

Arbeitsbewältigungs-Radar

Worum es geht:

„Das wichtigste Vermögen im Erwerbsleben von Beschäftigten ist ihre Arbeitsfähigkeit. Ein positives Unternehmensergebnis ist erst durch die Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen möglich. Dadurch hat das Unternehmen eine bestimmte Rolle bei der Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Die Konzepte der Arbeitsfähigkeit haben sich in den letzten 10 Jahren in eine ganzheitliche Richtung verändert und entwickelt“

(Ilmarinen, 2006)

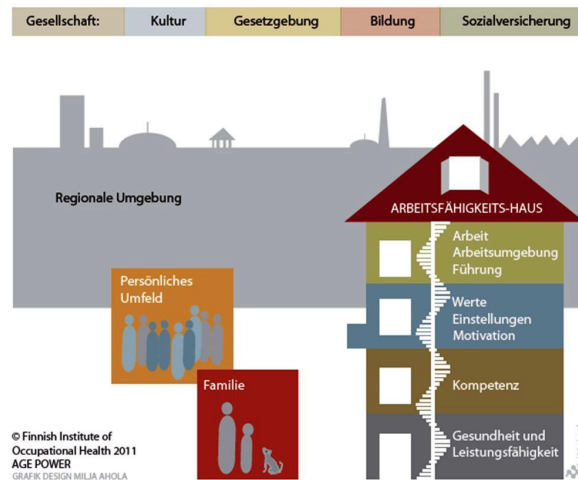
Weil wir Dich brauchen
Was brauchst Du?

Ziel:

Unterstützung der Betriebe und ihrer MitarbeiterInnen durch Förderung von

- Gesundheit
- Kompetenz
- Werte, Einstellungen, Motivation
- Arbeitsgestaltung und Führung
- Familie und persönliche Netzwerke

Das Arbeitsbewältigungs-Radar stellt eine Weiterentwicklung der Work-Ability-Index's (Arbeitsbewältigungsindex) dar, und wird auch Work Ability 2.0 bezeichnet. Es steht unter dem Motto „vom Work Ability Index zum Work-Well-Being Index“



1. Beschreibung der Methode

Der Radarprozess stellt die folgenden Fragen in den Mittelpunkt:

- Wie geht es Ihnen eigentlich bei Ihrer Arbeit?
- Wie steht es um die Balance zwischen dem, was tagtäglich von Ihnen verlangt wird und dem, was Sie leisten können?
- Können Sie sich vorstellen, bis zum gesetzlichen Pensionsalter im Unternehmen zu arbeiten?
- Was kann das Unternehmen dafür tun, was können/wollen Sie beitragen?

Der Radarprozess besteht aus 2 Komponenten, mit deren Hilfe diese Fragen im Unternehmen geklärt werden können:

1. Schritt

Die **Ist-Analyse** mit Hilfe des **Fragebogens „Arbeitsfähigkeit-Personenradar“** und drei „offenen Fragen“ liefert die Datenbasis

Der Fragebogen umfasst 23 Fragen, davon 17 Fragen zu den 6 Stockwerken des Hauses der Arbeitsfähigkeit und 5 Fragen die aus dem WAI-Fragebogen stammen.

- mit Hilfe des Fragebogens werden die aktuellen Arbeitsanforderungen (Arbeitsbewertung durch die Beschäftigten) erfasst,
- die Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit – „Wie geht es mir bei der Arbeit?“ (Arbeitsfähigkeitsschätzung) und
- der Stand der Balance zwischen Arbeitsanforderung und Arbeitsfähigkeit, der Work-Well-Being-Index ermittelt werden.

2. Schritt

Betriebsradar

Das Betriebsradar ist eine interaktive und partizipative Methode der Projektgruppe, um Möglichkeiten der Förderung der Arbeitsfähigkeit zu priorisieren, zu planen und umzusetzen.

Im Betriebsradar werden die Hauptergebnisse des Personen-Radars, die arbeitswissenschaftlichen Kennziffern des Betriebes sowie das Erfahrungswissen der Projektgruppe zur Durchführung der proaktiven Förderungsmaßnahmen berücksichtigt.

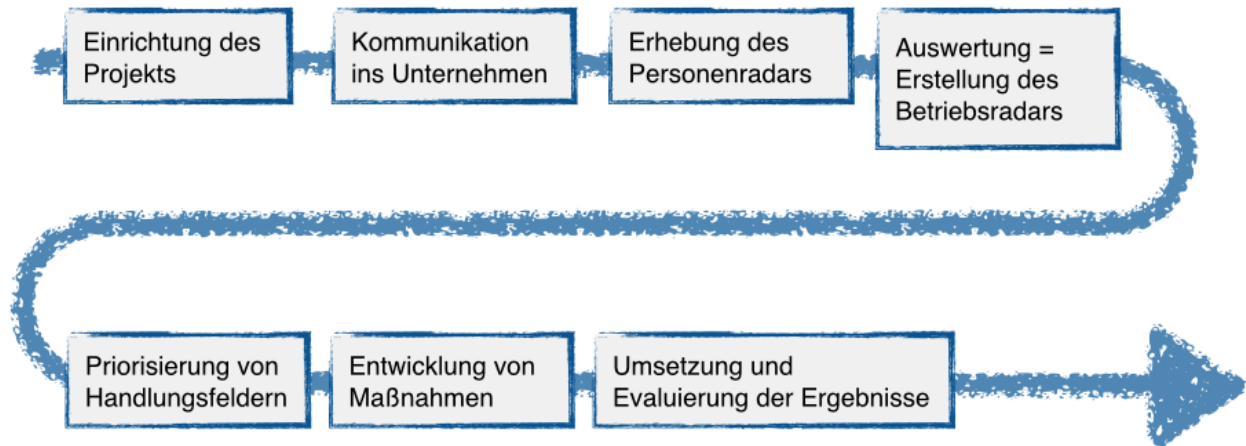
Das Betriebsradar nutzt den Dialog um die Förderungsmaßnahmen zu identifizieren, zu priorisieren und umzusetzen.

Nach der Bildung der Projektgruppe erhält diese ein Mandat für die Durchführung des Radarprozesses und eröffnet den Dialog- und Entscheidungsprozess mit folgenden Aufgaben:

- Welche Schlüsse können nach unseren Erfahrungen und Kenntnissen aus den Ergebnissen und den betrieblichen Kennzahlen gezogen werden?
- Welche Handlungsfelder wollen wir eröffnen und
- für welche Maßnahmen besteht Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeit?
- Wir priorisieren das Vorgehen, aber alle Stockwerke sollen in ca. 12 Monaten durchgearbeitet werden!
- Nach ca. 2,5 Jahren erfolgt die Evaluierung der Maßnahmen mit dem Arbeitsfähigkeit-Personenradar.

2. Die Arbeit mit dem AB-Radar - Ablauf

Das Arbeitsbewältigungs-Radar ist ein Instrument, um in einem Unternehmen gemeinsam am Haus der Arbeitsfähigkeit zu bauen. Die Arbeit mit dem Radar kann als ein Prozess mit folgenden Schritten gestaltet werden:



Einrichtung des Projekts

1. **Beschluss** für die Durchführung des Radar-Projekts. Soll das gesamte Unternehmen oder nur ein Teil (*Bereich, Abteilungen, Berufs- oder Altersgruppen*) einbezogen werden?
2. Bildung einer paritätisch besetzten **Steuerungsgruppe** (*Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen, PersonalentwicklerInnen, ExpertInnen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, ...*)
3. Genaue **Zielsetzung** des Projekts festlegen
 - Welche Abteilungen, Berufs- oder Altersgruppen wollen wir separat betrachten? (Datenschutz: mindestens 7 Personen pro auszuwertender Gruppe)
 - Sollen zusätzlich Daten über die Krankheiten erhoben werden?
 - Welche vorangegangenen Projekte gibt es, die wir einbeziehen können?
 - Wie müssen wir dieses Projekt anlegen, damit es die nötige Wirkung erzeugt? (*z.B. Wie soll es sich von Vorläuferprojekte unterscheiden? Was können wir tun, damit alle Beteiligten Verantwortung für dieses Projekt und seine Ergebnisse übernehmen?*)
4. **Spielregeln** für die Arbeit in der Steuerungsgruppe festlegen.

Erhebung des Personenradars

Online-Lösung: **APRonline**

- Einrichten der Plattform für die Online-Erhebung
- Verteilung der Zugangscodes an die zu befragenden Mitarbeitenden
- Erhebung in festgelegten Zeitfenster

Jede/r Mitarbeitende erhält eine **persönliche Auswertung** seiner/ihrer Antworten: Wenn der Mitarbeitende es wünscht, erhält er eine persönliche Beratung zu seinem Ergebnis ->

Arbeitsbewältigungscoaching – Empfehlung für alle MA 50+, sowie für alle, die in einem Teilbereich im Orangen Bereich sind

Auswertung = Erstellung des Betriebsradars

Betriebsradar = Aggregation der Personenradar Ergebnisse

Das Unternehmen erhält eine Auswertung, aufgeschlüsselt nach den Kriterien für die gewünschte Differenzierung (*Abteilung, Alter, Berufsgruppe, ...*) als Basis für die weitere Arbeit im Radarprozess.

Priorisierung von Handlungsfeldern

Die Steuerungsgruppe nimmt auf der Basis des Betriebsradars eine **Priorisierung von Handlungsfeldern** vor.

- Priorisierung der Stockwerke
- Priorisierung der Themen

Entwicklung von Maßnahmen

- Entwicklung und Priorisierung von Maßnahmen
- Planung der Maßnahmen

Umsetzung und Evaluierung der Ergebnisse

KONTAKTDATEN:

Mag^a. Maria Ebner
maria.ebner@me.com
0699/11984042