



INICIATIVA 50+

Interreg
Rakousko-Česká republika
Evropský fond pro regionální rozvoj



The logo of the Berufsförderungsinstitut OÖ (bfi), consisting of a blue and purple play button icon followed by the lowercase letters "bfi" in a bold, sans-serif font, with the full name "Berufsförderungsinstitut OÖ" below it.



con|tour
gut beraten



Koordinierungsstelle
Arbeitsfähigkeit erhalten

con | tour
gut beraten

Arbeitsfähigkeit sichern und erhalten
interreg Projekt Iniciativa 50+

České Budějovice, 30.05.2018

Zajištění a udržení pracovní schopnosti
interreg Projekt Iniciativa 50+

České Budějovice, 30.05.2018

Herzlich Willkommen

Koordinierungsstelle Arbeitsfähigkeit erhalten

4020 Linz, Gruberstraße 63, 4. Stock

Telefon +43 (0)732 772720-20

Telefax +43 (0)732 772720-30

E-Mail info@kost-af.at

www.kost-af.at

Agenda

- Was ist Arbeitsfähigkeit
 - Modell Haus der Arbeitsfähigkeit
 - Eingliederungscoaching als Instrument im BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement)
 - Anerkennender Erfahrungsaustausch (Mitarbeitendenjahresgespräch)
 - Arbeitsbewältigungscoaching (ab-c)
- Co je to vlastně pracovní schopnost?
 - Theorie/model „Dům pracovní schopnosti“
 - Koučink začleňování jako nástroj podnikového managementu zapojení
 - Legitimovaná/uznaná výměna zkušeností (roční zaměstnanecký rozhovor)
 - Koučink pro zvládnutí pracovního vytížení (ab-c)

Wodurch verändert sich Arbeitsfähigkeit ?

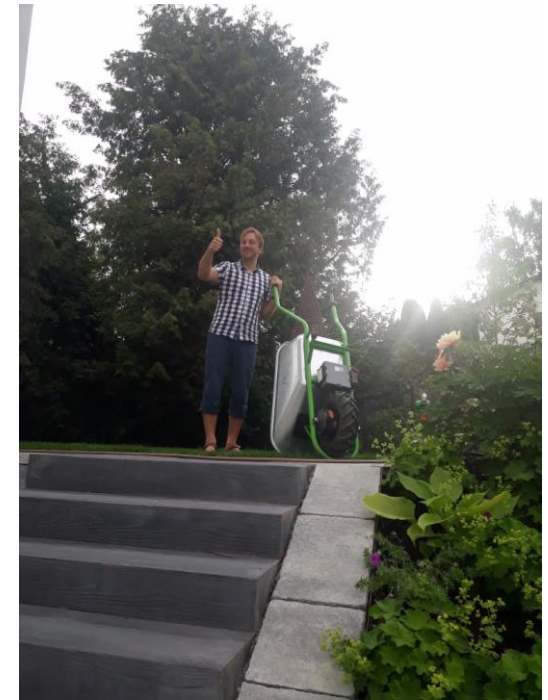
Díky čemu se mění pracovní schopnost?



Wodurch verändert sich Arbeitsfähigkeit ?

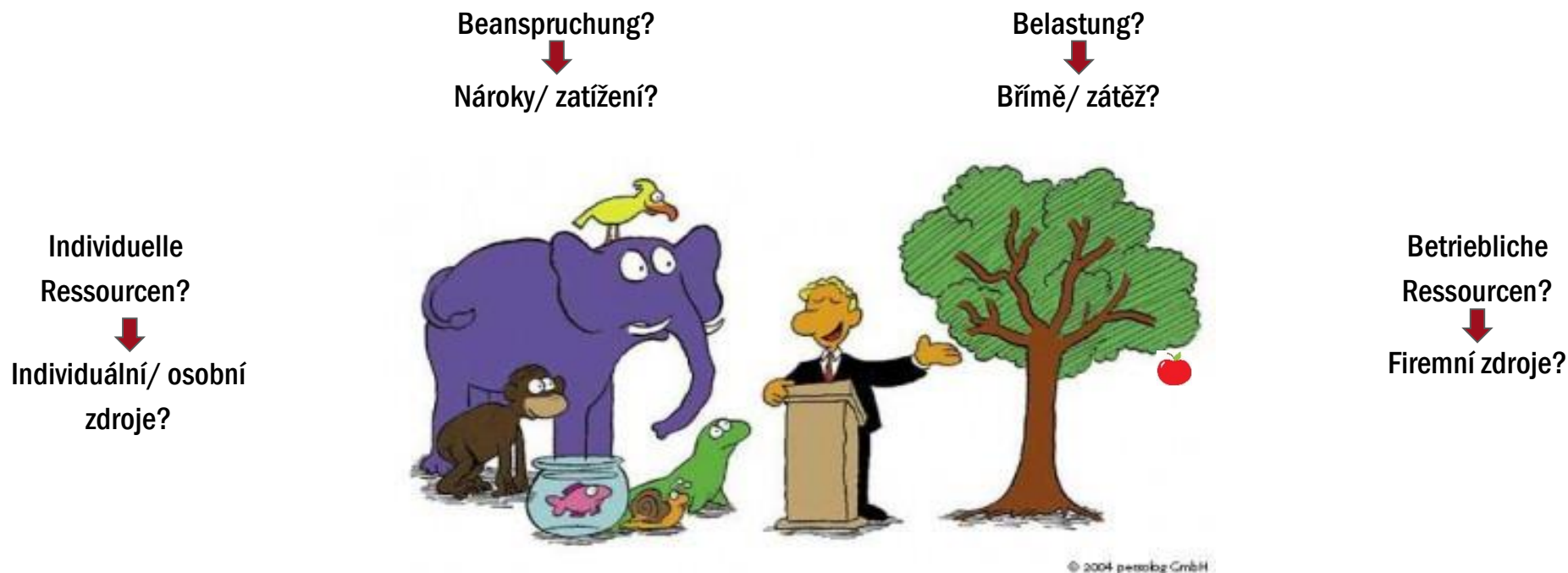


Díky čemu se mění pracovní schopnost?



Gleichbehandlung oder Individualität? - Belastung und Beanspruchung am praktischen Beispiel

➔ Rovné zacházení nebo individualita? - Zátěž a nároky na praktickém příkladu



„Damit es gerecht zugeht, bekommen alle die gleiche Aufgabe:
Holen Sie mir einen Apfel vom Baum!“

↓

„Aby to pro všechny bylo spravedlivé, dostanete stejný úkol: alle die gleiche Aufgabe:
Přineste mi jablko ze stromu!“

Das Konzept der Arbeitsfähigkeit...

Konzept pracovní schopnosti....

gut, gerne, heute und morgen...
dobře, rád, dnes a zítra....



A = **A** + **F**

Arbeitsfähigkeit
Pracovní schopnost

Arbeitsanforderungen (Belastungen,
betriebliche Ressourcen)

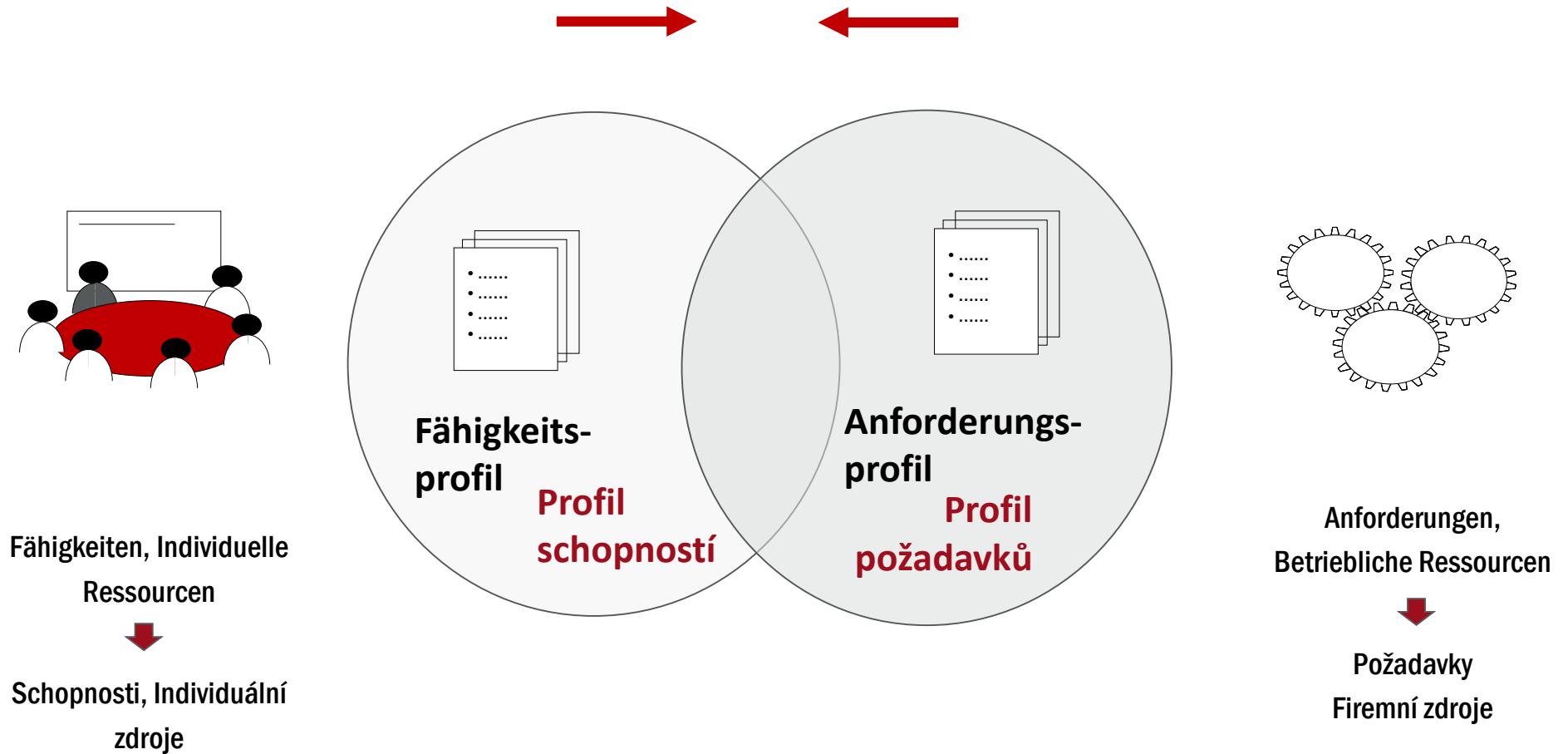
Pracovní podmínky (pracovní zátěž,
firemní zdroje)

Fähigkeiten
(Individuelle Beanspruchung, individuelle
Ressourcen)

Schopnosti (individuální nároky,
individuální zdroje)

Handlungsoptionen zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit

Prostor ke zlepšení pracovní schopnosti



Das Konzept der Work Ability...



Arbeitsanforderungen
(Belastungen, betriebliche
Ressourcen)

Pracovní požadavky
(Pracovní zátěž, firemní zdroje)

Individuelles Potenzial
(Beanspruchung, individuelle
Ressourcen)

Individuální potenciál
(nároky, individuální zdroje)

Koncept pracovní schopnosti...

... beschreibt das Potenzial eines Menschen, eine Anforderung zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen.

Beide Größen können sich verändern und müssen ggf. alters-, alterns- und gesundheitsadäquat gestaltet werden.

(Ilmarinen & Tempel, 2003)

... popisuje potenciál člověka, který má v daném časovém úseku zvládnout konkrétní požadavek

Obě veličiny se mohou měnit. Musí. Jsou adekvátně tvořeny a závislé na věku, procesu stárnutí a zdraví.

(Ilmarinen & Tempel, 2003)

Auswertung des Selbsttests zur Arbeitsfähigkeit

Vyhodnocení testu k pracovní schopnosti

„Zählen Sie bitte die Punkte von allen Einzelfragen zusammen. Anhand der Gesamtpunktzahl können Sie Ihre aktuelle Arbeitsfähigkeitssituation ablesen.“



„Sečtěte prosím body ze všech jednotlivých otázek. Na základě celkového počtu bodů si můžete vyhodnotit svou současnou situaci a pracovní schopnost.“

Test zum Haus der Arbeitsfähigkeit

| Index Haus der Arbeitsfähigkeit gesamt | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Sehr wenig ... Sehr gut | | | | | | | | | | |
| Gesundheit und Leistungsfähigkeit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 Wie ist Ihr Gesundheitszustand in Bezug auf Ihre Arbeit? | | | | | | | | | | |
| 2 Wie ist Ihre Leistungsfähigkeit in Bezug auf Ihre Arbeit? | | | | | | | | | | |
| Sehr gering / Überhaupt nicht ... Sehr hoch / Völlig | | | | | | | | | | |
| Kompetenz | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| Skalenwert Stupnice hodnocení |
|----------------------------------|
| 9 - 10 |
| 7 - 8 |
| 5 - 6 |
| 1 - 4 |

| Aktuelle Arbeitsfähigkeit Aktuální pracovní schopnost |
|--|
| sehr gut / velmi dobrý |
| Gut / dobrý |
| Mäßig / dostatečný |
| Kritisch / kritický |

Agenda

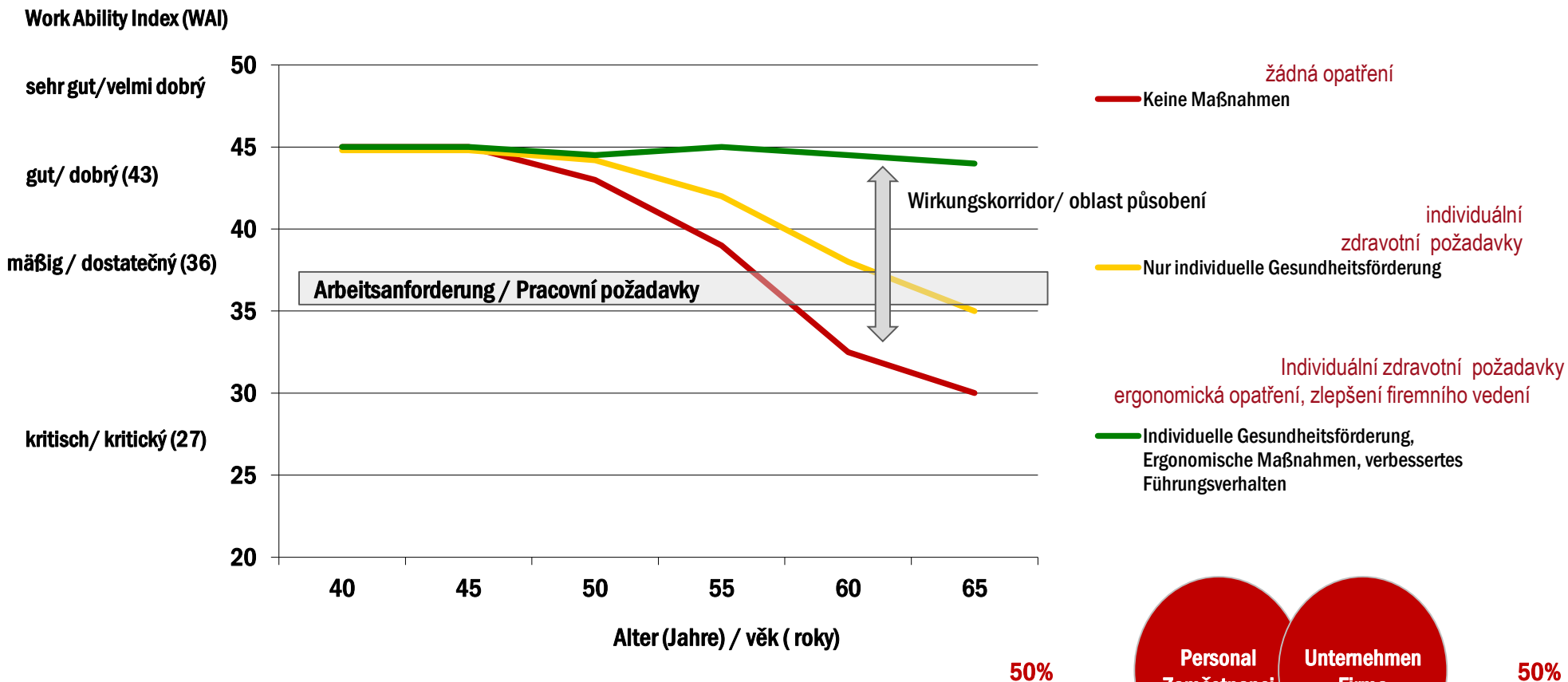
- Was ist Arbeitsfähigkeit
- Modell Haus der Arbeitsfähigkeit
- Eingliederungscoaching als Instrument im BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement)
- Anerkennender Erfahrungsaustausch (Mitarbeitendenjahresgespräch)
- Arbeitsbewältigungscoaching (ab-c)
- Co je to vlastně pracovní schopnost?
- Theorie/model „Dům pracovní schopnosti“
- Koučink začleňování jako nástroj podnikového managementu zapojení
- Legitimovaná/uznaná výměna zkušeností (roční zaměstnanecký rozhovor)
- Koučink pro zvládnutí pracovního vytížení (ab-c)

Juhani Ilmarinen entwickelte am Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) das Konzept der Arbeitsfähigkeit sowie den Work Ability Index (WAI)



Juhani Ilmarinen z Finského Institutu pro ochranu zdraví při práci (FIOH) je tvůrce konceptu Pracovní schopnosti a metody jejího měření (Index pracovní schopnosti/ Work Ability Index WAI)

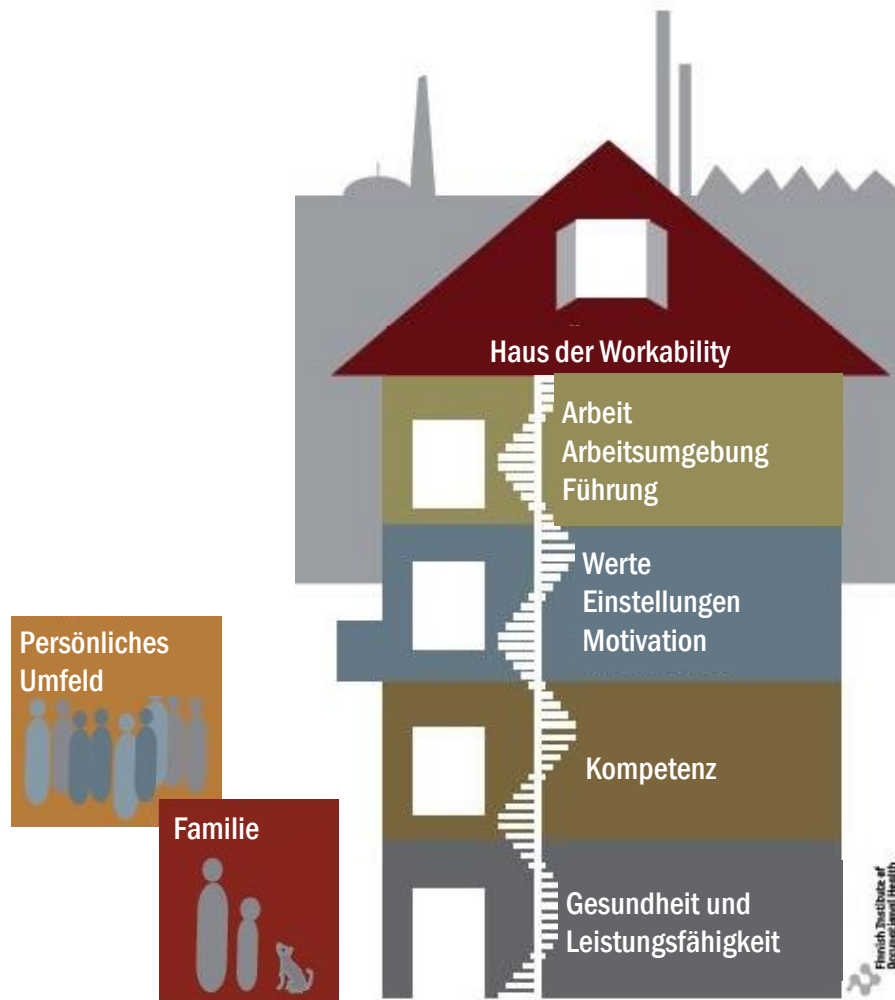
Wirksamkeit der Förderung der Arbeitsfähigkeit (nach Ilmarinen) hat immer persönliche und organisatorische Komponenten



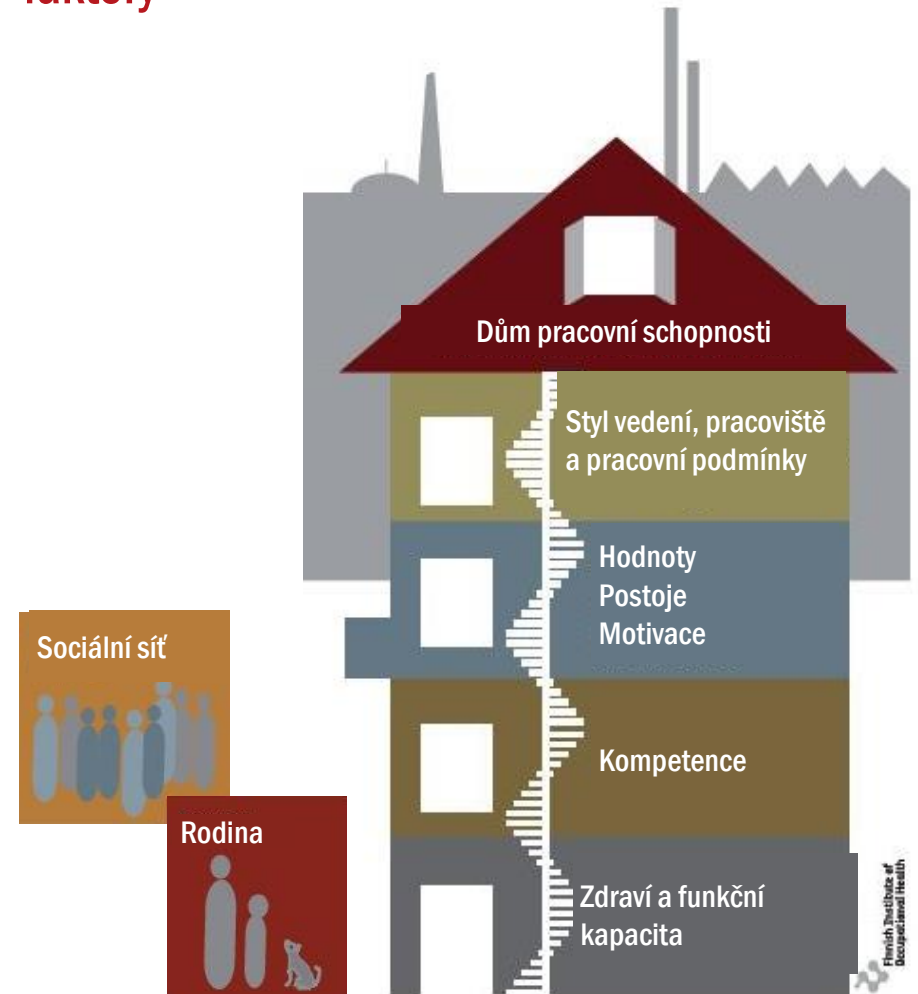
Účinnost podpory pracovní schopnosti (dle Ilmarinena) má vždy individuální a organizační složku

Quelle: WAI Längsschnittstudie 1981-2009 (FIOH)

Das Haus der Arbeitsfähigkeit enthält die entscheidenden Einflussfaktoren



Dům pracovní schopnosti obsahuje rozhodující a ovlivňující faktory

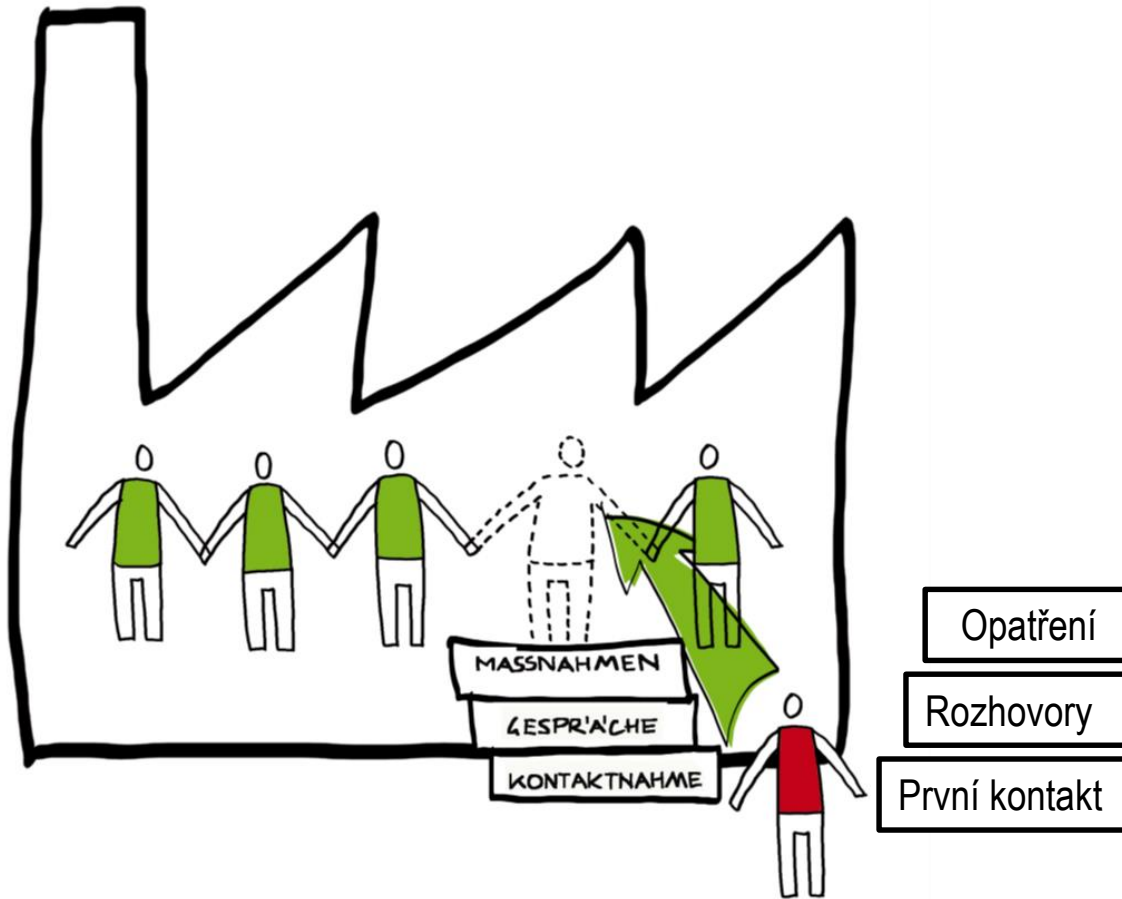


Agenda

- Was ist Arbeitsfähigkeit
 - Modell Haus der Arbeitsfähigkeit
 - Eingliederungscoaching als Instrument im BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement)
 - Anerkennender Erfahrungsaustausch (Mitarbeitendenjahresgespräch)
 - Arbeitsbewältigungscoaching (ab-c)
- Co je to vlastně pracovní schopnost?
 - Theorie/model „Dům pracovní schopnosti“
 - Koučink začleňování jako nástroj podnikového managementu zapojení
 - Legitimovaná/uznaná výměna zkušeností (roční zaměstnanecký rozhovor)
 - Koučink pro zvládnutí pracovního vytížení (ab-c)

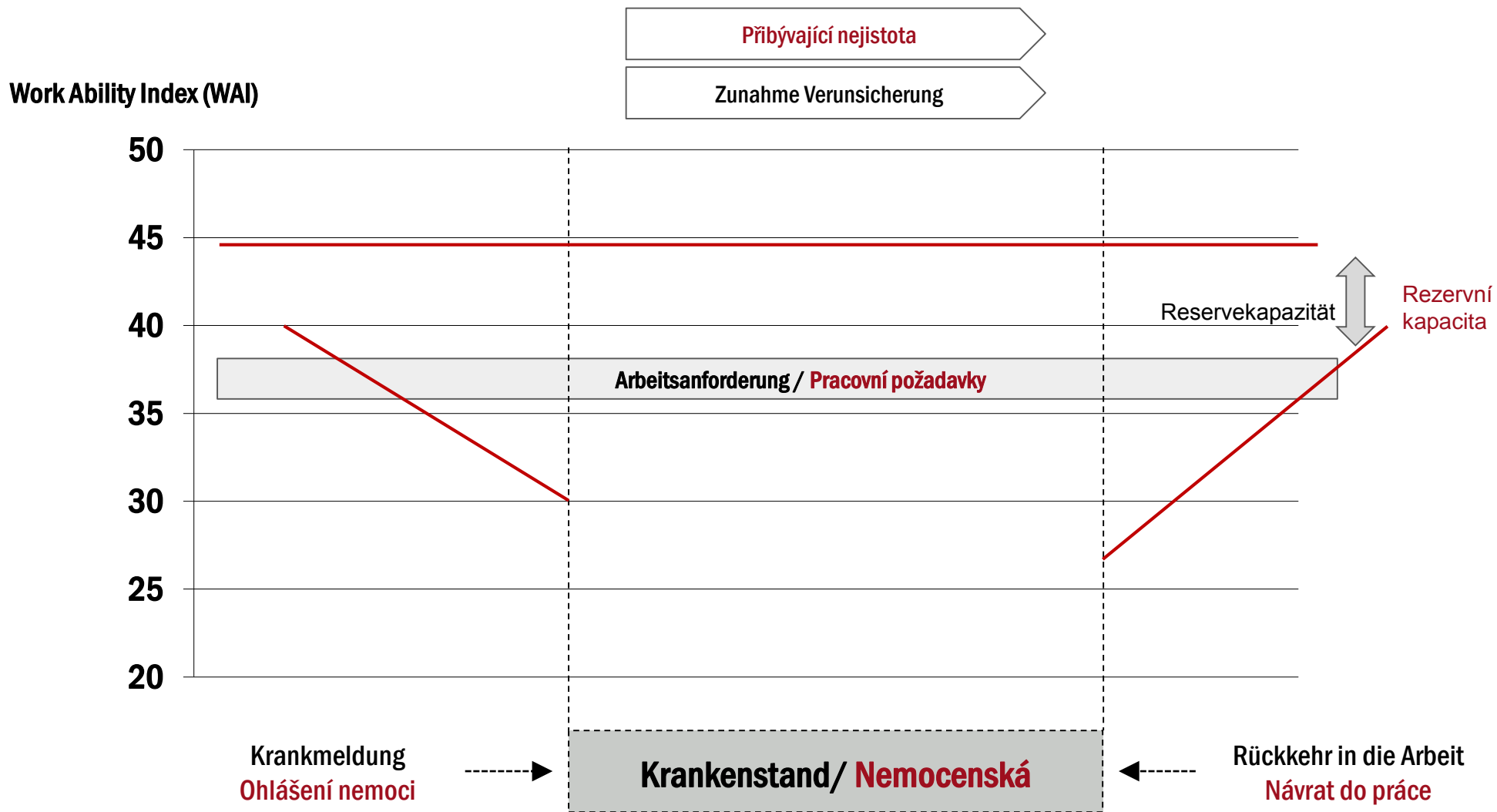
Menschen kommen nach langem Krankenstand zurück in die Firma

Lidé přicházející po dlouhé nemoci zpátky do firmy



Die Situation nach dem Krankenstand braucht Unterstützung

Situace po dlouhé nemoci vyžaduje podporu



0. Vorbereitung - příprava

1. Begrüßung - pozdravení

2. Beschreibung der bisherigen Tätigkeit – popis dosavadní činnosti (náplně práce)

3. Analyse der Fähigkeiten – analýza schopností

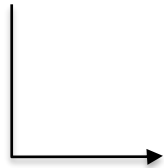
4. Maßnahmen entwickeln, Ziele festlegen – vznik opatření, stanovení cílů

5. Vereinbarungen treffen – společná dohoda

6. Dokumentation - dokumentace

Ziel ist die Wiedereingliederung am ursprünglichen Arbeitsplatz. Ist dies nicht möglich, werden weitere Optionen geprüft.

1. Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz
Návrat na původní pracoviště



2. Adaptierung des bisherigen Arbeitsplatzes
Adaptace původního pracoviště



3. Ersatzarbeitsplatz
Náhradní pracovní místo



4. Outplacement

Cíle znovu začlenění na původní pracoviště. Je to vůbec možné, jaké lze zkusit možnosti?

Agenda

- Was ist Arbeitsfähigkeit
 - Modell Haus der Arbeitsfähigkeit
 - Eingliederungscoaching als Instrument im BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement)
 - Anerkennender Erfahrungsaustausch (Mitarbeitendenjahresgespräch)
 - Arbeitsbewältigungscoaching (ab-c)
- Co je to vlastně pracovní schopnost?
 - Theorie/model „Dům pracovní schopnosti“
 - Koučink začleňování jako nástroj podnikového managementu zapojení
 - Legitimovaná/uznaná výměna zkušeností (roční zaměstnanecký rozhovor)
 - Koučink pro zvládnutí pracovního vytížení (ab-c)

Fragen

- Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit?
- Was hält Sie im Unternehmen?
- Was macht Sie stolz?
- Was tun Sie für Ihre Gesundheit?
- Was tut das Unternehmen für die Gesundheit der MitarbeiterInnen?
- Was brauchen Sie, um bis zur Pension arbeitsfähig zu bleiben?

Otázky

- Co se Vám líbí na Vaší práci?
- Co Vás drží u Vašeho zaměstnavatele?
- Co Vás dělá hrdými?
- Co děláte pro své zdraví?
- Co dělá Váš zaměstnavatel pro zdraví svých zaměstnanců?
- Co potřebujete, aby jste až do důchodu zůstal „pracovně schopný“?

These

Reflexion der Arbeit mit den positiv auffälligen Anwesenden und Gesunden.

Tvrzení

Reflexe na práci s nápadně pozitivními a zdravými přítomnými

Fokus

Fokus



Gespräch über die Kompetenzen und Ressourcen der MitarbeiterInnen

Rozhovor o kompetencích a zdrojích spoluzaměstnanců

Zukunftsperspektive des gemeinsamen Arbeitens

Budoucí perspektiva pro společnou práci

Anerkennender Erfahrungsaustausch → legitimovaná/ uznaná výměna zkušeností

Frage

Wenn Sie auf Ihre bisherige Tätigkeit als Führungskraft zurückblicken:

Was war das Moment Ihrer höchsten Work Ability und was waren die Gründe dafür?

Frage

Pokud se podíváte zpět na svou dosavadní vedoucí pozici:

Jaký byl moment Vaší nejvyšší pracovní schopnosti a jaké jste pro ni měli důvody?

These

Die höchste Kompetenz zur konstruktiven Gestaltung Ihrer Work Ability liegt bei Ihnen selbst!

Fragen

Führungskraft
Vedoucí síla

Organisation
Organizace

Wie können Sie diese Kompetenz für sich nutzbar machen?

Jak můžete tuto schopnost/ kompetenci využít?

Was brauchen Sie von der Organisation?

Co potřebujete od své organizace/ zaměstnavatele?

Tvrzení

Nejvyšší kompetence ke konstruktivnímu uvědomění si Vaši pracovní schopnosti leží ve Vás samotném!

Otázky

Arbeitsbewältigungscoaching (ab-c) → Koučink pro zvládnutí pracovního vytížení

Was ist der Arbeitsbewältigungscoaching (ab-c)?

Co je to koučink pro zvládnutí pracovního vytížení (ab-c) ?

ab-c = **Sie + Coach**
1 h Gespräch

ab-c = **Vy + Kouč**
1 h rozhovor

Thema

Ihre Arbeitsfähigkeit:

Was brauchen Sie, um gut, gerne und gesundheitsgerecht arbeiten zu können?

téma

Vaše pracovní schopnost:

Co potřebujete, abyste dobře, rád a zdravě pracoval/a?

Individuelle Gespräche mit Erhebung (Dauer: 60 Minuten)

Individuální rozhovory s výsledkem (Trvání: 60 minut)

Gesprächsimpuls: Kurztest WAI (7 Items)
Impuls pro rozhovor: Krátký test WAI (7 položek)

Persönliche Maßnahmen für Sie als Führungskraft
Vaše osobní opatření jako vedoucího pracovníka

Gesprächsstruktur: Work Ability Haus
Struktura hovoru: Dům pracovní schopnosti

Welchen Wert erreichen Sie derzeit im Work Ability Index?
Jaké hodnoty jste dosáhli v testu nyní?

Was kann ich selbst tun?
Co mohu udělat sám?

Was kann das Unternehmen beitragen?
Co může přinést firma?

Anonymisierte und durch Mitarbeitende explicit freigegebene Vorschläge für das Unternehmen
Anonymizované a díky zaměstnancům explicitně a nenásilně definované návrhy pro firmu

velmi dobrý

Sehr gut (44-49)

dobrý

Gut (37-43)

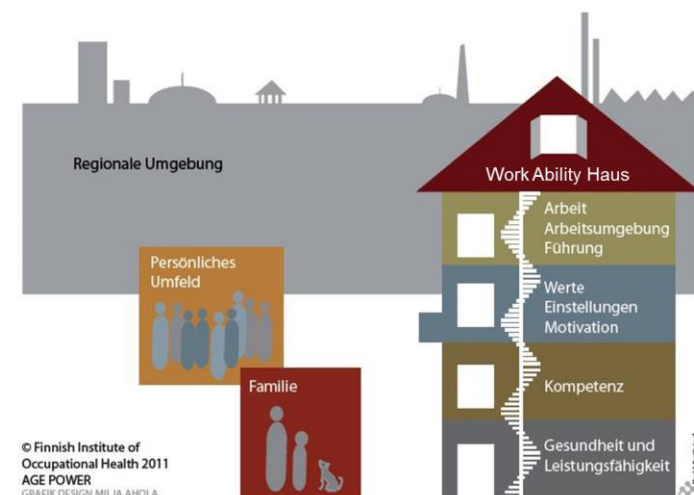
dostatečný

Mäßig (28-36)

kritický

Kritisch (7-27)

40

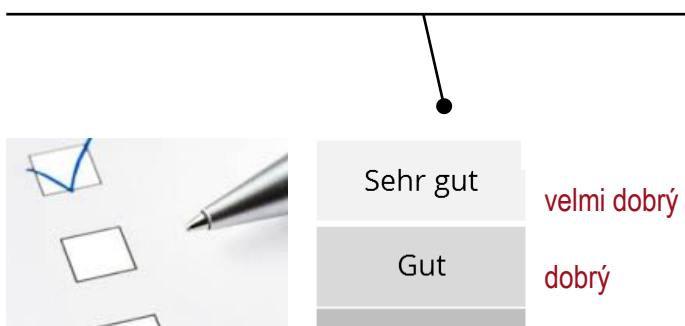


Individuelle Gespräche mit Erhebung (Dauer: 60 Minuten)

Individuální rozhovory s výsledkem (Trvání: 60 minut)

- schriftliche Kurzerhebung zu Beginn mittels WAI
- sofortiges Ergebnis als Gesprächsimpuls
- **Krátký písemný podklad na začátek práce s WAI**
- **Okamžitý výsledek (impuls pro rozhovor)**

- strukturiertes Coachinggespräch zur Entwicklung von konkreten Aktivitäten und wirkungsvollen Maßnahmen
- **Strukturovaný rozhovor vedoucí ke konkrétním aktivitám a účinným opatřením**



| | |
|----------|-------------|
| Sehr gut | velmi dobrý |
| Gut | dobrý |
| Mäßig | dostatečný |
| Kritisch | kritický |

Vaše osobní opatření jako vedoucího pracovníka Persönliche Maßnahmen für Sie als Führungskraft

*„Was konkret braucht es, damit Sie in den nächsten fünf Jahren in der Funktion gut arbeiten können?“
Co konkrétního potřebujete, abyste vydržel dobře pracovat ve své funkci dalších 5 let?*

| Themen | Was kann ich selbst tun? | Was kann das Unternehmen beitragen? |
|---------|--------------------------|-------------------------------------|
| Thema 1 | | |
| Thema 2 | | |
| Thema 3 | | |
| Thema 4 | | |

**Anonymisierte freigegebene Vorschläge für das Unternehmen
Anonymizované návrhy zaměstnanců pro firmu**

Auswertung und Bericht || Vyhodnocení a zpráva

Ermitteltes Gesamtergebnis
Zprospědkovaný celistvý
výsledek

| | |
|---------------|-------------|
| Sehr gut: 15% | velmi dobrý |
| Gut: 40% | dobry |
| Mäßig: 30% | dostatečný |
| Kritisch: 15% | kritický |

- Kategorisierung mit arbeits-wissenschaftlichen Begriffen
- Priorisierung nach Häufigkeit der Nennungen
- Kategorizace na základně pracovně vědeckých pojmů
- Prioritizace dle četnosti jednotlivých pojmenování

| Kategorie | Thema | Anzahl Nennungen |
|--------------------------|---|------------------|
| Führung Vedení | Vorgesetzten-Mitarbeiter-Beziehung Vztah nadřízených a podřízených | 65 (33%) |
| Arbeitsbedingungen | Arbeitsmittel Pracovní prostředky | 54 (27%) |
| Pracovní podmínky ... | ... | ... |

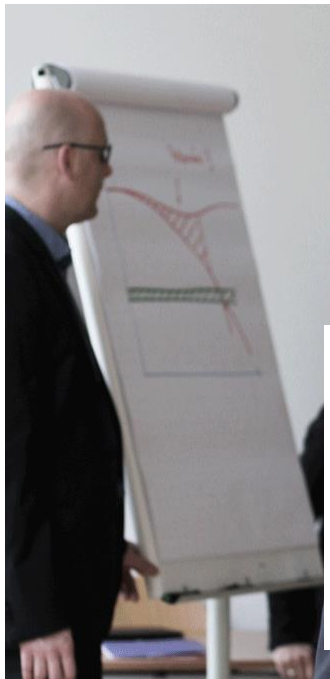
Original-Töne zur besseren Einordnung
der Ergebnisse
Originální zbarvení k lepšímu zařazení
výsledků

„Standortübergreifende Treffen wären sinnvoll für einen besseren Wissenstransfer.“
„Schůzky mezi lokalitami byly přínosné pro lepší transfer vědomostí“

„Dokumentation ist umständlich (Doppelarbeiten z.B. Service-nummern), in zwei verschiedenen Formularen werden unterschiedliche Formate verwendet.“
„Dokumentace je rozsáhlá (dvojitá práce např. servisní čísla), ve dvou formulářích jsou použity dva různé formáty.“

ab-c Gruppe zur Ableitung der Handlungsbedarfe sowie zur Aufstellung des Maßnahmenplans

Vorstellung Ergebnisse
Präsentation výsledků



Erarbeitung von
Maßnahmen
Zpracování opatření

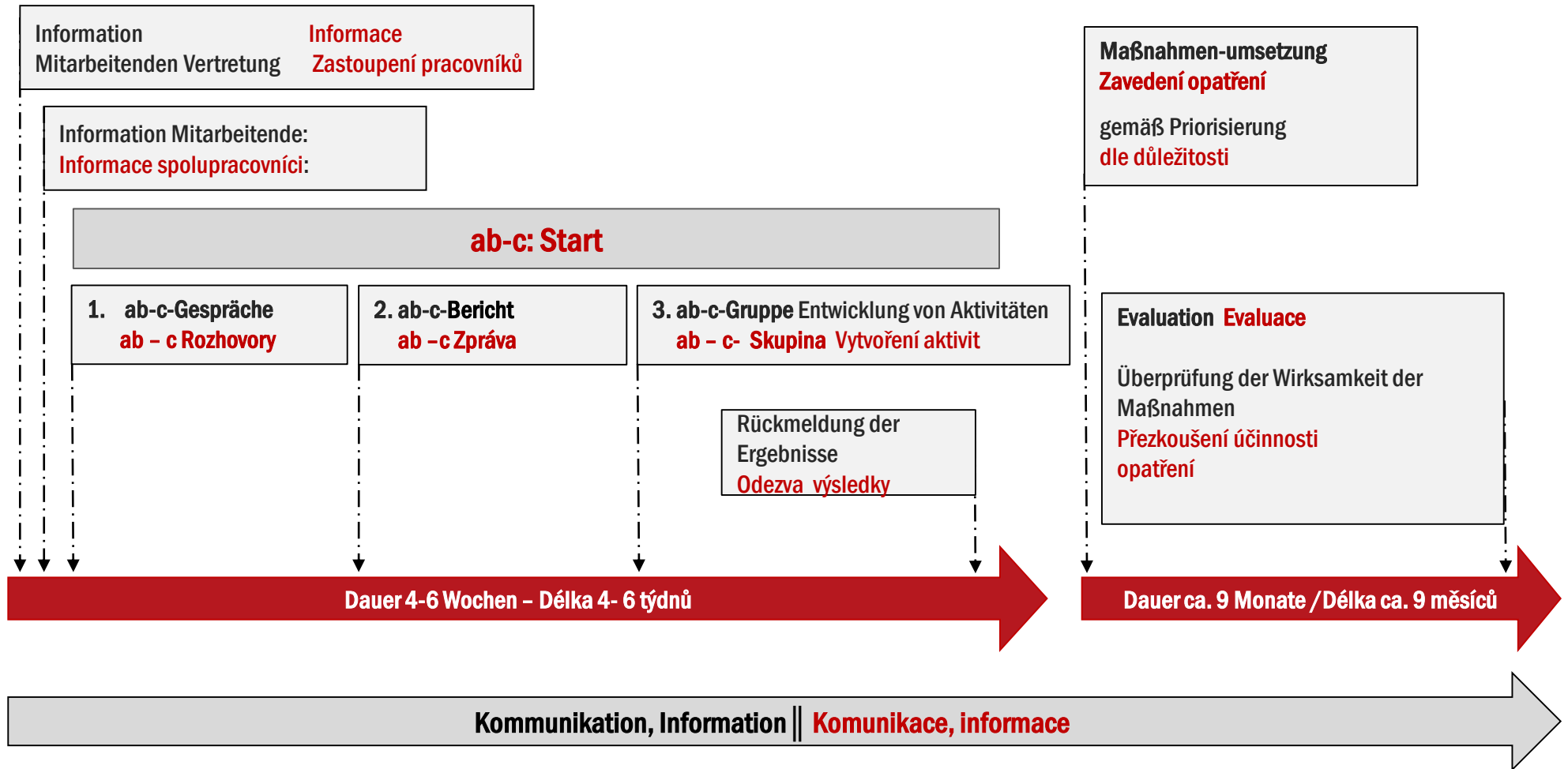


ab-c skupina k odvození poptávky úkonů a k vytvoření plánu opatření

- Priorisierung nach Wichtigkeit und Umsetzbarkeit
- Festlegung von Zuständigkeiten, Zeithorizont und Wirkungskriterien
- Prioritizace dle důležitosti a proveditelnosti
- Stanovení kompetencí, časového rámce a účinných kritérií

| Cíl | Aktivita | kdo | čas | měření účinnosti |
|--|--|------|-------|---------------------------------|
| Ziel | Aktivität | Wer? | Zeit | MessungWirksamkeit |
| Abteilungs- übergreifendes Wissen sicher stellen | Wissenstransfer als eigenen Projekt- Meilenstein in den Projekten einführen | PE | Q.III | 360° Feedback Abteilung |
| krankheits-bedingte Ausfälle reduzieren | Überprüfung des Arbeitsplatzes durch Physio-therapeuten | OHS | Q.II | Kennzahl AU |
| Zajištění know - how v rámci oddělení | Transfer vědomostí jako vlastní projekt – zavést mezníky v projektech | PE | Q.III | 360° zpětná vazba z oddělení |
| Omezení a redukce výpadků způsobených nemocí | Přezkoušení pracoviště fyzioterapeuty | OHS | Q.II | Index AU |

Möglicher Projektverlauf ab-c || Možný průběh projektu ab- c



BeraterInnen Koordinierungsstelle Arbeitsfähigkeit erhalten

Claus Jungkunz

4020 Linz, Gruberstraße 63
Telefon +43 (0)732 772720-20
Telefax +43 (0)732 772720-30
E-Mail Claus.Jungkunz@kost-af.at

www.kost-af.at

Mag.^a Sabine Praher

4020 Linz, Gruberstraße 63
Telefon +43 (0)732 772720-20
Telefax +43 (0)732 772720-30
E-Mail Sabine.Praher@kost-af.at

www.kost-af.at

Mag. (FH) Klaus Wögerer

4020 Linz, Gruberstraße 63
Telefon +43 (0)732 772720-20
Telefax +43 (0)732 772720-30
E-Mail Klaus.Woegerer@kost-af.at

www.kost-af.at

Walter Pohl

4020 Linz, Gruberstraße 63
Telefon +43 (0)732 772720-20
Telefax +43 (0)732 772720-30
E-Mail Walter.Pohl@kost-af.at

www.kost-af.at

Angebote der Koordinierungsstelle Arbeitsfähigkeit erhalten

www.betriebsservice.info

www.bem-austria.at

www.wage.at

