



Sylvia Reckel  
Coaching · Beratung · Kommunikation

Hohenzollernstraße 7  
30161 Hannover  
Tel.: 0511 . 56 85 508  
Mob.: 0152 . 36 83 18 73  
mail@sylvia-reckel.de  
www.sylvia-reckel.de

# Der Arbeitsbewältigungsradar (Work Ability 2.0) Weit mehr als ein Betriebliches Gesundheitsmanagement

Lizensierte Facilitatorin: Sylvia Reckel  
Coaching.Beratung.Kommunikation  
Tel. 0511 . 56 85 508  
mail@sylvia-reckel.de  
www.sylvia-reckel.de

## Das zukunftsfähige Unternehmen

Erfolgreiche Unternehmer denken langfristig voraus. Sie stehen vor großen Herausforderungen:

- In den nächsten Jahren scheidet die Gruppe der geburtenstarken Jahrgänge (“baby boomer”) aus dem Arbeitsleben aus.
- Die Lebensarbeitszeit der Beschäftigten verlängert sich bei gleichzeitig steigenden Anforderungen um mehrere Jahre.
- Insbesondere Unternehmen in strukturschwachen Regionen haben zunehmend Probleme bei der Fachkräfte-Gewinnung.

Eine der zentralen Fragen für Unternehmen ist daher, wie sie dafür sorgen können, dass ihre Beschäftigten gesund, leistungsfähig und motiviert so lange wie möglich im Arbeitsprozess bleiben und wie auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeit gut bewältigen können.

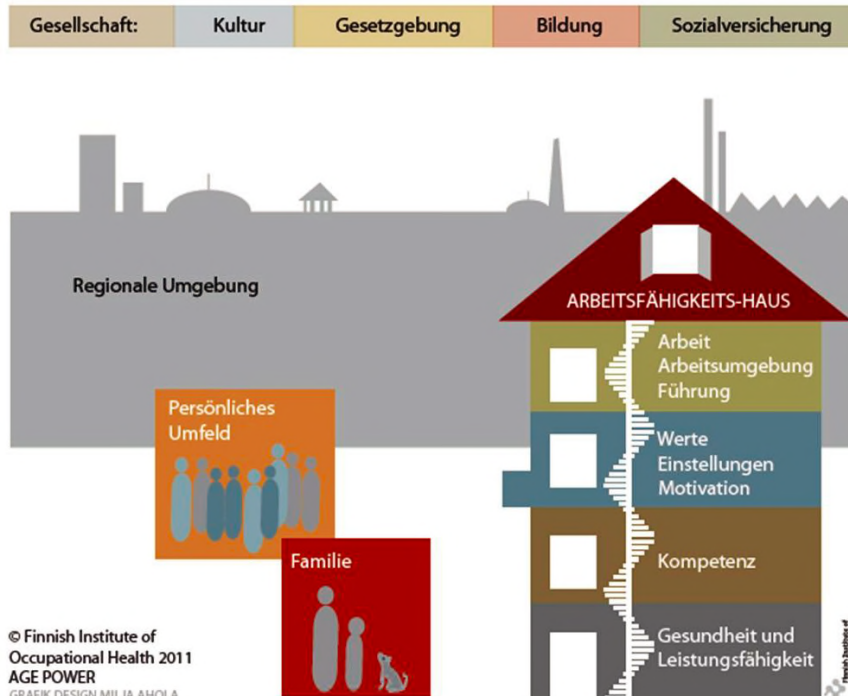
Diese Zukunftsvorsorge lässt sich nur im Konsens zwischen den Beschäftigten und dem Betrieb verwirklichen.

Entscheidend dabei ist, dass beide Seiten zunächst Klarheit darüber erlangen, wie sich die aktuelle, individuelle und betriebsbezogene Situation darstellt und sich anschließend im Dialog über geeignete Maßnahmen verständigen, die die Arbeitsfähigkeit im Unternehmen optimieren. Dabei wird Arbeitsfähigkeit definiert als Balance zwischen der betrieblichen Arbeitsanforderung einerseits und dem jeweiligen individuellen oder kollektiven Potenzial der Beschäftigten andererseits.

## Das Haus der Arbeitsfähigkeit und der Work Ability Index WAI

Mit dem Ansatz der Arbeitsfähigkeit (Work Ability Index - WAI) hat Prof. Juhani Ilmarinen vom Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) einen Indikator und gleichzeitig ein Instrument sowie ein Beratungskonzept zur Erfassung der individuellen Aspekte der Arbeitsfähigkeit und der betriebs- bzw. arbeitsspezifischen Gegebenheiten geschaffen.

In diesem Zusammenhang hat er die Faktoren, die die Arbeitsfähigkeit beeinflussen, sehr umfassend im Bild des **Hauses der Arbeitsfähigkeit** beschrieben:



Die verschiedenen Stockwerke dieses Hauses umfassen sowohl individuelle Aspekte wie **Gesundheit** und **Kompetenzen** der Beschäftigten als auch betriebs- und arbeitsspezifische Aspekte wie die Arbeitsbedingungen sowie die Werte und die Führungs- und Unternehmenskultur. Die hieraus abgeleitete Bedeutung von Arbeitsfähigkeit zielt auf eine ausgewogene Balance zwischen den individuellen Fähigkeiten eines Menschen einerseits und den spezifischen Bedingungen und Anforderungen der Arbeit bzw. eines Arbeitsplatzes andererseits. Harmonisieren Fähigkeiten und Anforderungen, ist die Arbeitsfähigkeit gegeben.

## Arbeitsbewältigungs-Radar (Work Ability 2.0) - Umsetzung für Unternehmen

Als durch Prof. Juhani Ilmarinen und Dr. Jürgen Tempel lizenzierte Facilitatorin ermögliche ich Ihnen, mit dem Instrument des Arbeitsbewältigungs-Radars (Work Ability 2.0) gezielt an Ihrem **Haus der Arbeitsfähigkeit** im Unternehmen zu bauen und damit die Arbeitsfähigkeit Ihrer Beschäftigten zu unterstützen und zu verbessern. Der Arbeitsbewältigungs-Radar selbst besteht immer aus zwei Teilen: dem **Arbeitsbewältigung-Personen-Radar (APR)** und dem anschließenden **Arbeitsbewältigungs-Betriebs-Radar (ABR)**.

Der **Arbeitsbewältigung-Personen-Radar (APR)** erfasst in vertraulicher Form die individuelle Situation bezogen auf die einzelnen Stockwerke des Arbeitsfähigkeits- Hauses und vermittelt allen teilnehmenden Beschäftigten klare und beschreibbare Informationen über ihre aktuelle Situation. Die anonymisierten Daten werden anschließend bezogen auf das Unternehmen oder den zu betrachtenden Betriebsteil ausgewertet und stehen als **Arbeitsbewältigungs-Betriebs-Radar (ABR)** zur Verfügung.

Entscheidend in diesem zweiten Teil der Radar-Methode ist der anschließende moderierte Workshop mit Mitgliedern der Geschäftsleitung und anderen maßgeblichen Akteuren im Unternehmen, in dem gemeinsam Ziele und Maßnahmen definiert werden, um die Arbeitsfähigkeit zu optimieren und zukunftsfähig zu gestalten.

## 1. Arbeitsbewältigung-Personen-Radar (APR)

Der **Arbeitsbewältigung-Personen-Radar (APR)** besteht aus insgesamt 23 Fragen, die sich auf die Stockwerke des Hauses der Arbeitsfähigkeit und dessen Umwelt beziehen und umfasst folgende Dimensionen:

- Gesundheit und funktionale Kapazität
- Kompetenzen
- Werte, Einstellungen und Motivation
- Arbeit, Arbeitsumgebung und Führung
- Familie und nähere Umgebung

Als Ergebnis erhalten die Teilnehmenden ein persönliches, auf die einzelnen Stockwerke bezogenes Profil. Der Fragebogen ermöglicht somit eine Selbsteinschätzung des individuellen aktuellen Wohlbefindens bei der Arbeit (Work Well-Being Index, WWBI) und ermittelt darüber hinaus die geschätzte Arbeitsbewältigungsfähigkeit (Work Ability Index Estimate, WAI-e).

Sowohl die Befragung als auch die Auswertung erfolgt über ein online-gestütztes Tool. Die Teilnehmenden erhalten einen Zugang mithilfe eines anonymen individuellen Kennworts und beantworten die Fragen am eigenen Rechner. Die Fragen sind den Stockwerken des Hauses der Arbeitsfähigkeit zugeordnet, so dass neben dem summarischen WWBI und dem WAI-e für jedes Stockwerk (aus dem Durchschnitt der Ergebnisse der zugehörigen zwei bis fünf Fragen) eine eigene Auswertung erfolgt. Die persönliche Auswertung steht ausschließlich dem jeweiligen Teilnehmenden zur Verfügung. Diese vertraulichen individuellen Ergebnisse können von den Beschäftigten auf Wunsch in ihrem jeweiligen Mitarbeiter-Jahresgespräch oder beim betriebsärztlichen Dienst aktiv thematisiert werden. Innerhalb des Radarprozesses kann aber auch auf dieser Basis bei Bedarf eine individuelle vertrauliche Beratung angeboten werden.

## 2. Arbeitsbewältigungs-Betriebs-Radar (ABR)

Neben den individuellen Auswertungen berechnet das System in anonymisierter Form die betriebsbezogenen Indizes (WAI-e und WWBI) und setzt sie in eine grafische Darstellung um. Diese Auswertung ist die Basis für den **Arbeitsbewältigungs-Betriebs-Radar (ABR)**. Hier erarbeitet eine Steuerungsgruppe in einem von der Facilitatorin moderierten Dialogprozess die im Unternehmen nötigen Ziele und Maßnahmen, mit denen die Arbeitsfähigkeit wirksam gefördert und das Work Well-Being der Beschäftigten unterstützt werden kann. Diese Steuerungsgruppe ist paritätisch besetzt und besteht aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen, Personalentwickler/innen, Expert/innen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie bei Bedarf weiteren Personen aus dem Unternehmen. Im Dialogprozess werden die nötigen Maßnahmen identifiziert, priorisiert und ein konkreter Umsetzungsplan mit einem definierten Zeitziel vereinbart.

Mit einer Folgebefragung nach einiger Zeit kann verhältnismäßig einfach anhand des Online-Tools überprüft werden, ob die ausgewählten und umgesetzten Maßnahmen erfolgreich waren.

## **Gewinn für Unternehmen**

Gemeinsam mit allen Akteuren im Unternehmen und auf sozial-partnerschaftlicher Grundlage werden zukunftsfähige Konzepte für die Anforderungen durch den demografischen Wandel und den zu erwartenden Fachkräftemangel geschaffen und umgesetzt.

Der Arbeitsbewältigungsradar ermöglicht auf der Basis der jeweiligen Situation angepasste und konkrete Maßnahmen zur Optimierung und Weiterentwicklung der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen.

Arbeits-Wohlbefinden (Work Well-Being) und Arbeitsfähigkeit (Work Ability) sowie damit einhergehend Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten werden verbessert. Abwesenheiten und Arbeitsunfähigkeiten können vermindert werden.

Unternehmen erhalten ein Werkzeug an die Hand, das sowohl ihre eigene Entwicklung als auch die Fördermöglichkeiten der Beschäftigten wirksam unterstützt und eine Evaluation der beschlossenen und umgesetzten Maßnahmen ermöglicht.

Das in gemeinsamer Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entstandene Programm ist ein Beispiel für ein Handeln als guter und attraktiver Arbeitgeber und kann Bindung und Gewinnung von Fachkräften unterstützen.

## **Bei Fragen sprechen Sie mich gerne an:**

Sylvia Reckel  
Coaching.Beratung.Kommunikation  
Tel. 0152 36831873  
mail@sylvia-reckel.de  
www-sylvia-reckel.de