

10. ab-c[®]-Laboratorium/Sommerschule

1.-2. September 2017 in Strobl am Wolfgangsee
Dokumentation



PROGRAMM

BAUSTEINE

2017

Freitag, 1. September 2017

13:00 Ankommen
13.30 Kaffee und Kuchen

14:30 – 17:30

Schulung ab-c Auswertungstool und Praxisdebatte zu Auswertung und Arbeitsbewältigungsbericht im ab-c®

Leitung: Brigitta Gruber

18:00 Abendessen und gemeinsamer Gesellschaftsabend mit Vorstellung und Neuigkeiten aus dem ab-c Netzwerk

Samstag, 2. September 2017

8:00 Frühstück

9:00 – 12:00

Workshop/Supervision „Die Güte individueller Förderpläne im ab-c®“

Leitung: Alexander Kühl

12:30 Gemeinsames Mittagessen

Samstag, 2. September

14:00 – 17:00

Workshop/Supervision „Was passiert nach dem ab-c® Prozess?: Maßnahmenumsetzung und deren Wirkung“

Leitung: Alexander Frevel

Folien zu den 3 Themenblöcken im Anhang und unter www.ab-c.eu

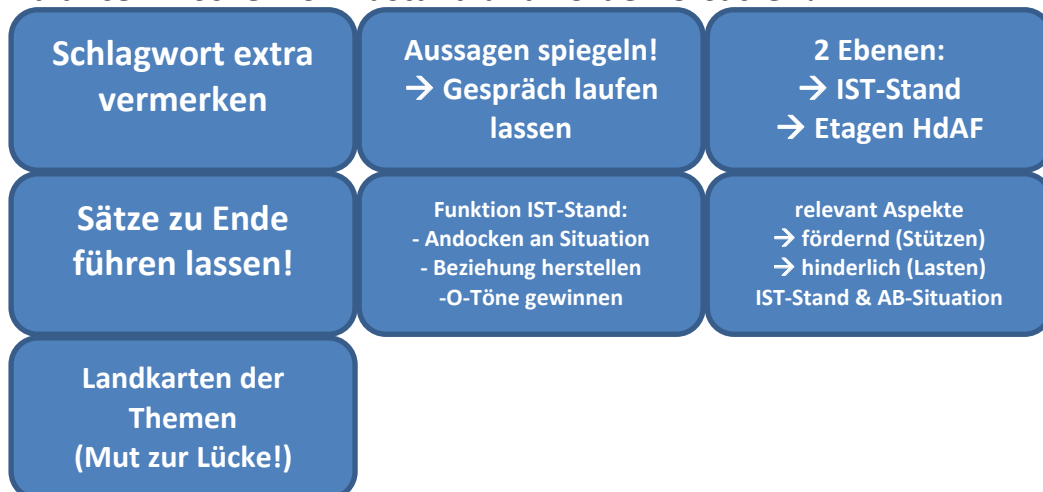
Kurz-Protokoll zum Workshop „Die Güte individueller Förderpläne im ab-c®“

Förderplan

Vom „Was brauchen Sie?“ zu konkreten Maßnahmen

- Realitätssinn/Akteur sein
- Ist-Zustände aufnehmen: ja/nein?

Balance zwischen IST-Zustand und Fördervorsätzen?



Debatte zum Förderplan:

- Ist-Stand ist erste Aneignung vom WAI
- Gemeinsames Formulieren (Individuum und Berater)!
- Begriff „Entwicklungsperspektive“ vs. „Entwicklungsmöglichkeiten“
 - Schlagwörter irritierend!
 - Person: weder Bedarf, noch Vorsatz!
 - ab-c: „Was stoßen wir an!?“
 - Verweis auf Kultur der Organisation (wer hilft, welche Angebote)

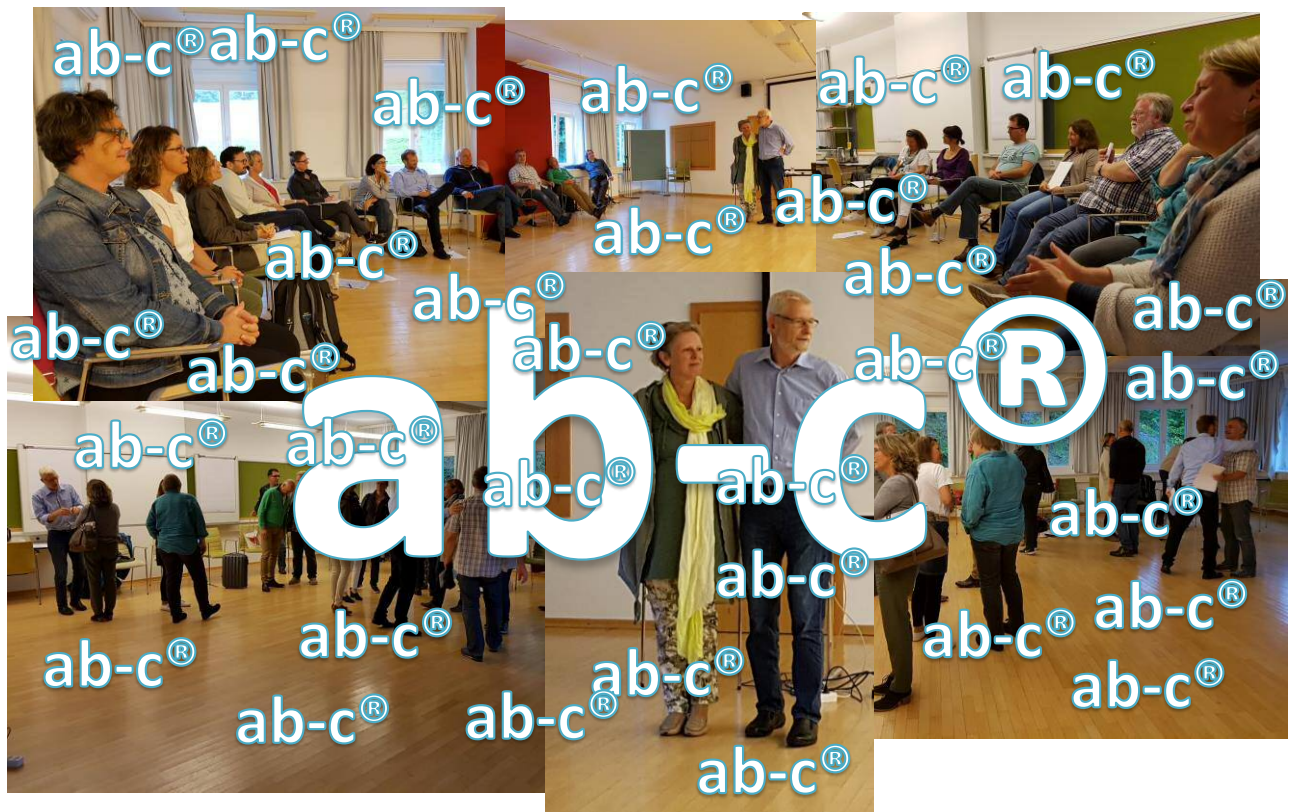
Follow-up: * Überprüfen:

Was ist passiert? Was habe ich mir vorgenommen?

→ Skalierung: MA-Info

→ Umsetzungsgrad

* Begleitung: Entwicklung sichtbar!



Teilnehmende

1.	David	Volker	david@arbeitsinnovation.de
2.	Ebner	Maria	maria.ebner@mentor.at
3.	Eckerstorfer, MPH	Peter	Peter.Eckerstorfer@auva.at
4.	Frevel	Alexander (Alec)	frevel@beratung-arbeitsfaehigkeit.de
5.	Gruber	Brigitta	office@arbeitsleben.com
6.	Harfmann-Wall	Susanne	Susanne.Harfmann-Wall@oesb.at
7.	Hombach	Markus	hombach@bem-support.de
8.	Huber	Silvia	huber@amd-sbg.at
9.	Huber, MSc	Evelyne	mail@evelynehuber.at
10.	Kucher	Andi	andreaskucher@gmx.de
11.	Kühl	Alexander	kuehl@soestra.de
12.	Kuncic	Susanna	Susanna.Kuncic@oesb.at
13.	Liebrich	Anja	anja.liebrich@arbeitsfaehig.com
14.	Nemeth	Andreas	a.nemeth@ikaro.at
15.	Nickel	Anke	foertschanke@gmx.de
16.	Racher	Katharina	racher@gesundheitsmanagement.co.at
17.	Riese	Inken	info@riese-beratung.de
19.	Schatz	Susanne	gemeindeakademie@elkb.de
20.	Schlagenhauf	Barbara	bs@coaching2be
21.	Thönnessen	Kerstin	k.thoennessen@gmx.de
22.	Vogel	Kaspar	k.vogel@artofwork.at
23.	Zak	Martin	martin.zak@artofwork.at

Nächstes Laboratorium / nächste Sommerschule

WANN: Freitag, 31. August 2018 (Mittag) bis
Samstag, 1. September 2018 (17:00 Uhr)

ORT: Strobl am Wolfgangsee (A)

ORGANISATION: Brigitta Gruber / arbeitsleben gruber e.U.

Anhang

Folien zu

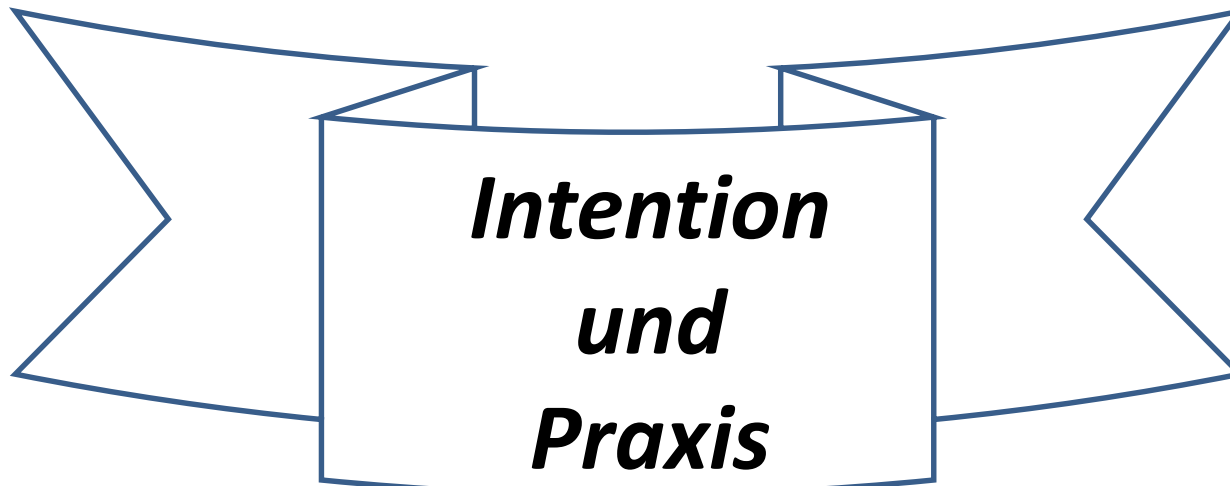
- Schulung „ab-c Auswertungstool“ und Praxisdebatte „Rolle des „Arbeitsbewältigungsberichts im ab-c®“

- „Die Güte individueller Förderpläne im ab-c®“

- Was passiert nach dem ab-c® Prozess? Maßnahmenumsetzung und deren Wirkung

*Schulung „ab-c Auswertungstool“
und Praxisdebatte „Rolle des
„Arbeitsbewältigungsberichts
im ab-c®“*

Rolle des Arbeitsbewältigungsberichts im ab-c®



ab-c®
ARBEITSBEWÄLTIGUNGS-COACHING

Erhaltung und Förderung der Arbeitsbewältigung im Betrieb xy mittels Arbeitsbewältigungs-Coaching¹

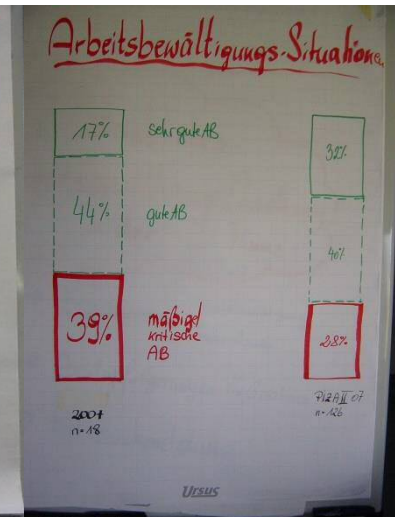
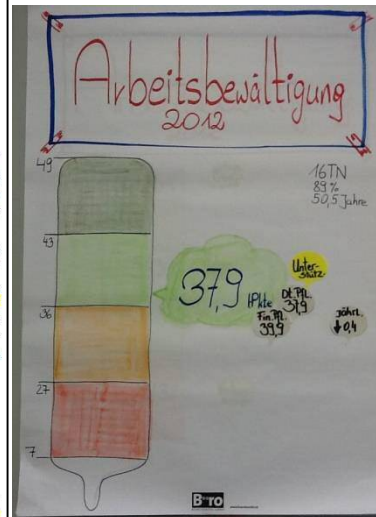
Bericht
IST-Stand – Abteilungsvergleiche – Förderthemen

Koordinatorin:

Durchführender:

2016

¹ Zitat: Bright/Traval, Alexander: Arbeitsbewältigungs-Coaching® - Leitfaden zur Anwendung im Betrieb. Hrsg. von INGA, Braunschweig 19. 08. Dezember 2012. <http://www.ab-c-Bericht.de>



Förderthemen 2007
Ranking d. 18 TN

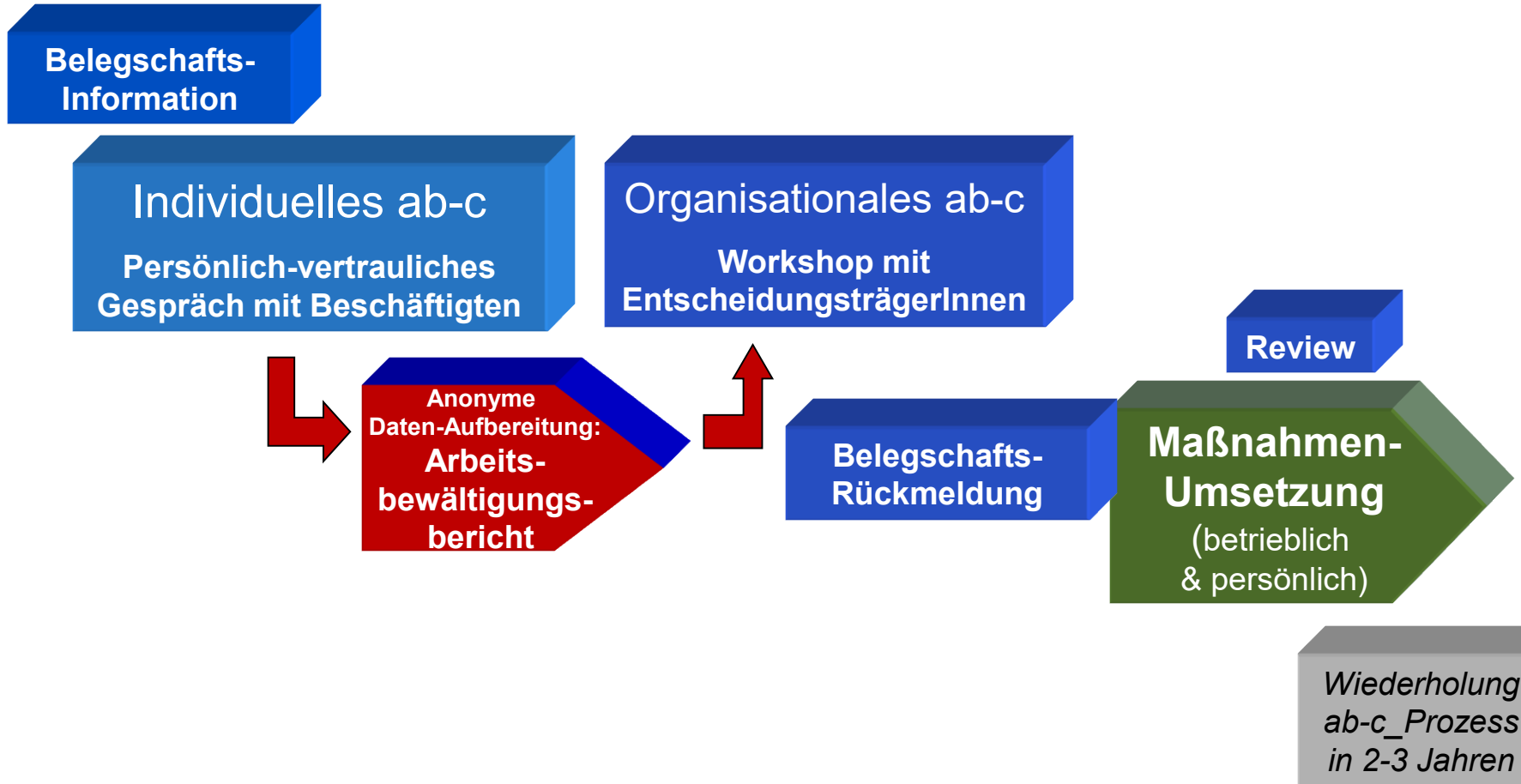
Förderung d. Arbeitsgestaltung	a) Arb. aufgaben b) Arb. zeit c) Arb. menge
Förderung d. Führung u. organis.	a) Vorges.-MA-Beziehung b) Arb. abläufe c) Betriebsklima
Kompetenzförderung	a) betriebl. Weiterbildung b) Arb. kameren
Gesundheitsförderung	a) Bewegung b) ges. ger. Arbeiten c) ges. Untersuchung + -Behandl.

ab-c[®] Auswertungsprogramm

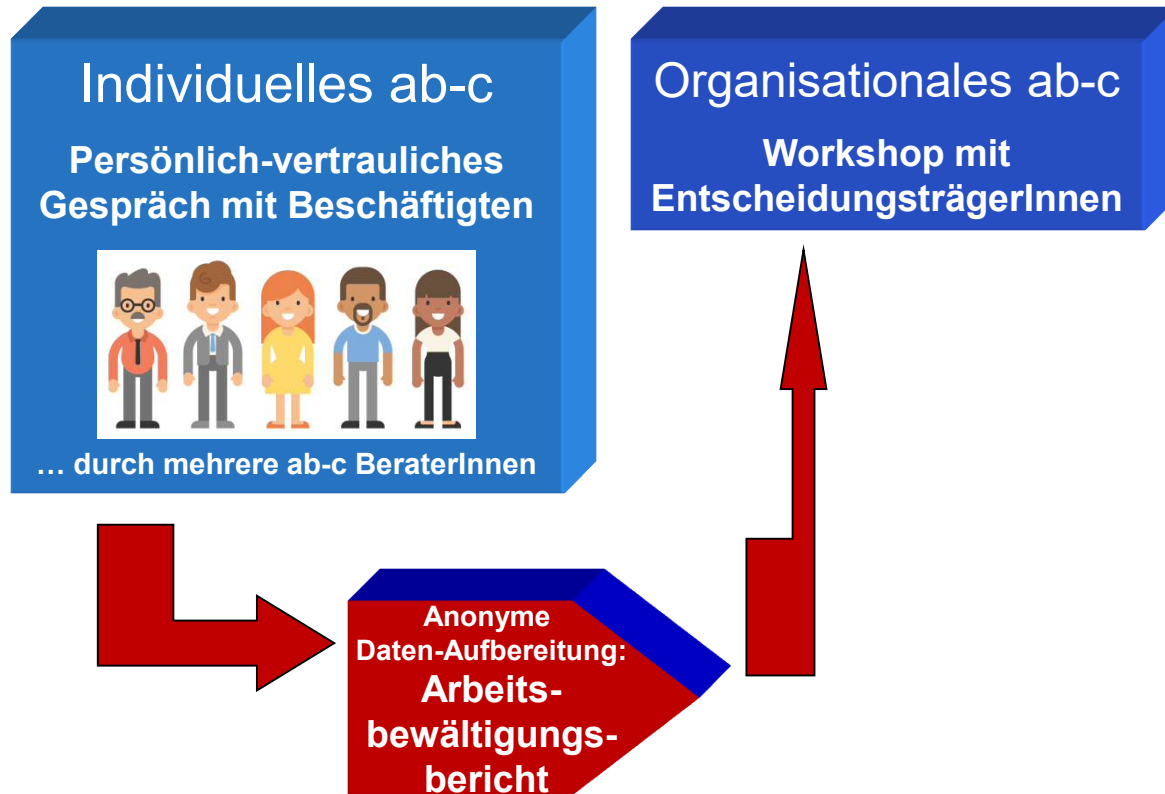
- ... ist für die nach den persönlich-vertraulichen Arbeitsbewältigungs-Coachinggesprächen stattfindende **elektronische Datenerfassung und –speicherung bzw. -verwaltung** konzipiert.
- Nach sorgsamer Dateneingabe liefert das Programm folgende Auswertungen / Berichte:
 - **betrieblichen Arbeitsbewältigungsbericht**, der für den nächsten ab-c Prozessschritt (= Arbeitsbewältigungs-Workshop mit den betrieblichen VerantwortungsträgerInnen) benötigt wird,
 - lässt betriebliche ab-c_Ergebnisse mehrerer ab-c BeraterInnen oder mehrerer ab-c_Betriebe zu einem z.B. auch **überbetrieblichen Arbeitsbewältigungsbericht** zusammenfügen,
 - die **Einzelpersonblätter** (Auswertung Arbeitsbewältigungsstatus und Förderplan) aus vorhergehenden persönlich-vertraulichen ab-c Gesprächen für das Wiederholungs_ab-c und
 - einen **Datenexport** in einem z.B. SPSS-tauglichen Format, das Fachleuten weitere statistische Datenauswertung erlaubt.

Es ist kein „ab-c®“ ohne einem betrieblichen Arbeitsbewältigungs-Bericht!

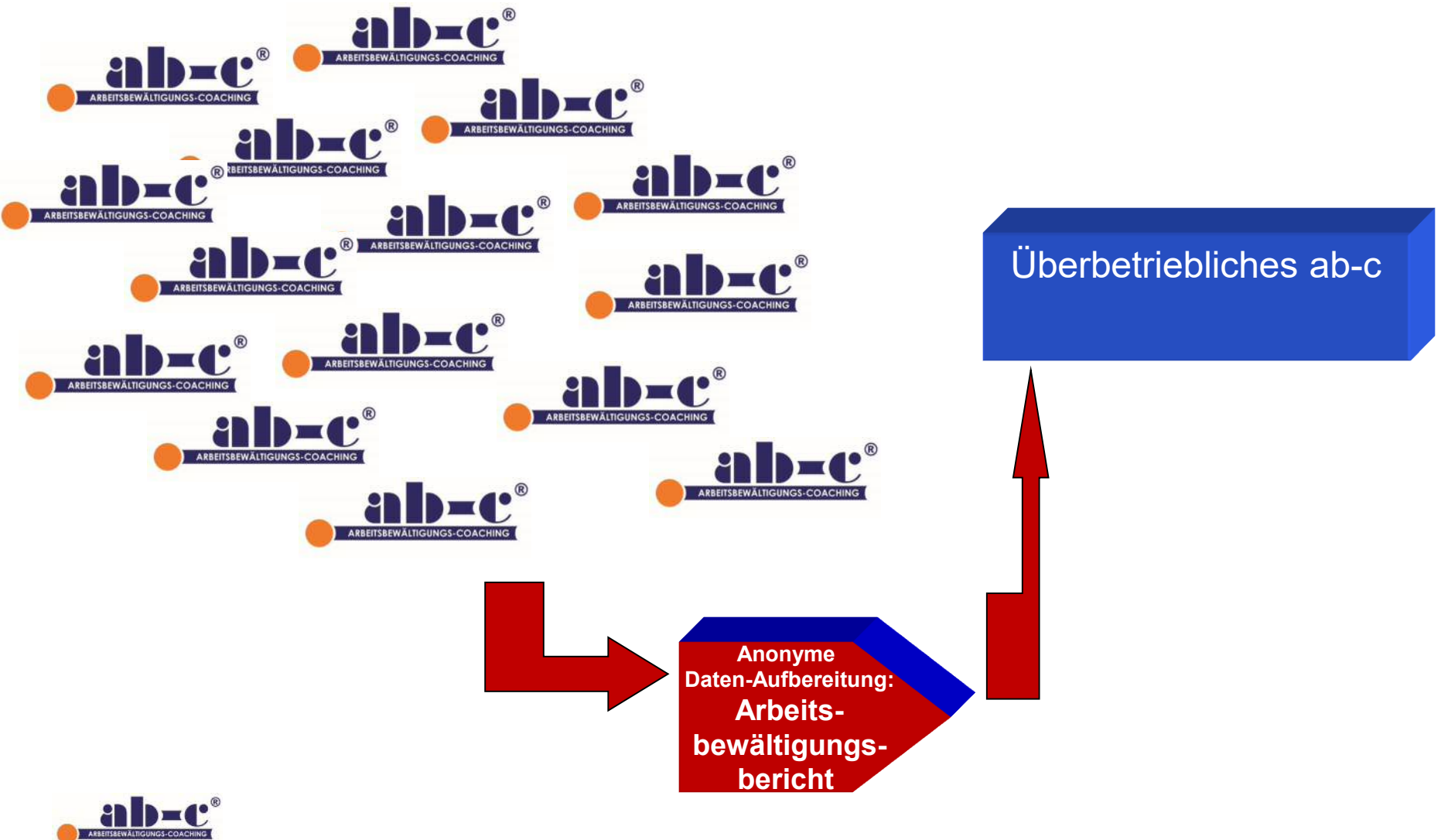
Organisation und Steuerung



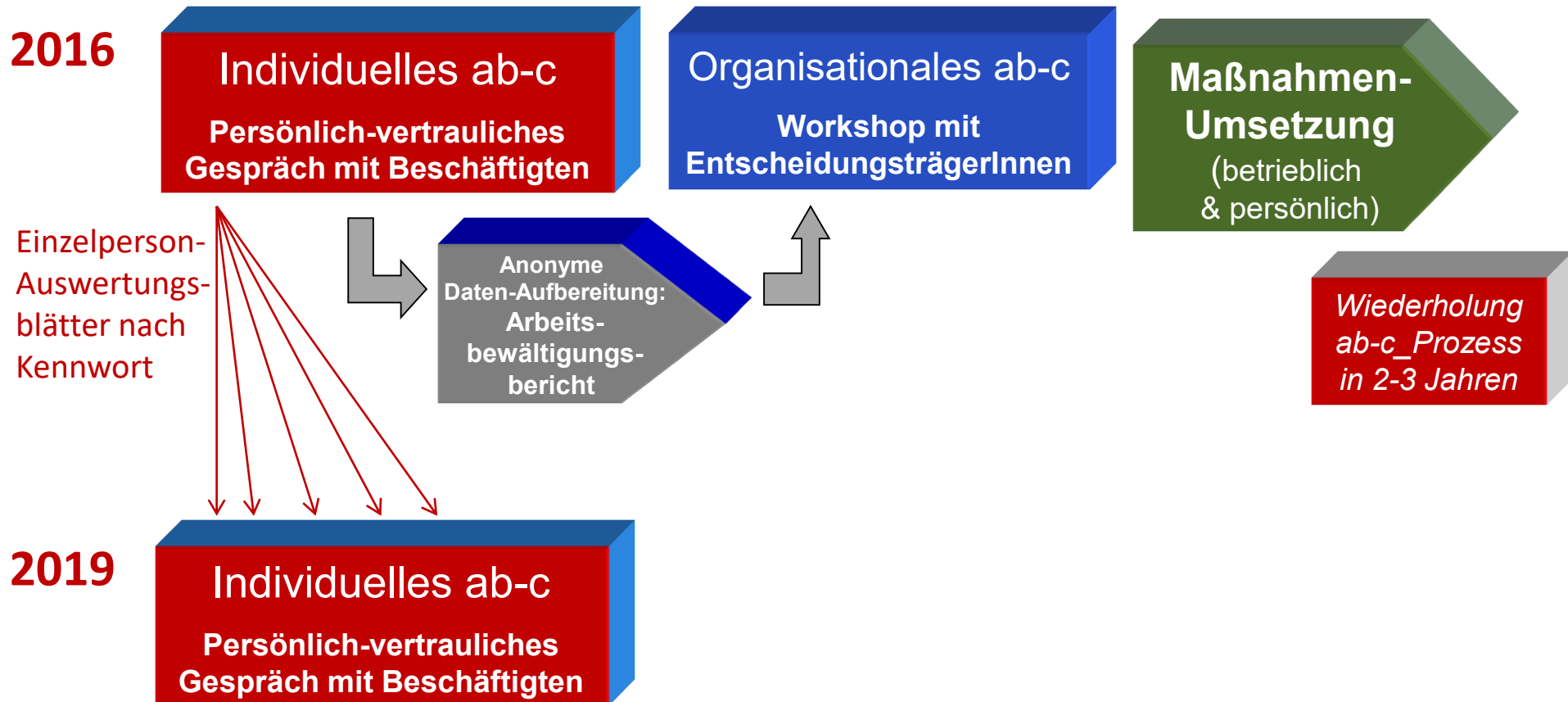
Mehrere ab-c_BeraterInnen fügen ihre eingegebenen ab-c Daten zu einem betrieblichen Arbeitsbewältigungsbericht einfach zusammen!



ab-c_BeraterInnen fügen ihre eingegebenen ab-c_Betriebsprojektdaten zu einem überbetrieblichen Arbeitsbewältigungsbericht einfach zusammen!



In der ab-c®-Wiederholung holt sich BeraterIn für Re-Arbeitsbewältigungs-Coachinggespräch das mit Kennwort abgespeicherte Einzelpersonenauswertungsblatt vom Vor-ab-c!



Erhaltung und Förderung der Arbeitsbewältigung im Betrieb xy mittels Arbeitsbewältigungs-Coaching¹

Bericht
IST-Stand – Abteilungsvergleiche – Förderthemen

Koordination:

.....

Durchführender:

.....

2016

Aktuelle Arbeitsbewältigungssituation

- ... % der Beschäftigten nehmen am Projekt teil.
- Der durchschnittliche Arbeitsbewältigung liegt bei .. Indexpunkten (min. 7 – max. 49) und liegt damit im Bereich ... Arbeitsbewältigung (Arbeitsbewältigungsampelfarbe: ...). Wir müssen davon ausgehen, dass sich die Beteiligten im Durchschnitt in einer Arbeitsbewältigungssituation befinden, die ...bedarf in sich trägt.
- Im Detail befinden sich ... % der Teilnehmenden in einer sehr guten, ... % in einer guten und ..% in einer mäßig/kritischen Arbeitsbewältigungssituation. (Benennung nur wenn mehr als 10 Teilnehmende)

Förderaktivitäten und -bedarfe

- Durchschnittlich werden von den Teilnehmenden ∅ ... Themen je Förderplan genannt.
- Die häufigsten Nennungen beziehen sich auf
 1. ...
 2. ...
 3. ...
 4. ...
- Dies sind exemplarisch hervorgehoben

¹ Gruber, Brigitta / Frevell, Alexander: Arbeitsbewältigungs-Coaching® - Leitfaden zur Anwendung im Betrieb. Hrsgg. von INQA, Broschüre Nr. 38, Dortmund/Berlin 2012.

Arbeitsbewältigungsbericht 2016

GESAMT: Förderthemen/-wünsche und -vorsätze zur Erhaltung bzw. Förderung der Arbeitsbewältigung

(zusammengefasst und Rang nach Häufigkeit der Nennungen)

	Ableitung 1	Ableitung 2	Ableitung 3	Ableitung 4	Ableitung 5	Gesamt
Teilnehmende (IC / AV-Team) (absolute Zahl)	9	15	13	0	0	37

Altersdurchschnitt (in Jahren)	50.7	48.0	48.2	0.0	0.0	48.7
--	------	------	------	-----	-----	------

Arbeitsbewältigungs-Indexwert (Mittelwert in Punkten; min. 7 / max. 49 P.)	34.9	36.0	38.2	0.0	0.0	36.5
---	------	------	------	-----	-----	------

Sehr gute Arbeitsbewältigungssituation (AB) (in Prozent)	0	20	15	0	0	13
Gute AB	44	20	38	0	0	32
Mäßige AB	44	53	46	0	0	48
Kritische AB	11	6	0	0	0	5

Bitte beachten Sie: Es erfolgt keine Detaillauswertung aufgrund der Datenschutzvereinbarung bei weniger als 10 Teilnehmenden / Personen pro Gruppe.

Rang	Förderfelder	Absolut	Prozent
1	Förderung durch Arbeitsbedingungen	104	42
	Arbeitsmenge	47	19
	Arbeitsmittel	28	10
	Arbeitszeit	11	4
	Arbeitsplatz	10	4
	Information und Mitsprache	5	2
	Arbeitsumgebung	3	1
	Arbeitsaufgabe	2	0
2	Förderung durch Führung und Arbeitsorganisation	98	40
	Vorgesetzten-Mitarbeiter-Beziehung	51	20
	Arbeitsabläufe	15	6
	Betriebsklima	14	5
	Information	11	4
	Arbeitsaufgaben	6	2
	Mitsprache	1	0
	3	Förderung durch persönliche Gesundheitsförderung	28
Bewegung		8	3
Entspannung		8	3
Gesundheitsgerechtes Arbeiten		8	3
Gesundheitsuntersuchung und -behandlung		4	1
4		Förderung durch Entwicklungsmöglichkeiten	15
	Betriebliche Weiterbildung	8	3
	Einsatz des Erfahrungswissens	3	1
	Fachausbildung	1	0
	Karrieremöglichkeit	1	0
	Persönlichkeitsentwicklung	1	0
	Trainings zur professionellen Gesundheitskompetenz	1	0
Ø Anzahl von freigegebenen Förderthemen pro TN bzw. Förderplan		6,62	

Förderthemen/-wünsche und -vorsätze zur Erhaltung bzw. Verbesserung der Arbeitsfähigkeit

(mit Detailhinweisen, gereiht nach Häufigkeit der Nennungen)

1 Förderung durch Arbeitsbedingungen

	Stärken stärken	Schwächen schwächen
"Arbeitsaufgabe"	<ul style="list-style-type: none"> "In der Gruppe relativ großen Handlungsspielraum beibehalten." "Kontakt mit Menschen positiv" Erfahrung, von den Leuten lernen" "glücklich, wenn ich helfen kann" Fahrtätigkeit gut Fixgebiet, alles eingespielt" "große Gestaltungsfreiheit" "selbstständiges Arbeiten" Arbeit mit alten Menschen schön Anerkennung durch Klienten Teamarbeit gut" 	<ul style="list-style-type: none"> "Aufgabenfeld (FBS) wird immer mehr inhaltlich beschnitten (Schnieren, Rassieren, Zucker messen, Blutdruck messen) Zuwas habe ich die Ausbildung gemacht!" "Fühle mich jetzt inhaltlich unterfordert. Wunsch nach einem Auskunftsgespräch, warum AFB so ein geringes Aufgabenfeld hat. Wenn sich nichts ändert, dann muss man seine Einstellung ändern und die Vorteile von weniger Verantwortung sehen." "Überdenken des Aufgabenfeldes d. AFB. Warum soll die AFB nicht mehr Verantwortungsbereiche übernehmen (z.B. Rasieren wegen Verletzungsgefahr. Nägelschneiden bei Bettlägerigen, etc.)?" "schlecht dauernder Wechsel als Springerin" "schlechte Flexibilität der Klienten" "Pflegedokumentationsaufwand nicht mehr erhöhen." "Uns wurden so viele Aufgaben gestrichen, Subdelegation für Cremen, Bandagieren etc. Mehr inhaltliche Herausforderungen, sonst fühlt man sich beruflich unterfordert."
"Arbeitszeit"	<ul style="list-style-type: none"> positiv keine Nachtdienste mehr Arbeitszeiten gut Arbeitszeiten gut Arbeitszeiten gut Arbeitszeiten gut 	<ul style="list-style-type: none"> "Urlaubsplanung gerecht aufgeteilt. Bzw. jeder die gleiche Möglichkeit die Wünsche einzutragen." Zeitgerechte Ankündigung der Termine bzw. keine kurzfristige Terminänderung (Dienstbesprechung). Gesundheitsgerechte Aufteilung d. Termin auf mehrere Wochen verteilt." "Wunsch nach einigen zusammenhängenden Erholtagen (z.B. 3 Tage am WE vielleicht alle 14 Tage) durch Zeitausgleich. Möglichkeit, es in den Wunsch-Dienstplan einbringen zu können." "ok, aber man weiß nie, wann es aufhört" "AZ gut, ausser Bezug auf Ersatzstundeneinteilung" schlecht, erst Arbeitszeit beim ersten Klienten zu schreiben" aber 10 Tage am Stück negativ, mind. 1 Tag Pause /Woche wichtig" "mehr Zeit für Teamentwicklung" Zeitressourcen ausbauen Wochenendarbeit ungünstig" "Man will nicht auf Minusstunden arbeiten."

ABTEILUNG 1: Förderthemen/-wünsche und -vorsätze zur Erhaltung bzw. Förderung der Arbeitsbewältigung

(zusammengefasst und Rang nach Häufigkeit der Nennungen)

Rang	Förderfelder	Absolut	Prozent
1	Förderung durch Arbeitsbedingungen	29	46
	Arbeitsmittel	13	20
	Arbeitsmenge	12	19
	Arbeitsumgebung	2	3
	Arbeitszeit	2	3
2	Förderung durch Führung und Arbeitsorganisation	23	37
	Vorgesetzten-Mitarbeiter-Beziehung	14	22
	Arbeitsaufgaben	3	4
	Betriebsklima	2	3
	Information	2	3
	Arbeitsabläufe	1	1
	Mitsprache	1	1
3	Förderung durch persönliche Gesundheitsförderung	6	9
	Bewegung	2	3
	Entspannung	2	3
	Gesundheitsgerechtes Arbeiten	2	3
4	Förderung durch Entwicklungsmöglichkeiten	4	6
	Betriebliche Weiterbildung	2	3
	Einsatz des Erfahrungswissens	1	1
	Karrieremöglichkeit	1	1
⊗ Anzahl von freigegebenen Förderthemen pro TN bzw. Förderplan		6,88	

Arbeitsbewältigungs-Coaching®

	Erreichte Punkte im Jahr	
	2016	
w1. Derzeitige Arbeitsfähigkeit	8	
w2. Derzeitige Bewältigung der Anforderungen	8	
w3. Aktuelle, vom Arzt diagnostizierte Krankheiten	4	
w4. Geschätzte Beeinträchtigung durch die Krankheit(en)	4	
w5. Krankenstandstage	3	
w6. Eigene Arbeitsfähigkeit in den nächsten zwei Jahren	7	
w7. Psychische Leistungsreserven	3	
Arbeitsbewältigungs-Index	37	

Einstufung und Empfehlung:

Arbeitsbewältigungs-Konstellation	Schutz- und Förderziel		
44 – 49 Punkte	1. Sehr gut	→ Arbeitsbewältigung erhalten	
37 – 43 Punkte	2. Gut	→ Arbeitsbewältigung unterstützen	X
28 – 36 Punkte	3. Mäßig	→ Arbeitsbewältigung verbessern	
07 – 27 Punkte	4. Kritisch	→ Arbeitsbewältigung wiederherstellen	

Jahr: 2016	Arbeitsbewältigungs-Coaching®	Code: C02D
------------	--------------------------------------	------------

Arbeitsbedingungen	Brauche einen zweiten, neuen Bildschirm. In Gespräch mit Vorgesetzten aufnehmen. (Arbeitsmittel - Schwächen schwächen) Wünsche mir Arbeitszeitverkürzung. Rede darüber mit BR. (Arbeitszeit - Schwächen schwächen)
Führung und Arbeitsorganisation	Konflikt mit Kollegen der anderen Abteilung ansprechen. Rat von Arbeitspsychologen einholen. (Betriebsklima - Schwächen schwächen)
Entwicklungsmöglichkeiten	Fortbildung "Deeskalation" besuchen. (Betriebliche Weiterbildung - Schwächen schwächen)
Gesundheit	Mehr Bewegung nach der Arbeit planen. (Bewegung - Schwächen schwächen)

Neues Datenblatt
erfassen

Nach Kennwort suchen

zurücksetzen

08EV	24HK	4YYX	78LB	8XRO	AVGQ	CYRK	F977	HC6K
0969	259R	51FQ	78M5	8ZUL	AWM6	CYSA	FA59	HCD6
09H5	2BQR	53BJ	793A	91WX	AYFB	CZ1L	FBN4	HCKF
0A27	2ECC	54IO	7B0U	92VX	AZ07	CZE6	FDWZ	HDYS
0B9K	2HFG	55R4	7CRT	93E0	B173	D16F	FFA3	HH9K
0CYW	2ISG	55Y8	7CZH	949K	B19T	D2ZC	FHN7	HIZF
0D1W	2M8S	56JI	7H20	9517	B2R3	D7GZ	FIBE	HOY2
0FGZ	2NBT	56NW	7HLJ	96HY	B67F	DAO2	FKVQ	HPYV
0I2C	2TW6	59SL	7IIN	9AGE	B7XX	DCJQ	FM8B	HRB8
0KV1	2WRR	5HIN	7NY8	9BW4	BBRG	DDNV	FMTI	HSNO
0OE4	2ZZI	5KJ7	7O8I	9FAS	BE9P	DEGM	FO0Z	HTCD
0S4L	3402	5KKY	7RE6	9GKV	BFSM	DF70	FRH2	HU2A
0T4G	34M2	5L8J	7SHL	9HVM	BHU3	DGH7	FRNR	HXS4
0UMR	37B5	5M8Q	7U1W	9J20	BIBP	DIYM	FUAC	I0P8
0VE5	38XH	5M90	7WGA	9LOH	BJ2G	DP7M	FZVD	I1T5
0W6D	3FHY	5N8R	7XST	9M5Q	BKUL	DGRF	G1Y4	I2TD
11PL	3FKV	5P8H	7YUG	9MV0	BO4H	DWX9	G2PH	I83H
145Y	3FZR	5PCV	7ZAJ	9ON0	BPK1	DXZI	G3CC	I8FO
1644	3G83	5T7B	80RY	9W7G	BR4Y	E24D	G3E5	I8V9
176N	3I37	5WG2	81JE	9Y91	BSIU	E296	G82K	IC3B
18IZ	3L2B	5ZOU	82XP	9YIC	BZRP	E3XW	GAM8	IEPX
18VC	3QYC	5ZWW	83UN	A2Z5	BZWQ	E46X	GDRS	IG6J
1AM5	3Z10	65LJ	86PO	A3H1	C0BB	EJ0N	GFIQ	IGF8
1BBW	40CW	6CRP	88YI	A3WR	C2UD	EJ4R	GH4K	IGMI
1GYY	41JG	6CYA	8986	A569	C38U	EJM1	GKJE	IKT1
1H70	4266	6DW1	8BVI	A60R	C3IO	EMRF	GRQN	IO79
1HJO	473A	6FYF	8HXP	A9JP	C3KB	ENHE	GU6S	IRCU
1HMT	4A17	6H4D	8KDN	AD0U	C8CB	EO8B	GUU1	IS90
1HYB	4CZA	6HQS	8MND	ADT7	C91Z	EWJS	GWUJ	IVCQ
1JKR	4JFI	6MSG	8MVF	AEYW	C9C2	EXQ5	GYF4	IZN7
1Q3F	4M7K	6OQ2	8OOD	AHC1	C9C6	EZYV	GZYX	I3FA
1Q9L	4M9Z	6P10	8PF2	AHVN	CE4D	F2FX	H0SA	J5F8
1R0W	4MLN	6V3S	8QFL	AK1B	CH92	F3CI	H4P6	J7C9
1S5V	4PYN	6Y31	8S41	ANZP	CHMV	F43Q	H556	JHYQ
1TKJ	4Q6P	70BB	8SVO	AP2K	CIUH	F5CO	H7PR	JIRC
1U8F	4S10	73RJ	8TI6	APLV	CTDR	F62D	H9GY	JQCM
1VAA	4UKH	76XJ	8TMR	AU4Y	CVTZ	F6I8	HAA2	JURS
23HC	4XX6	78GX	8X7V	AUGY	CWIW	F811	HASI	JVWZ

Vertrieb – Schulung - Support

- **arbeitsleben gruber e.U., Brigitta Gruber**
- Einzelarbeitsplatz-Lizenz einmalig: Euro 110,00 zzgl. USt.
- „Mengenrabatt“ bei Abnahme von min. 10 Lizenzschlüsseln:
15% = Euro 95,70 zzgl. USt.
- Individuelle Lizenzschlüsselanforderung über Download auf
http://www.arbeitsleben.at/cms/index.php?option=com_content&ask=view&id=67&Itemid=10
- Kleinere, kontinuierliche Verbesserungen über automatisierten Download bei Programmaufruf ; kein Relaunch von ab-c[®] und damit kein Relaunch des ab-c Auswertungsprogramms



Home

Führung & Gesundheit

Alter(n)sgerechte Arbeitswelt

Psychische Gefährdung

Lernen aus Beinahe-Unfällen

ab-c_BeraterInnen-Hinweise



Hier finden ausgebildete und befugte ab-c BeraterInnen Services für die ab-c Durchführung:

- offline-Auswertungstool
- NutzerInnen-Handbuch

offline-Auswertungstool

Einmal-Lizenzgebühr für den **Einzelarbeitsplatz**:

Euro 110,00 zzgl. 20% Mehrwertsteuer

Systemerfordernisse für die Funktionalität der Software und Download-Versionen:

Bei Windows Betriebssystem - **Windows 7** (solange es noch von Microsoft Support angeboten wird), **Windows 10** und Office Paket mit Word ... Version Office 2010 und aufwärts

ab-c Auswertungstool Download

Mit dem Download der Datei akzeptieren Sie den Haftungsausschluss!
Nach dem Download ==> setup.exe ==> Fenster zur Bestellung des Lizenzschlüsses öffnet sich;
nach Vorgaben ausfüllen; Lizenzschlüsselbestellformular speichern und an office@arbeitsleben.com schicken.
Innerhalb 24 Stunden wird Lizenzgebührenrechnung und Lizenzschlüssel per email zugesandt.

NutzerInnen-Handbuch zum offline-Auswertungstool

Workshop/Supervision „Die Güte individueller Förderpläne im ab-c[®]“

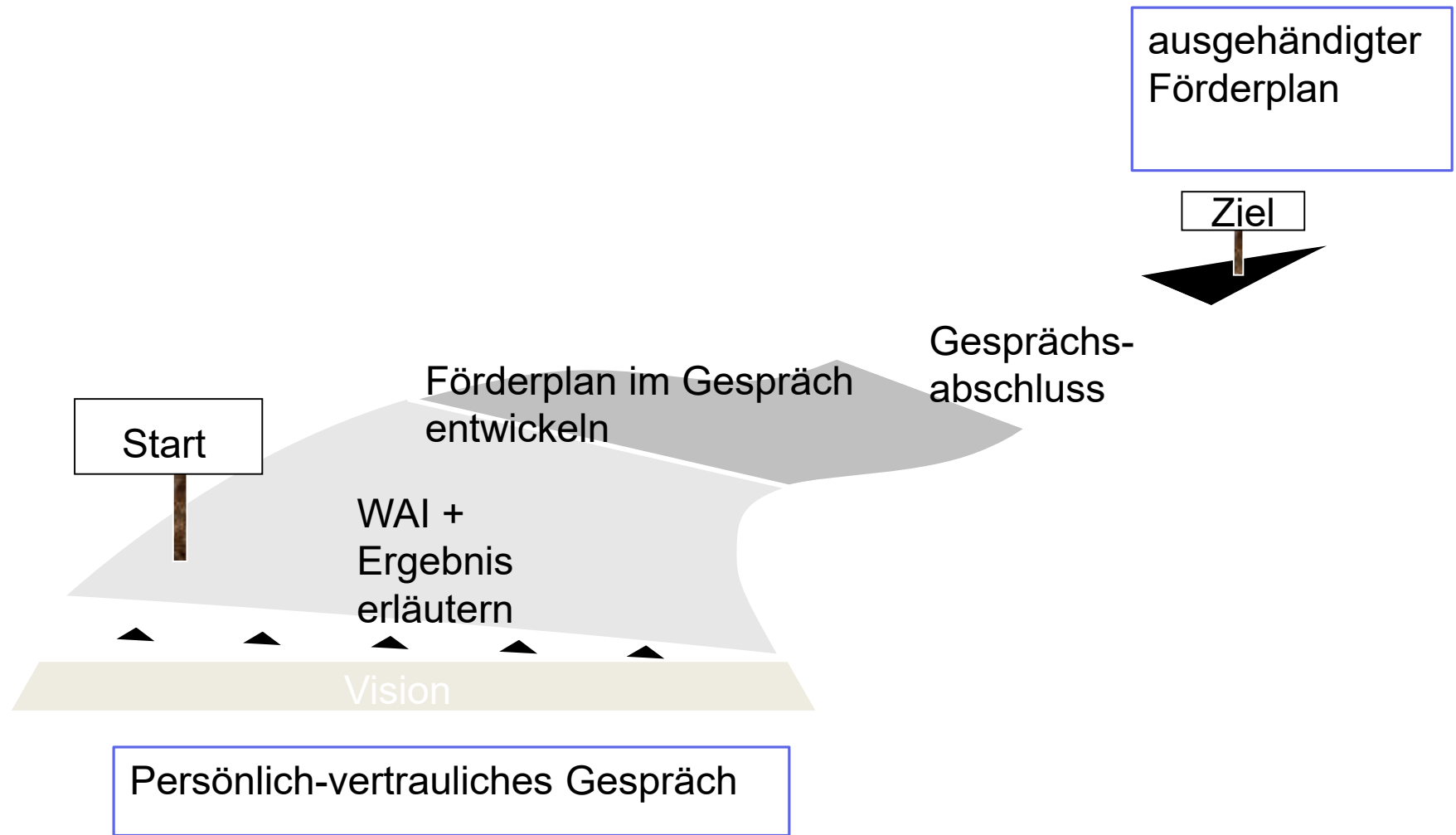
Alexander Kühl – Institut Söstra

Laboratorium

Arbeitsbewältigungs-Coaching

Sa | 2. Sept. 2017

in Strobl am Wolfgangsee (A)



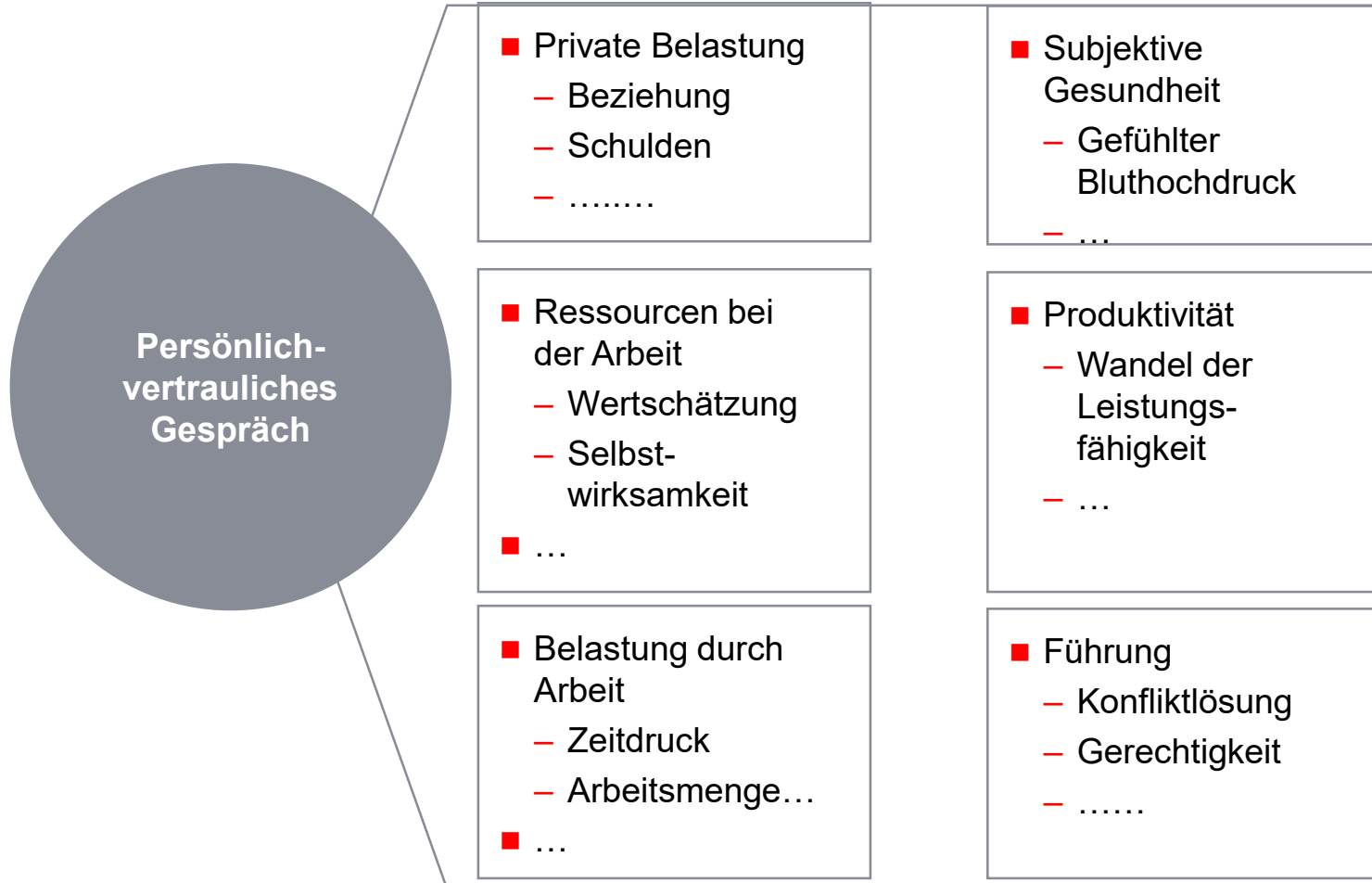
Persönlich-vertrauliches Gespräch

Menschenbild:

- Mensch als autonom handelndes Subjekt
- Potenzialmodell
- An Stärken orientiert („Stärken stärken“)
- Salutogenetisches Grundverständnis:
- Steigerung grundsätzlicher Ressourcen, die es dem Menschen ermöglichen seine Gesundheit zu erhalten
- Grundeinstellung gegenüber dem eigenen Leben

Verhältnisorientierte Aufgaben und Ziele

- Schaffen oder Erhalt gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen und Kompetenzen
- Entwicklungsperspektiven aufzeigen
- Ressourcenorientiert



Ziel 1

- Gewinnen eines Datensatzes
 - Auf Gruppeneben analysierbare WAI-Ergebnisse
 - Qualitative Aussagen zum Förderbedarf bezogen auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit
- ...

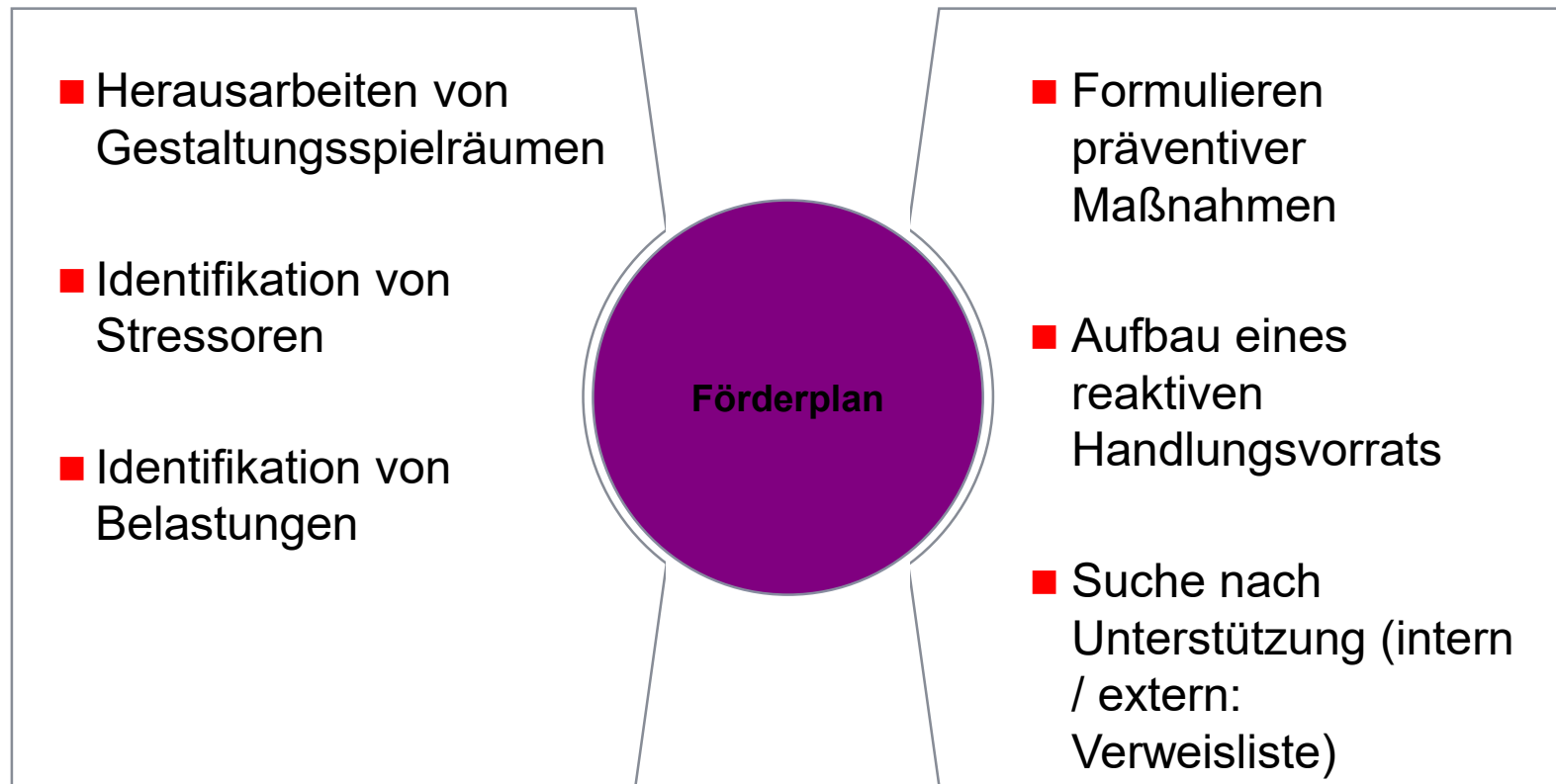
Ziel 2

- Datensatz als Grundlage für das Ableiten von Maßnahmen auf Ebene der Organisation
 - Kodierung (Verschlagwortung) des persönlich-vertraulichen Gesprächs
 - ...

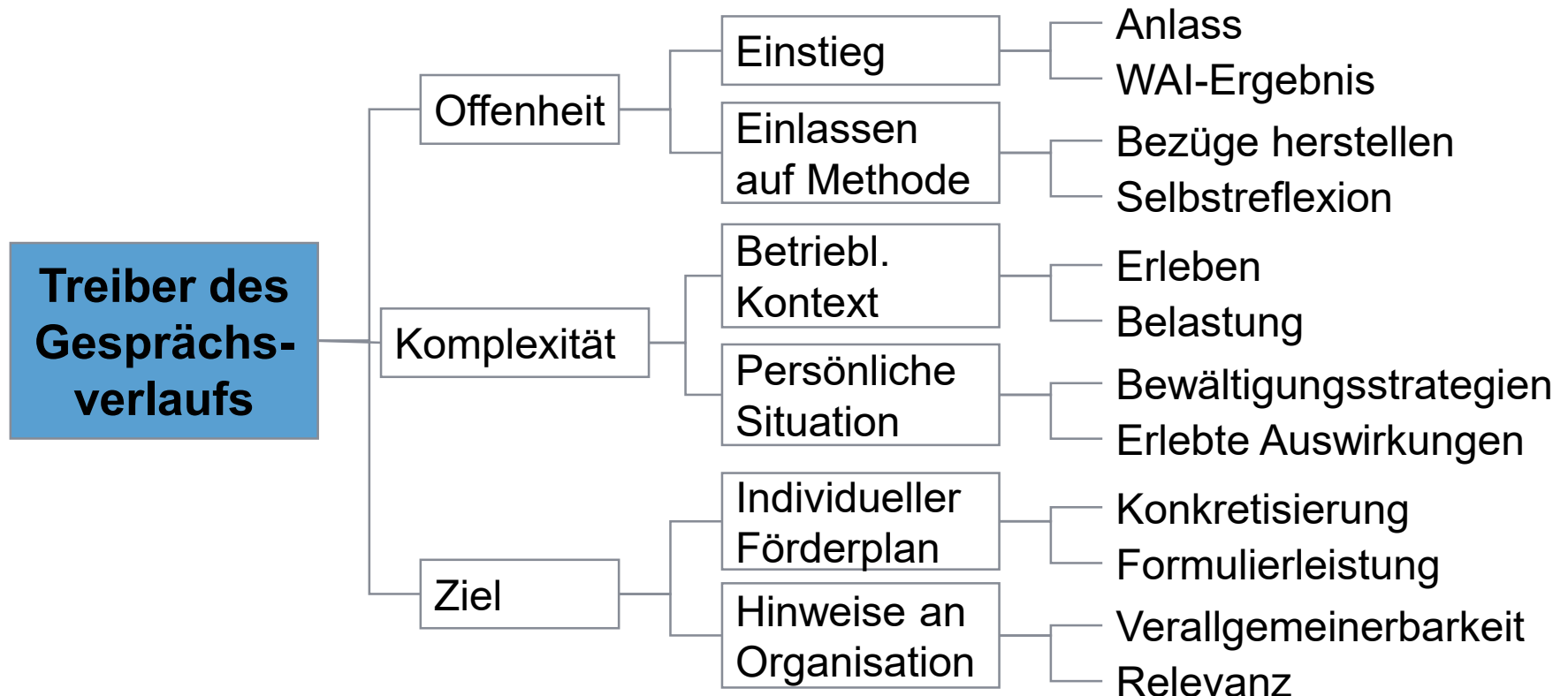
Ziel 3

- Ausgehändigter Förderplan
 - Gedankenstütze i.S. einer Anleitung eigenverantwortlicher Schritte
 - Transparenz durch schriftliche Fixierung des Gesagtem

Inhaltliche Leitplanken, die mit der BeraterInnen-Haltung während des Gesprächs im inneren Dialog stehen.



► Treiberbaum



Sommerschule

Was passiert nach dem ab-c® Prozess?

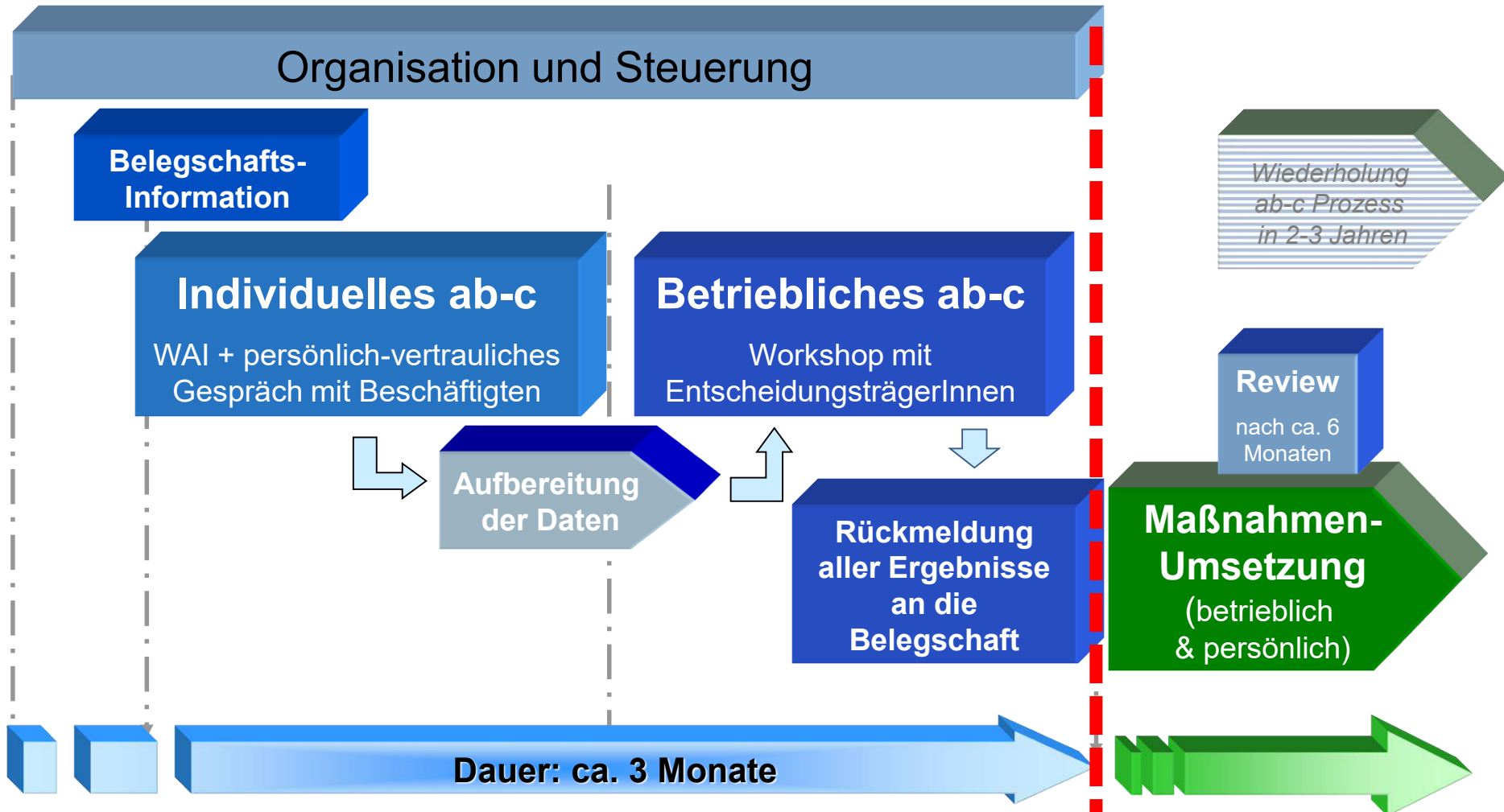
Maßnahmenumsetzung und deren Wirkung

Erfahrungsaustausch über förderliche und hemmende
Bedingungen und Lernmöglichkeiten („lessons learned“)

Moderation: Alexander (Alec) Frevel

Beratungsprozess

Arbeitsbewältigungs-Coaching im Betrieb



Durchführung: ArbeitsmedizinerIn, ArbeitspsychologIn, Sicherheitsfachkraft, Gesundheits-/PräventionsberaterIn (Verschwiegenheitsverpflichtung!)

Was passiert? Was kann passieren? Was passiert, wenn nichts passiert? ... ➔ Und was können wir daraus lernen?

Geschehnisse im ab-c Prozess

➔ förderliche und hemmende Bedingungen

➔ Aspekte für eine gelingende Beratung und erfolgreiche Umsetzung in verschiedenen Prozessphasen

- Anbahnung
- Durchführung
- Umsetzung
- Review
- Evaluation

Phase „Anbahnung ab-c® Prozess“

Sind ab-c Prozesse schon mal im Vorlauf eines möglichen Projektes (beinahe) abgebrochen worden?

- Was waren die Umstände dafür?
- Was wurde getan, um die Schwierigkeiten zu beseitigen?

Phase „Durchführung ab-c[®] Prozess“

Sind ab-c Prozesse schon mal im Verlauf des Prozesses abgebrochen worden?

- In welcher Phase?
- Was waren die Ursachen?
- (Wie) Hätte das vermieden werden können?

Phase „Abschluss ab-c® Prozess“

Gibt es Erfahrungen damit, dass ein Beratungsprozess nach Erhebung und Auswertung nicht abgeschlossen werden konnte, z.B. weil

- in den Gesprächen keine Veränderungswünsche formuliert wurden
 - der Steuerkreis keine Maßnahmen entwickelt hat
 - ...
-
- Gibt es Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten in der Durchführung?

Phase „Umsetzung“ (1)

Wer war im Anschluss an den ab-c Prozess an Umsetzungsmaßnahmen/-prozessen beteiligt?

- Was waren die Themen?
- Welche Art von Unterstützung wollten die Betriebe?
- Was war erfolgreich? – Gründe?
- Was war nicht erfolgreich? – Gründe?

Welche Vor- und Nachteile gibt es, wenn Personen der ab-c Beratung an der Umsetzung beteiligt sind?

Phase „Umsetzung“ (2)

Welche besonders erfolgreichen Umsetzungen (i. S. nachhaltig wirksam, strategiebildend, Arbeitsfähigkeit als Leitbild, ...) können berichtet werden?

- Welche Bedingungen haben zum Erfolg beigetragen?
- Welche davon sind übertragbar i.S. von: darauf sollte zu einem früheren Zeitpunkt (z.B. Anbahnung, Auftragsklärung, Maßnahmenplanung) geachtet werden?

Phase „Umsetzung“ (3)

Was passiert, wenn nichts passiert?

- Ist es unsere Aufgabe, Betriebe zur Umsetzung zu bewegen?
- Gibt es in der Umsetzungsphase Interventionsmöglichkeiten durch die ab-c Berater*innen?

Phase „Umsetzung“ (4)

Welche gescheiterten Umsetzungen sind passiert?

- Welche Bedingungen haben zum Scheitern beigetragen?
- Welche davon sind vermeidbar i.S. von: darauf sollte zu einem früheren Zeitpunkt (z.B. Anbahnung, Auftragsklärung, Maßnahmenplanung) geachtet werden!?

Phase „Review“

Welche Erfahrungen gibt es mit Reviews?

- schriftlich, telefonisch, vor Ort mit Projektleitung/Steuerkreis,
...
- Wie sollte das Review vorbereitet und durchgeführt werden?

Woran und wie „messen“ wir die Wirkung / den Erfolg einer ab-c Beratung?

Phase „Wiederholung ab-c Prozess / Evaluation“

Welche Erfahrungen gibt es mit der Evaluation von ab-c Prozessen resp. Wiederholungsanalysen?

- Welche quantitativen und qualitativen Kenndaten zu intervenierenden Einflussgrößen sind erforderlich/hilfreich?