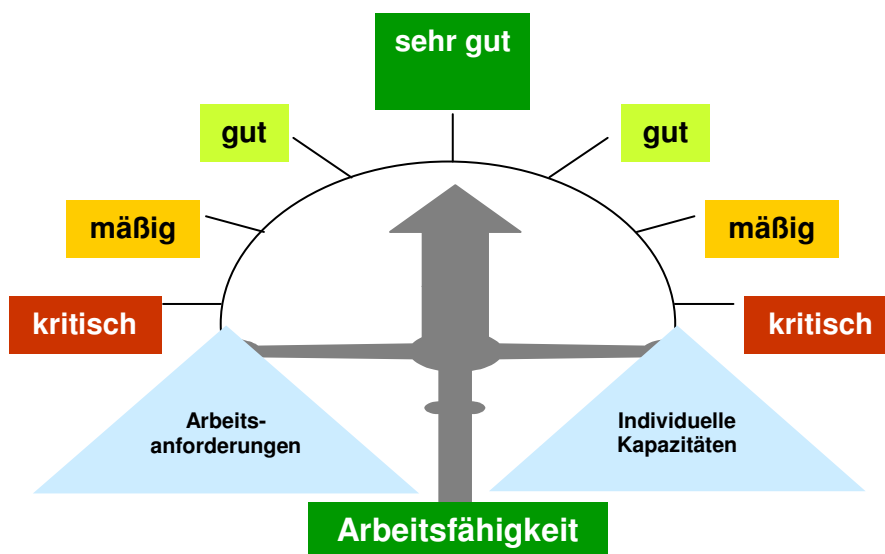


Förderung der Arbeitsfähigkeit – Interventionen zur individuellen und betrieblichen Prävention

Mit dem demografischen Wandel werden älter werdende Beschäftigte und Belegschaften sowie die zunehmende Knappheit an Fachkräften zu einer Herausforderung für die Arbeitsgestaltung und die betriebliche Personalpolitik.

Es gilt, die Arbeitsfähigkeit so zu fördern, dass die Arbeit möglichst gesund und produktiv ausgeübt werden kann. Und es gilt, attraktive Bedingungen in zukunftsfähigen Betrieben zu gestalten, um die Marktfähigkeit langfristig zu sichern.

Für ein produktives Arbeitsleben in gutem Wohlbefinden ist darauf zu achten, dass eine möglichst ausgewogene Balance zwischen den Arbeitsanforderungen und den persönlichen Möglichkeiten gefunden wird.



Als Arbeitsbewältigungsfähigkeit gilt das Potenzial eines Menschen, eine gegebene Aufgabe zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen. Sie ist eine veränderliche und gestaltbare Größe, denn sie wird von den jeweiligen individuellen Kapazitäten und Ressourcen ebenso beeinflusst wie von den Arbeitsanforderungen.

- Eine sehr gute bis gute Arbeitsfähigkeit liegt vor, wenn die persönlichen Kapazitäten und die Arbeitsanforderungen in einer ausgewogenen Balance befinden.
- Passen Arbeit und Person nicht gut zusammen, ist die Arbeitsbewältigungsfähigkeit mäßig bis kritisch.
- Die Arbeitsbewältigungsfähigkeit ist gefährdet, wenn ein Wandel der individuellen körperlichen, geistigen und psychischen Kapazitäten – wie beim Alterungsprozess – keine Anpassung der Arbeitsanforderungen nach sich zieht.

- Genauso erhöhen aber auch Defizite oder ein Mangel an Fördermaßnahmen auf der Ebene der Qualifikation, des sozialen Miteinanders, der Arbeitsbedingungen oder des Gesundheitsschutzes die Wahrscheinlichkeit von Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit.

Es ist Aufgabe von jeder und jedem Einzelnen, möglichst gesund und möglichst kompetent zu sein.

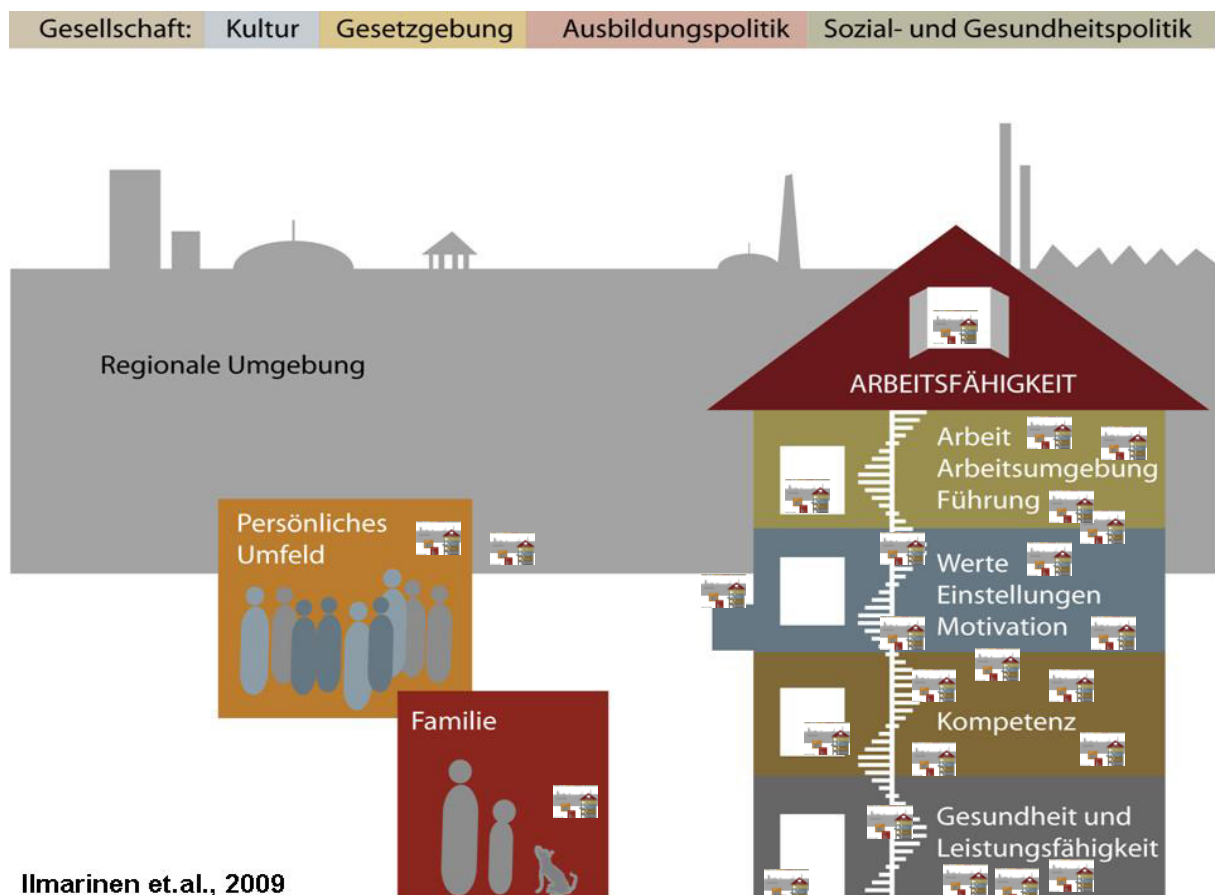
Und es ist Aufgabe des Betriebes, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gesundheit und Qualifikation gefördert werden und die Belastungen nicht zu Erkrankungen und Unfällen führen.

Gute Führung sorgt für eine achtsame und wertschätzende Personalpolitik.

Die betrachteten individuellen und betrieblichen **Gestaltungsbereiche** sind:

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

Im betrieblichen Haus der Arbeitsfähigkeit gibt es viele kleine Häuser (Beschäftigte). Gehen Sie durch das Haus und betrachten Sie die Bedingungen und Möglichkeiten in den jeweiligen Stockwerken. Und schauen Sie auch nach den förderlichen Bedingungen im Umfeld.



Ein Instrument zur bedarfsgerechten Unterstützung ist das „Arbeitsbewältigungs-Coaching®“ (**ab-c**).

Der Grad der Passung von Arbeit und Person kann mit dem Arbeitsbewältigungs-Index gemessen werden.

Mit dem Beratungswerkzeug „Arbeitsbewältigungs-Coaching®“ werden mit jeder/m Beschäftigten im Betrieb individuelle und betriebliche Förderziele und Fördermaßnahmen zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen entwickelt.

Die Betriebe werden darin unterstützt, förderliche Bedingungen zu entwickeln.

Der „schlanke“, aber wirkmächtige, Beratungsprozess besteht aus zwei wesentlichen Schritten.

- a) Das **persönlich-vertrauliche ab-c Gespräch** mit jeder/m Beschäftigten (Freiwilligkeit) dient zur eigenen Reflektion zur aktuellen und künftig gewünschten Situation. Es dauert ca. 60 Minuten. Es umfasst die Erhebung der aktuellen Situation mit dem Arbeitsbewältigungs-Index. Daran schließt sich die Erarbeitung von individuellen sowie von betrieblichen Maßnahmen zur Sicherung resp. Verbesserung der Arbeitsbewältigung an. Die wesentlichen Fragen lauten: Was kann ich tun, um die Arbeitsfähigkeit zu fördern (erhalten, unterstützen, verbessern, wieder herstellen)? / Was brauche ich dabei vom Betrieb?
- b) Mit der anonymen Zusammenfassung des Arbeitsbewältigungsstatus und der Förderbedarfe aus Sicht der Beschäftigten erhält der Betrieb eine konkrete Steuerungsgrundlage zur aktiven Erhaltung / Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Gesamtbelegschaft. Ziel des **betrieblichen „Arbeitsbewältigungs-Workshops“** sind kollektive Maßnahmen.

Einsatzbereiche und Aufwand

Das Arbeitsbewältigungs-Coaching® ist besonders gut geeignet für Klein- und Mittelbetriebe; in größeren Betrieben wird es schrittweise (Abteilungen, Beschäftigtengruppen) eingesetzt. Es ist in allen Branchen einsetzbar.

Qualitätssicherung

Das Prozessberatungsinstrument **ab-c** wird nur von ausgebildeten BeraterInnen durchgeführt, die zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Voraussetzung für die Teilnahme am zweitägigen Ausbildungsseminar sind gesundheits-/arbeitswissenschaftliche Grundkenntnisse und betriebliche Beratungserfahrungen.

Referenzen

In Deutschland, Österreich und der Schweiz gibt es bislang ca. 400 Personen (Stand 1. Quartal 2011), die **ab-c** anwenden können. Referenzbetriebe und BeraterInnen werden auf Anfrage gerne benannt.

Vertraulichkeit und Anonymität

Die BeraterInnen sind zur Geheimhaltung aller ihnen aus der Beratungstätigkeit zukommenden Informationen verpflichtet, insbesondere auch von Wahrnehmungen

über das Betriebsgeschehen. Persönliche Daten werden ausschließlich in anonymer Form erhoben. Betriebliche Daten und Projektergebnisse werden nur in zusammengefasster Form im Betrieb präsentiert sowie ggf. in Veröffentlichungen nur in einer Form zusammenstellt, die keine Rückschlüsse auf Personen zulassen und den Betrieb nur benennen, sofern dieser ausdrücklich zugestimmt hat.

Bezugsquellen

Hinweise auf Ausbildungsseminare zum „Arbeitsbewältigungs-Coaching®“ finden Sie unter www.arbeitsbewaeltigungskoaching.net sowie auf den Homepages www.arbeitundzukunft.de und www.arbeitsleben.com Informationen zum Arbeitsfähigkeits-Index sind erhältlich unter www.arbeitsfaehigkeit.net

Literaturangaben

Arbeitsleben KG: Zwischenbericht „Arbeitsbewältigung in der ambulanten Pflege“. PIZA II – Ergebnisse 2007; MASGFF (Hrsg.): Berichte aus der Pflege, Heft Nr. 8, Mainz, Oktober 2008.

Arbeitsleben KG / Brigitta Gruber, Alexander Frevel (unter Mitarbeit von Heinrich Geißler, Bianca Lißner, Torsten Bökenheide, Jürgen Tempel, Monika Steindl): Arbeitsbewältigung in der ambulanten Pflege – Endbericht PIZA-Längsschnittstudie 2003-2005-2007-2009, Hamburg 2010 (pdf bei arbeitsleben.com)

Arbeit und Zukunft e.V. (Hrsg.): Dialoge verändern. Partizipative Arbeitsgestaltung – Voraussetzungen, Methoden und Erfahrungen für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung, Köln (Wissenschaftsverlag) 2006

Frevel, A.: Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit im Handwerk. Grundlagen – Beratungskonzept – Beispiele. Umsetzungshilfe für den Einsatz in Handwerksbetrieben, Institut für Technik der Betriebsführung / Projekt NOAH, Karlsruhe 2010

Frevel, A.: Soziale Dialoge zur Förderung der Arbeitsbewältigung in der ambulanten Pflege, Bericht Nr. 14 der Reihe „Berichte aus der Pflege“, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz, Mainz 2010

Geißler-Gruber, Brigitta; Geißler, Heinrich; Frevel, Alexander: Die Dinge in die eigene Hand nehmen! Arbeitsbewältigungs-Coaching als Antwort auf veränderte Bedürfnisse und Arbeitswelten. in: Why WAI? Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention. Erfahrungsberichte aus der Praxis, Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin 2007, S. 101 – 107

Geißler-Gruber, Brigitta; Frevel, Alexander: Arbeitsbewältigungs-Coaching®. Neue Herausforderungen erfordern neue Beratungswerkzeuge, hrsgg. von INQA, Bericht 38, Dortmund 2009

Hasselhorn, Hans Martin; Freude, Gabriele: Der Work Ability Index – ein Leitfaden. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Sonderschrift S 87, Dortmund/Berlin/Dresden 2007

Tuomi, Kaija; Juhani Ilmarinen; Antti Jahkola; Lea Katajarinne; Arto Tulkki: Arbeitsbewältigungsindex. Work Ability Index. Schriftreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Übersetzung Ü14. Dortmund/Berlin 2001