

Angebot für einen Beratungsprozess zur Intervention auf individueller und betrieblicher Ebene **Arbeitsbewältigungs-Coaching®**

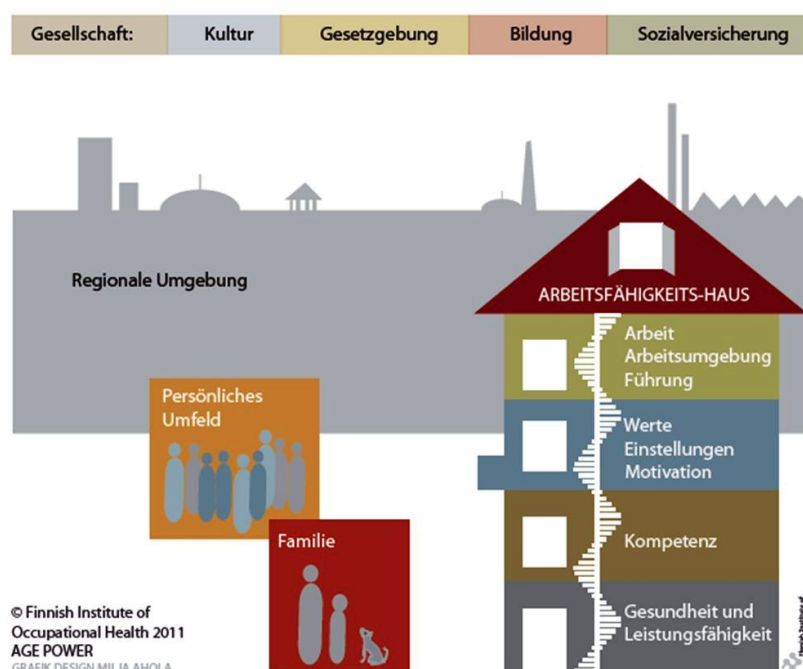
Nicht erst mit dem demografischen Wandel in Form älter werdender Belegschaften bei gleichzeitig wachsender Fachkräfteknappheit rücken Vorsorgeprogramme zur Erhaltung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit in den Brennpunkt betrieblicher Personalpolitik.

Ein Instrument zur bedarfsgerechten Unterstützung ist das Arbeitsbewältigungs-Coaching® (ab-c). Es basiert auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und überprüften Praxiserfahrungen.

Im Mittelpunkt des ab-c steht das Modell zur Erhaltung bzw. Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit (work ability) und damit die Entwicklung von bedarfsgerechten individuellen und betrieblichen Maßnahmen.

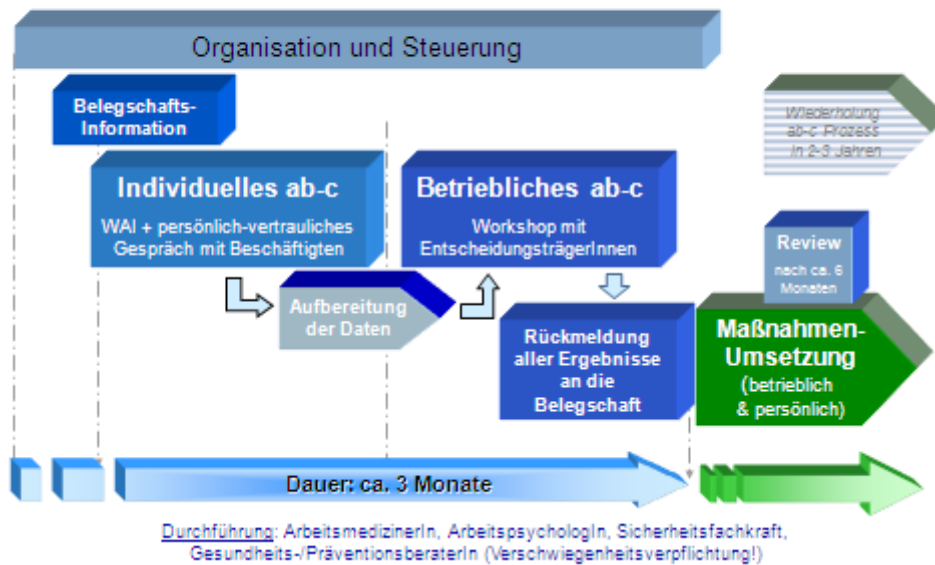
Als **Arbeitsbewältigungsfähigkeit** gilt das **Potenzial eines Menschen, eine gegebene Aufgabe zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen**. Sie ist eine veränderliche und gestaltbare Größe, denn sie wird von den jeweiligen individuellen Kapazitäten und Ressourcen ebenso beeinflusst wie von den Arbeitsanforderungen.

- Befinden sich Person (individuelle Kapazitäten) und Arbeit (Arbeitsanforderungen) in einem stabilen Passungsverhältnis, liegt eine sehr gute bis gute Arbeitsfähigkeit vor.
- Passen Arbeit und Person nicht gut zusammen, ist die Arbeitsbewältigungsfähigkeit instabil (mäßig bis kritisch).



Die Arbeitsbewältigungsfähigkeit kann gefördert werden, wenn ein Wandel der individuellen körperlichen, geistigen und psychischen Kapazitäten – wie beim Alterungsprozess – eine frühzeitige Anpassung der Arbeitsanforderungen erfährt. Fördermaßnahmen auf der Ebene der Qualifikation, des sozialen Miteinanders, der Arbeitsbedingungen oder des Gesundheitsschutzes verringern das Risiko von Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit.

Beratungsprozess Arbeitsbewältigungs-Coaching im Betrieb



Zunächst erfolgen Absprachen mit Geschäftsführung, Belegschaftsvertretung, Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin (z. B. im Projektsteuerkreis). Vereinbart werden u. a. die Zielausrichtung auf Maßnahmenumsetzung, Art und Reichweite der MitarbeiterInnen-Information, zeitlicher Ablauf und Datenschutz.

Anschließend folgen die aufeinander aufbauenden Bausteine:

a) **Individuelles ab-c: Das Arbeitsbewältigungs-Gespräch**

Das persönlich-vertrauliche ab-c Gespräch ist ein Angebot an alle Beschäftigten im Projektbereich. Es umfasst die Erhebung der aktuellen Situation mit dem Arbeitsbewältigungs-Index. Daran schließt sich die Erarbeitung von individuellen und betrieblichen Maßnahmen zur Sicherung resp. Verbesserung der Arbeitsbewältigung an. Die wesentlichen Fragen lauten: Was können und wollen Sie selber tun? / Was brauchen Sie vom Betrieb? ... in den Gestaltungsbereichen (s. u.). Das Gespräch dauert ca. 60 Minuten pro Person. Die Freiwilligkeit zur Teilnahme ist Voraussetzung für einen gelingenden Verlauf. Die Person erarbeitet einen individuellen Förderplan für sich.

b) **Betriebliches ab-c: Die Beratung der betrieblichen Entscheidungsträger_innen** Mit der anonymen Zusammenfassung des Arbeitsbewältigungsstatus und der Förderthemen 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.

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

- Gesundheit (Person) + Gesundheitsförderung (Betrieb),
- Betriebsklima und Motivation, Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem (Person) + Führungskultur und Arbeitsorganisation (Betrieb),
- Kompetenz (Person) + Personalentwicklung (Betrieb),
- Arbeitsbedingungen (Person) + Arbeitsgestaltung (Betrieb).

Vertraulichkeit und Anonymität

Die Berater_innen sind zur Vertraulichkeit verpflichtet. Persönliche Daten werden ausschließlich in anonymer Form erhoben. Der Datenschutz wird gewährleistet.

Literaturhinweise

Frevel, A.: Arbeitsbewältigungs-Coaching® - Beschäftigte und Betriebe bauen gemeinsam am „Haus der Arbeitsfähigkeit“. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – Richter, G./Niehaus, M. (Hrsg.): Personalarbeit im demografischen Wandel. Beratungsinstrumente zur Verbesserung der Arbeitsqualität. Bielefeld 2015, S. 125-143

Frevel, A., Brigitta Gruber: Arbeitsbewältigungs-Coaching®. Förderung der individuellen und kollektiven Arbeitsfähigkeit. In: Laske, S./Orthey, A./Schmid, M. (Hrsg.): PersonalEntwickeln (Losebl., Aktualisierung Nr. 196), Beitrag Nr. 8.92. Köln 2015, 31 Seiten

Bundesanstalt für Arbeitsschutz- und Arbeitsmedizin / Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.) / Wissenschaftliche Ausarbeitung: Brigitta Gruber und Alexander Frevel: Das Individuum stärken, die betriebliche Zukunft sichern. Arbeitsbewältigungs-Coaching® als Antwort auf neue Herausforderungen. 2. aktualisierte Auflage, Dortmund/Berlin 2013

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin / Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.) / Text: B. Gruber/A. Frevel: Arbeitsbewältigungs-Coaching®. Der Leitfaden zur Anwendung im Betrieb. 2. überarbeitete Auflage, Dortmund 2012

Die Beratung bedarf vorab einer Verständigung über die konkreten Inhalte und den Verlauf.

Informationen zum Verlauf und zum Aufwand erhalten Sie bei Alexander Frevel
mobil: +49 (0)172 422 4223

frevel@beratung-arbeitsfaehigkeit.de