

Arbeitsbewältigungs-Coaching

Im Rahmen der Gesundheitsförderung ist das „Arbeitsbewältigungs-Coaching“ (ab-c) ein Instrument zur bedarfsgerechten Unterstützung für Ihr Unternehmen. Es basiert auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und überprüften Praxiserfahrungen des Finnischen Instituts für Arbeitsschutz und Gesundheit (FIOH). 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. Insofern handelt es sich hier nicht um ein Coaching im üblichen Verständnis, das auf die Persönlichkeitsentwicklung eines einzelnen Individuums ausgerichtet ist. Es ist vielmehr ein betriebliches Instrument, das Ihnen konkrete Anhaltspunkte gibt, um die Betriebliche Gesundheitsförderung zielgenau steuern zu können.

Das Instrument

Das Arbeitsbewältigungs-Coaching setzt auf das finnische Instrument „Arbeitsbewältigungs-Index“. Es ist ein spezielles Gefährdungsbeurteilungs-Instrument, das frühzeitig eine Nicht-Passung von Arbeitsanforderungen und individuellen funktionellen Kapazitäten identifiziert. Die Vorhersagekraft in Bezug auf drohende Gesundheitsbeeinträchtigungen bis hin zu Erwerbsunfähigkeit ermöglicht Prävention. Die Wirksamkeit des Vier-Ebenen-Interventionsmodells zur Erhaltung und Förderung von Arbeitsbewältigungsfähigkeit (Individuum, Führungsorganisation, Arbeitsanforderungen, Professionelle Kompetenz) ist wissenschaftlich belegt.

Wie läuft das Arbeitsbewältigungs-Coaching ab?

- Angebot eines (freiwilligen) Arbeitsbewältigungsgesprächs durch einen kundigen externen Experten
- Reservierung einer Gesprächszeit von mindestens 30 Minuten
- Ausreichend Zeit und erklärende Unterstützung für das Selbstausfüllen des „Arbeitsbewältigungs-Index“- Fragebogens
- Vorlage eines verständlichen, nachvollziehbaren Auswertungsblattes
- Erläuterung und Anleitung zum Verstehen der individuellen Teilergebnisse und des individuellen Endergebnisses
- Erläuterung zur Ableitung von Schutz- und Entwicklungszielen auf Basis des Endergebnisses
- Gemeinsame Erarbeitung von Interventionen anhand des Vier-Ebenen-Fördermodells
- Festlegung eines Selbstkontrakts für die Umsetzung der Maßnahmen

Das wiederholte Angebot des „Arbeitsbewältigungs-Index“ in einem 2- bis 3-jährigen Rhythmus vermehrt die Hinweise, die Selbstbeobachtung und Selbstregulation unterstützen können. Mit dem Überblick über Entwicklungslinien in Rahmen von Zeitperioden bekommt der Einzelne ein biopsychosoziales Feedback über eigenes Tun und die Auswirkungen verschiedener Einflussfaktoren der Arbeitswelt.

Die Vorteile des Arbeitsbewältigungs-Coachings für die Beschäftigten werden schnell sichtbar. deutlich sichtbar. Schon erahnte und gespürte Entwicklungen - sowohl im Positiven wie im Negativen - werden abgebildet und damit sichtbar und besprechbar. Im Falle positiver Entwicklungen stellte sich eine Gewissheit über die Wirksamkeit getroffener Veränderungen ein. Im Falle negativer Entwicklungen entsteht ein Handlungsimpuls zur Veränderung.

Bevor in einem Unternehmen ein Arbeitsbewältigungscoaching durchgeführt wird, sollte eine Veränderungsbereitschaft vorhanden sein. Werden nach Durchführung der Gespräche keine Maßnahmen eingeleitet, ist die Enttäuschung bei allen Beteiligten sehr groß.