



Arbeitsbewältigungs – Coaching

Das Instrument des **Arbeitsbewältigungs-Coachings** wurde von **J. Ilmarinen** (Finnland) entwickelt und in vielen Studien und praktischen Anwendungen erprobt und weiterentwickelt.

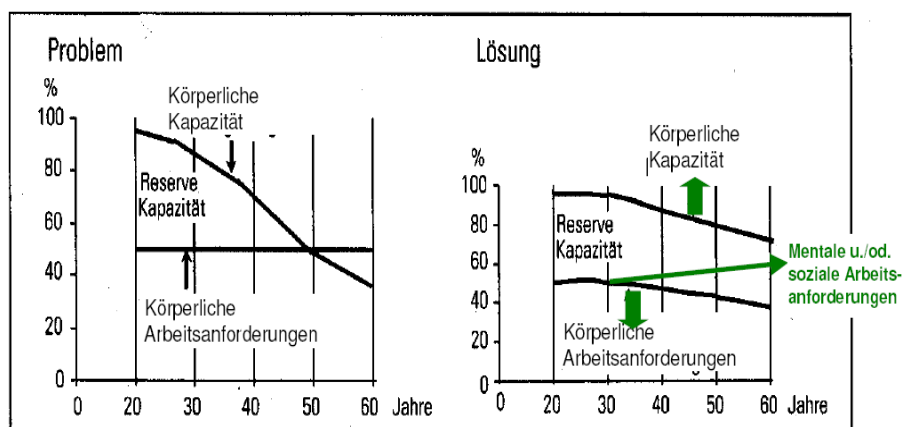
Arbeitsbewältigungsfähigkeit beschreibt dabei das Verhältnis zwischen den Potentialen/Kapazitäten des Beschäftigten und den Arbeitsanforderungen zu einem gegebenen Zeitpunkt.

Beides kann sich verändern.

Zur Erhaltung oder Wiederherstellung einer förderlichen Übereinstimmung beider Größen bedarf es ggf. alters- und altersadäquat Anpassungen und Gestaltungen.

(Ilmarinen & Tempel, 2003)

**Abb./Tab. 73: Grundlegende Problemdarstellung und -lösung:
Beziehung zwischen menschlichen Ressourcen und Arbeitsanforderung**



Quelle: Ilmarinen 1999:185



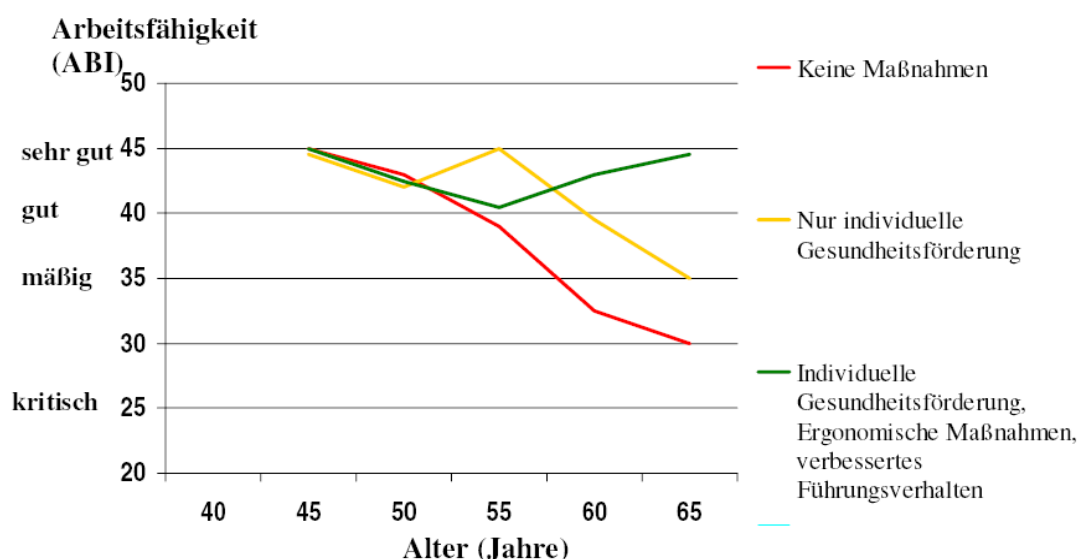
Das persönliche, vertrauliche Arbeitsbewältigungs-Coaching ermöglicht es, sich selbst ein Bild über seine heutige und insbesondere zukünftige Arbeitsbewältigung zu machen. Es motiviert, seine eigene berufliche Zukunft zu gestalten und unterstützt dort, wo es Beiträge von betrieblicher Seite her braucht, um die Arbeit gut und gerne weiter zu machen. Das Arbeitsbewältigungs-Coaching ist für jeden Beschäftigten in jedem Alter geeignet: je früher, umso besser bis ins hohe Erwerbsalter.

Ziele und Beiträge des Arbeitsbewältigungs-Coachings

- ✓ **Höhere Selbstbeobachtungs-Kompetenz für Beschäftigte** in Bezug auf eigene Arbeitsbewältigungsfähigkeit
- ✓ Verbesserte **Möglichkeiten zur individuellen Selbstregulation** zur Erhaltung/Verbesserung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit
- ✓ Verbesserte **betriebliche Planungsgrundlagen** zur Erhaltung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Beschäftigten

Belege für die Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit

(nach Ilmarinen)



Ausarbeitung: Dr. Richenhagen

05.02.2017



Private und betriebliche Investitionen in Gesundheitsförderung, Qualifizierung, Führungsverhalten und die Arbeitsbedingungen steigern in höherem Alter signifikant die Arbeitsfähigkeit.



Das Arbeitsbewältigungs-Coaching besteht aus zwei Teilen:

- ✓ Der Ermittlung des **Arbeitsbewältigungs-Index (ABI)**
Der ABI wird durch einen standardisierten Fragebogen ermittelt und ist ein spezifisches Instrument der Gefahrenbeurteilung.
Er dient der
 - Früherkennung von drohender Erwerbsunfähigkeit
 - Evaluation von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und
 - ist Grundlage und Ausgangspunkt der persönlich-vertraulichen und betrieblichen Beratung, dem
- ✓ **Arbeitsbewältigungs-Coaching**
Dabei wird ausgehend vom zuvor ermittelten ABI in folgenden vier Bereichen gemeinsam mit dem Beschäftigten Ziele für die Erhaltung bzw. Förderung der
 - Individuellen Gesundheit
 - Arbeitsbedingungen
 - Kompetenz/Qualifizierung



- Führung/Organisation festgelegt.

Der Betrieb erhält eine anonymisierte, randomisierte Auswertung des ABI und eine zusammengefasste Auflistung der betrieblichen Ideen der Belegschaft.

Mögliches betriebliches Vorgehen

