

9. ab-c Laboratorium

11.-13. September 2015 in Strobl am Wolfgangsee
Dokumentation



Programm 2015

Samstag, 12. September

Schwerpunktthema: „Wie funktioniert das Empowerment im ab-c®?“

Moderation Brigitta Gruber

0. warming up I: Experiment „Secret Friend“
warming up II: „Vorstellung und Neuigkeiten aus dem ab-c Netzwerk“
1. *Input Mag. Maria Ebner:*
Situation für ab-c in Österreich am Beispiel: Oberösterreich
Sammlung im Plenum:
Situation für ab-c in der Schweiz
Situation für ab-c in Deutschland
2. *Input Dr. med. Kaspar Vogel:*
ab-c_Auswertungshilfsmittel und _Datenbanksystem
3. *Input Mag. Brigitta Gruber:*
Definitive Annäherungen zu Empowerment und ihren Mitteln.
Laborgespräch:
„Wie funktioniert das Empowerment im ab-c®?“

Sonntag, 13. September

Moderation Alexander Kühl

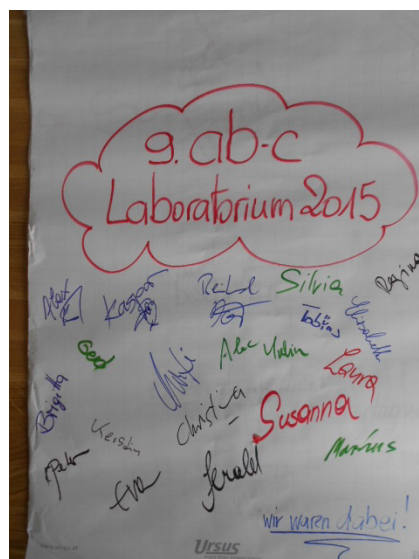
4. Anliegen und Fragen an das ab-c Laboratorium
5. Raum für „Gründung einer ab-c_Vertriebs-Organisation“

Überblick „Das wirkt nach Lab 2015 weiter!“

	Nächster Schritt	Koordination/Auskunft
ab-c_Auswertungstool und _Datenbank	Arbeitsgruppe	Kaspar Vogel
„Wie funktioniert das Empowerment im ab-c®?“	Vertiefender Austausch	Lutz W. Ewald
Vertriebsorganisation	Siehe Protokoll „Protokoll ab-c Vereinsgründung 15.09.15“ im Anhang 4	Reinhard Dost
Nächstes ab-c_Laboratorium	WANN: 23.9. - 24.9. 2016 ORT: Berlin / Erkner	Alexander Kühl

0. Teilnehmende

1.	Baillon	Sabine	
2.	Bauer	Regina	
3.	Detky-Sauermann	Elisabeth	
4.	Dost	Reinhard	
5.	Ebner	Maria	
6.	Ewald	Lutz W.	
7.	Frevel	Alexander	
8.	Fritsch	Gerald	
9.	Gruber	Brigitta	
10.	Holst-Glöss	Peter	
11.	Hombach	Markus	
12.	Huber	Silvia	
13.	Kloimüller	Irene	
14.	Kühl	Alexander	
15.	Kuncic	Susanna	
16.	Loidl	Wilhelm	
17.	Nickiel	Antje	
18.	Pepe-Esposito	Laura	
19.	Racher	Katja	
20.	Reuter	Tobias	
21.	Schüpferling	Eva	
22.	Stecker	Christina	
23.	Thönnessen	Kerstin	
24.	Vogel	Kaspar	
25.	Wolf	Gerhard	
26.	Zak	Martin	



1. Situation für ab-c

Anhang 1: Input von Maria Ebner

Plenums-Sammlung (Abschrift Pinnwand):

Österreich
ab-c Förderprogramm Oberösterreich (im Rahmen von Strategie 2020 des Wirtschaftsressorts der Landesregierung) (weitere Infos über Ebner)
Postgradueller Universitätslehrgang: ARBEITSFÄHIGKEITS- und EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT Erhalt, Förderung und Wiederherstellung von Arbeitsfähigkeit. (Infos Kloimüller)
Fit2work Betriebsberatung (mehr Arbeitsbewältigungsgespräch denn ab-c Prozess) (Infos Kloimüller und Kuncic)
ab-c Regionalförderprogramme in Tirol
Förderprogramme des Arbeitsmarktservice sind offen für ab-c Förderung (Infos Kuncic)
Arbeitsfähigkeits-Förderprojekt von Fa. movement, Graz
Privatwirtschaftliche ab-c Prozesse (wie BMF, Böhler Stahl, ...)
NÖ Gesundheitsfonds fördert ab-c für kleine Betriebe (Infos Racher)
Deutschland
Arbeitsfähigkeit ist Schwerpunktthema des BGM-Rahmenprogramms der öffentlichen Verwaltung in Rheinland-Pfalz (Infos Frevel)
Arbeitsschutz- und Präventionsgesetz erschließt Betriebe für Gesundheits- und Arbeitsfähigkeitsförderung Gleichzeitig fehlen politische Akteure für Arbeitsfähigkeit.
Arbeitsfähigkeit hat Eingang gefunden in Tarifpolitik.
Neue Ausschreibung von INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit); dadurch wird (ggf. auch ab-c in) öffentlicher Verwaltung förderbar.
SVFLG in Zusammenhang mit dem Präventionsgesetz
Förderprogramm „Unternehmenswert Mensch“; Fördergutschein von ca. 8 Beratungstage kann ggf. für ab-c genutzt werden. Förderantragsbürokratie umständlich.
NRW Programm „Arbeit 4.0“
ab-c ist in Betrieben unbekannt.
Schweiz
Institut für Workability gegründet (Infos Thoma)
Publikationen wie z.B. Zölch & Mücke (Hg.): Fit für den demografischen Wandel? greifen Arbeitsfähigkeit und ab-c auf.
suva (Schweizer Unfallversicherungsanstalt) legt ein neues Casemanagement (CM 2.0) auf.

⇒ „Was machen wir mit ab-c Prozessen in 10 Jahren?“
(ein Thema für ein nächstes ab-c Lab?!)

2. ab-c_Auswertungstool und _Datenbank

Anhang 2: Input von Kaspar Vogel

Ergebnis der Plenumsdiskussion (Abschrift Flip):

- a. Ja ... ab-c BeraterInnen brauchen auch künftig ein Auswertungstool
- b. Eine neue Initiative zur Entwicklung eines ab-c Auswertungstools (ggf. kombiniert mit ab-c Datenbank) kann zurückgreifen auf Know How und technische Dienstleister
... Irene Kloimüller
... Maria Ebner
- c. Zur Einholung eines Kostenvoranschlags wird ein Anforderungskatalog (Entwurf) erstellt. Dafür wird eine Arbeitsgruppe (und potenzielle ErstinvestorInnengruppe) gebildet. Diese Arbeitsgruppe koordiniert: Kaspar Vogel.
InteressentInnen melden sich per mail: k.vogel@artofwork.at
Derzeit sind als Mitwirkende gemeldet: Kuncic, Wolf, Kloimüller, Ebner, Gruber,
- d. Zum inhaltlichen Austausch und als Basis zur Erstellung des Anforderungskatalog (für Kostenvorschlag-Erstellung) verschriftlicht Brigitta Gruber das bisherige und jetzt eingestellte ab-c_Auswertungstool und schickt es bis Ende Oktober 2015 an Kaspar Vogel.

3. „Wie funktioniert das Empowerment im ab-c®?“

Anhang 3: Input von Brigitta Gruber

Ergebnis der Plenumsdiskussion „An was merken wir und/oder andere, dass ab-c ein Instrument des Empowerment ist/sein kann?“ (Abschrift Flip):

- Beschäftigte und betriebliche Entscheidungsträger werden gefühlt zu Veränderungs-/Gestaltungsakteuren in Sachen Arbeitsfähigkeit
- Verlassen der Objektorientierung im Beratungs-/Förderprozess hin zu einer Subjektorientierung
- Es gibt das klare Ziel und die klare Ausrichtung auf „Erhaltung / Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit“ und auf „ins Tun kommen“ (Aktionsorientierung auf individueller und organisationaler Ebene)
- Prozessorientierung: mehrere ab-c_Interventionen reihen sich aneinander und sollen nachwirken sowie eine Fortsetzung finden
- Zielgruppen (Beschäftigte und betriebliche EntscheidungsträgerInnen) erhalten im ab-c Prozess Informationen und Einsichten zur Verfügung gestellt
- Es geht darum Beteiligte zu handelnden AkteurInnen zu bewegen
- Lösungs- und Maßnahmenorientierung
- Ressourcenorientierung
- Längere Diskussion, wo die größere Wirkmächtigkeit des ab-c liegt (auf individueller oder organisationaler Ebene).
 - Ist das ab-c für Ermutigung und Ermöglichung von Empowerment zu kurz?
- ab-c Prozess trägt in Sachen Arbeitsbewältigungsförderung zu einer Umkehr von Top-Down zu Bottom Up bei

Ergebnis der Kleingruppenarbeiten (Abschrift Pinnwand/Kärtchen):

1. *Durch welche Strategien soll das Maß an Selbstbestimmung/ Selbstregulation bei den Zielgruppen (Beschäftigte und betriebliche EntscheidungsträgerInnen) erhöht werden?*

- Strategie des Dialogs
- Klarheit der Sprache (einfach, klar und konkret sprechen)
- Schon am Anfang des ab-c Prozesses Empowerment diskutieren
- Dafür im Akquiseprozess entsprechendes Erwartungsmanagement

2. *Über welche Ressourcen verfügen die Zielgruppen und wie können diese gefördert werden?*

ArbeitnehmerInnen	Steuerungsgruppe / Funktionsebene
Motivation (Energie, ...)	Abstraktionsvermögen
Erfahrung und Wissen	Kommunikation
Kreativität und Flexibilität	Motivation
Gesundheit	Entscheidungskompetenz und -wille
Um diese Ressourcen zu fördern, braucht es Systemische Beratungskompetenz des ab-c BeraterInnen	

3. *In welcher Form werden den Zielgruppen Wissen und Kompetenzen zur Verfügung gestellt, damit sie zu Selbstbestimmung/-regulation gelangen bzw. diese gestärkt werden?*

- Anschauliches Modell zum Verstehen und Handeln: Arbeitsbewältigungsfähigkeit (Haus der Arbeitsfähigkeit,)
- Sensibilisierung für Arbeitsfähigkeit, die AHA-Effekt in Bezug auf Gesundheit ermöglicht
- Signale setzen, dass Person die Kompetenz hat (durch BeraterInnen-Haltung, Fragen etc.).
- JedeR MA ist ExpertIn für den eigenen Bereich.
- ab-c Beratung ist fördernd und fordernd.
- Nachvollziehbare, erlebbare Einbeziehung aller
- ab-c BeraterInnen sorgen für Ergebnisorientierung
- ab-c BeraterInnen ist Externe und damit in den Augen der Zielgruppe glaubhaft neutral. Das kann Mut machen.
- Prozessklärung und Offenheit für Fragen – individuell wichtig. ab-c Beratung ist Personen zugewandt.
- Zirkuläres Fragen
- Arbeitsbewältigungsfähigkeit ist ein gutes Konzept. Nutzen darstellen.
- Führungskräfte auch in ihrer Befindlichkeit / bei ihrer Arbeitsbewältigungsfähigkeit abholen.
- ab-c BeraterInnen verheddern sich nicht in Problemen.
- ab-c BeraterInnen liefern Informationen und die Führungskräfte bleiben EntscheiderInnen.

4. *Wie werden die Zielgruppen konkret in die Lage versetzt, ihre Belange eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt aufzugreifen?*

Im persönlich-vertraulichen Gespräch	Im ab-c Workshop
▪ Fokussierung	▪ Handlungskompetenz aufbauen
▪ Formulierung (Survey – Feedback-Ansatz)	▪ Sichten betrieblicher Möglichkeiten
▪ Handlungsansatz	▪ Operationalisieren „Wen mit ins Boot holen?!“
▪ Bewusstwerdung	▪ ab-c BeraterInnen wissen über Ressourcen und das unterstützt (BA / FK AS / ASA)
▪ Entscheidung mit verbindlicher Selbstverpflichtung	▪ Maßnahmenplan *Verbindlichkeit der Umsetzung sichern *Erlebbar für MA machen
▪ Fokussierung	➔ Evaluation des Handlungsplans
▪ Formulierung (Survey – Feedback-Ansatz)	

5. Welche Hilfen werden zur Erhöhung der Selbstregulation angeboten?

- Zutrauen in die Veränderungsfähigkeit durch Haltung von ab-c BeraterIn
- Führungskräfte im Jahres-Mitarbeitergespräch; von Lob, ... wertschätzende Gespräche
- Information geben (Haus der Arbeitsfähigkeit, ... Ergebnisse des ab-c Prozesses)
- Durchgeführte Veränderungen
- Ressourcenorientierung
- ab-c ist ein partizipativer Prozess (Zulassen durch Organisation mit klaren Rahmenbedingungen/Vereinbarungen, ...)
- Einladung zur Selbst-Reflexion durch Fragen.
- Partizipation (Erarbeitung von Veränderungspotenzialen)
- Selbstvereinbarung
- Liste für interne und externe Unterstützung

Weiterarbeit am Schwerpunktthema „Wie funktioniert das Empowerment im ab-c®?“ wird koordiniert von Lutz W. Ewald (ewald@nfc.de).

Folgende Themen wurden aus den Kleingruppen für künftige Diskussionen herausgehoben:

- Dialog-Ansatz/-Strategie
- Erwartungsmanagement / Kommunikation

Anliegen und Fragen an das ab-c Laboratorium (Abschrift Pinnwand und Flips):

- Wer kann zu Recherche für Artikel „Lebensmitte und Arbeitsfähigkeit“ beitragen (Empirie). Interessentin: Sabine Baillon
- ab-c und Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen/psychische Gefährdungsbeurteilung – Interesse an Erfahrungsaustausch Katja Racher
- Personelle Ressourcenplanung für einen großen ab-c Prozess –Interesse an Erfahrungsaustausch Reinhard Dost
Kalkulation – Netzwerk ab-c AnbieterInnen nutzen – ab-c Erstlinge integrieren (dafür Vermittler ansprechen)
- Was sind Eure Erfahrungen mit dem WAI-Netzwerk und welche Wünsche gibt es für die Zukunft? - Interesse an Erfahrungsaustausch Tobias Reuter
➔ dazu findet eine WAI-Konferenz am 1.-2. März 2016 in Berlin statt

4. Raum für „Gründung einer ab-c_Vertriebs-Organisation“

Anhang 5: Input von Reinhard Dost „Entwurf Präambel“

Anhang 4: „Protokoll ab-c Vereinsgründung 15.09.15“

Nächstes Laboratorium

WANN: Freitag, 23. September 2016 bis
Samstag, 24. September 2016

ORT: Berlin / Erkner

ORGANISATION: Alexander Kühl