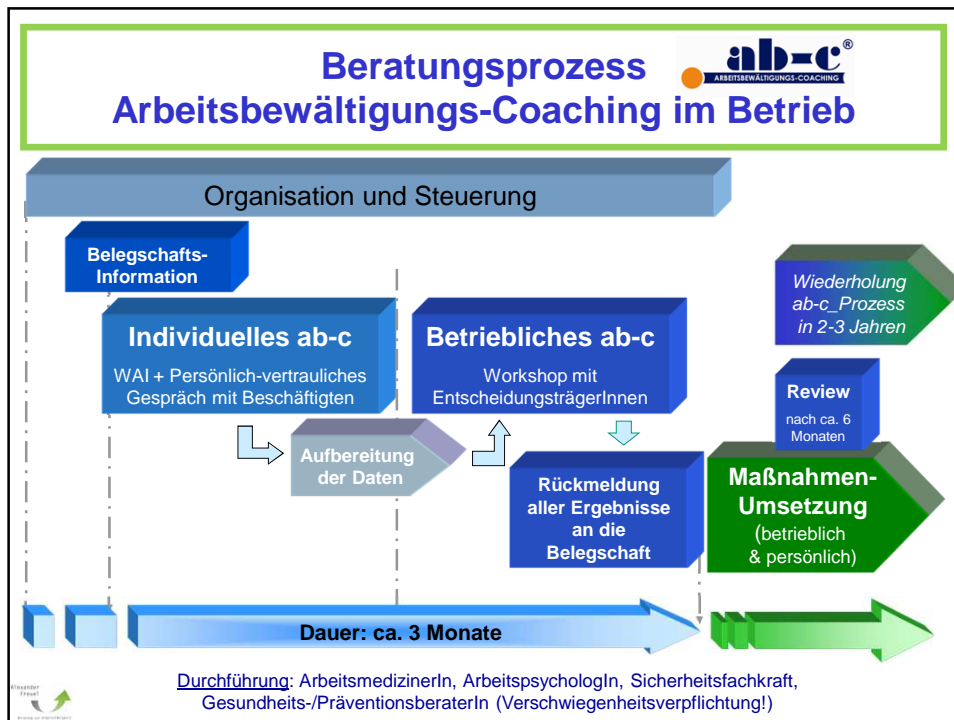


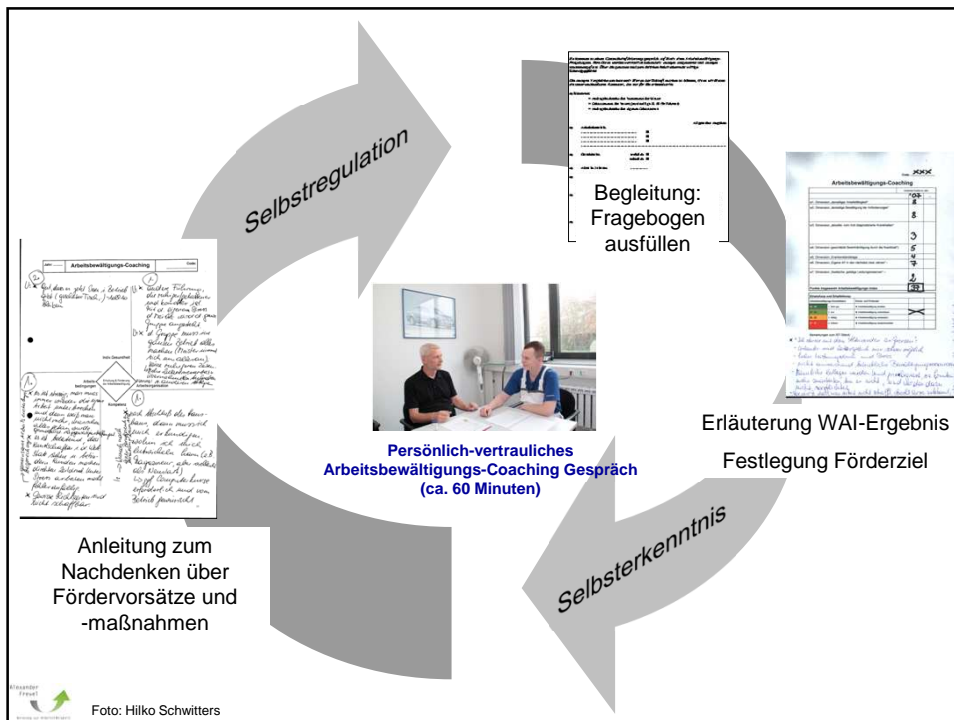
Prof. Ilmarinen/FIOH&JIC

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





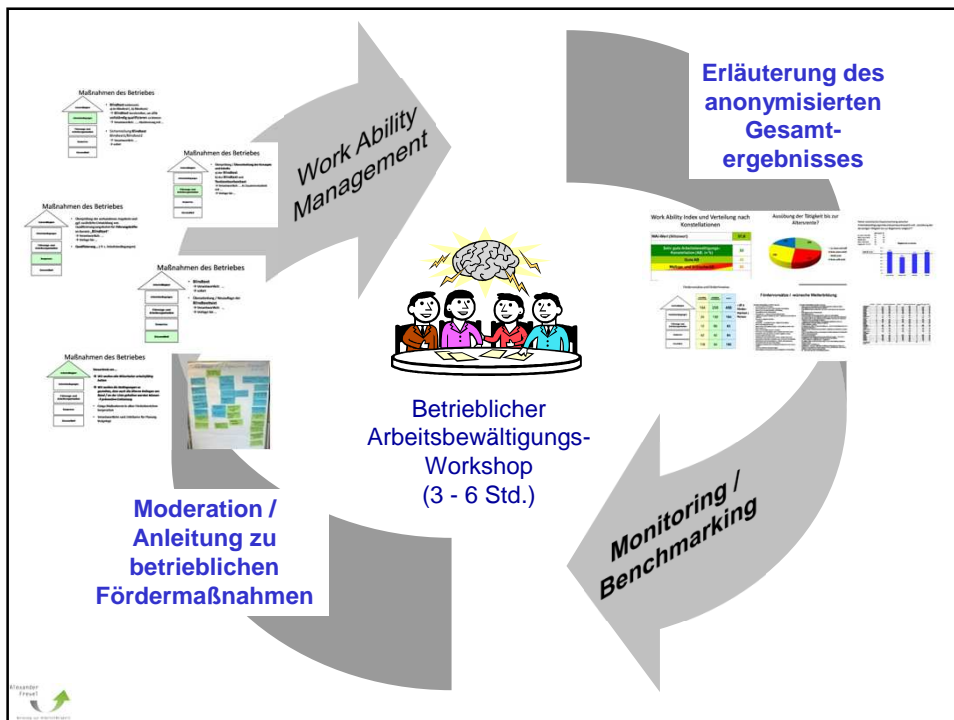
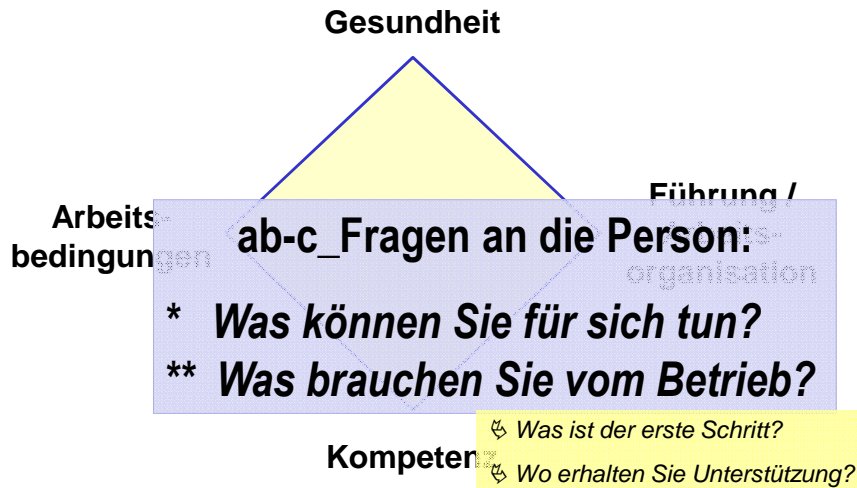


Erläuterung des Ergebnisses und der Prognose

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

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

Beispiel



Arbeitsbedingungen

Führungs- und
Arbeitsorganisation

Entwicklungs-
möglichkeiten

Gesundheit

→ **Wir wollen alle Beschäftigten arbeitsfähig halten.**

→ **Wir wollen die Bedingungen so gestalten, dass**

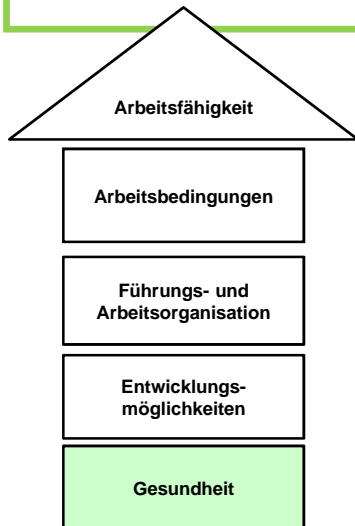
→ **die jüngeren Beschäftigten sich gut einfinden,**

→ **wir allen gute Entwicklungschancen bieten und**

→ **auch die älteren die Arbeit gesund, motiviert und produktiv ausüben können.**



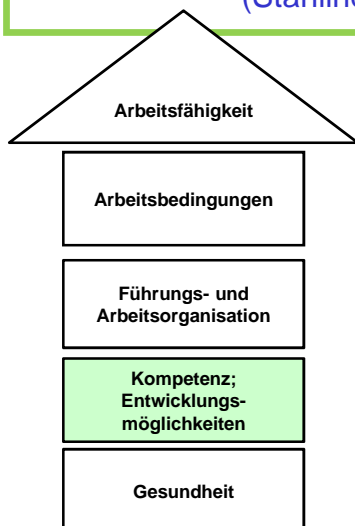
Gesundheit / Arbeitsschutz (Stahlindustrie)



- 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.)



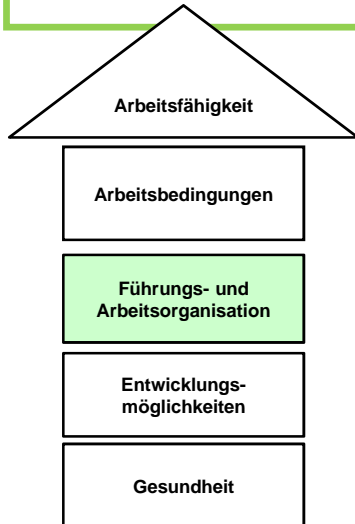
Kompetenz & berufliche Entwicklung (Stahlindustrie & KFZ-Montage)



- 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



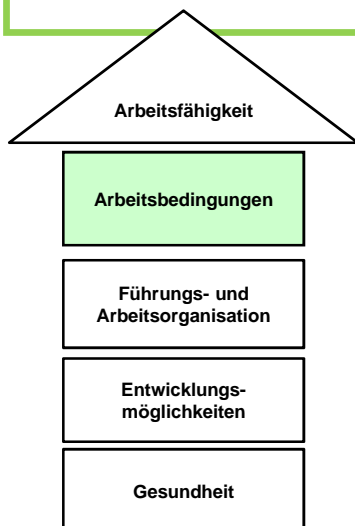
Führung und Arbeitsorganisation (Stahlindustrie)



- **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

- Ca. 750 ausgebildete ab-c BeraterInnen in Deutschland, Österreich und der Schweiz
- 2-tägige Qualifizierung
- ➔ www.ab-c.eu

Das Individuum stärken,
die betriebliche Zukunft sichern

