JUHANI ILMARINEN
CONSULTING

Der Weg vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement zum Arbeitsfähigkeitsmanagement - WAI 2.0

- Prof. Dr. (emer.) Juhani Ilmarinen, FIOH, Estern University of Finland

- SKOLAMED -Health on Top XIII, 14. März 2016 auf dem Petersberg

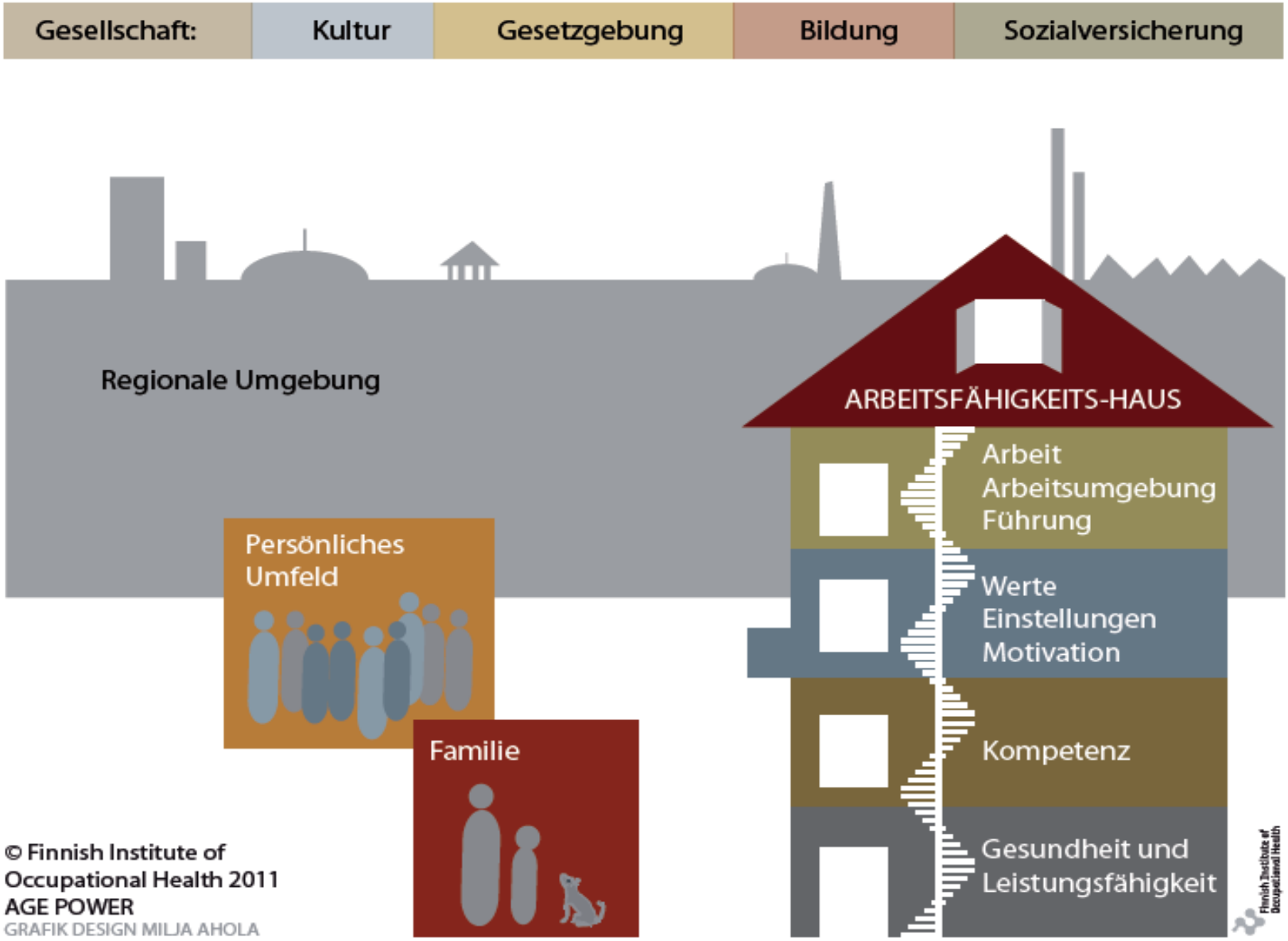
Juhani Ilmarinen Consulting Ltd

- **Background** in Finnish Institute of Occupational Health:30 years research in Work Ability and Ageing, development of Work Ability Index, Promotion of Work Ability concept, Age & Generation Management , Life course, and Work Ability House-modell
- **First National Prize for Innovative Practices in Employment and Social Policy, 2008 (SITRA, STM)**
- **Topics today**: Work Ability and Ageing, Work Ability 2.0, Work Well-being, Age - and Generation Management
- **Projects**:
- Finland: Good work -Longer Worklife in Technology Industries (2010-2015)
- Germany: Work Ability 2.0, Pilotbetriebe, Schulung, ddn
- Austria: Work Ability 2.0, Uni-Lehrgang
- Netherlands: Work Ability and Work Well-being Implementations (Blik op Werk)
- UK: WorkAge Program (Nottingham Trent University)
- EU-OSHA: Safer and healthier work at any age
- www.jic.fi, juhani.ilmarinen@jic.fi, +358-400-815511

JUHANI ILMARINEN
CONSULTING

Arbeitsfähigkeits-management

Arbeitsfähigkeit-Haus in seiner Umgebung



Arbeitsfähigkeitsmanagement

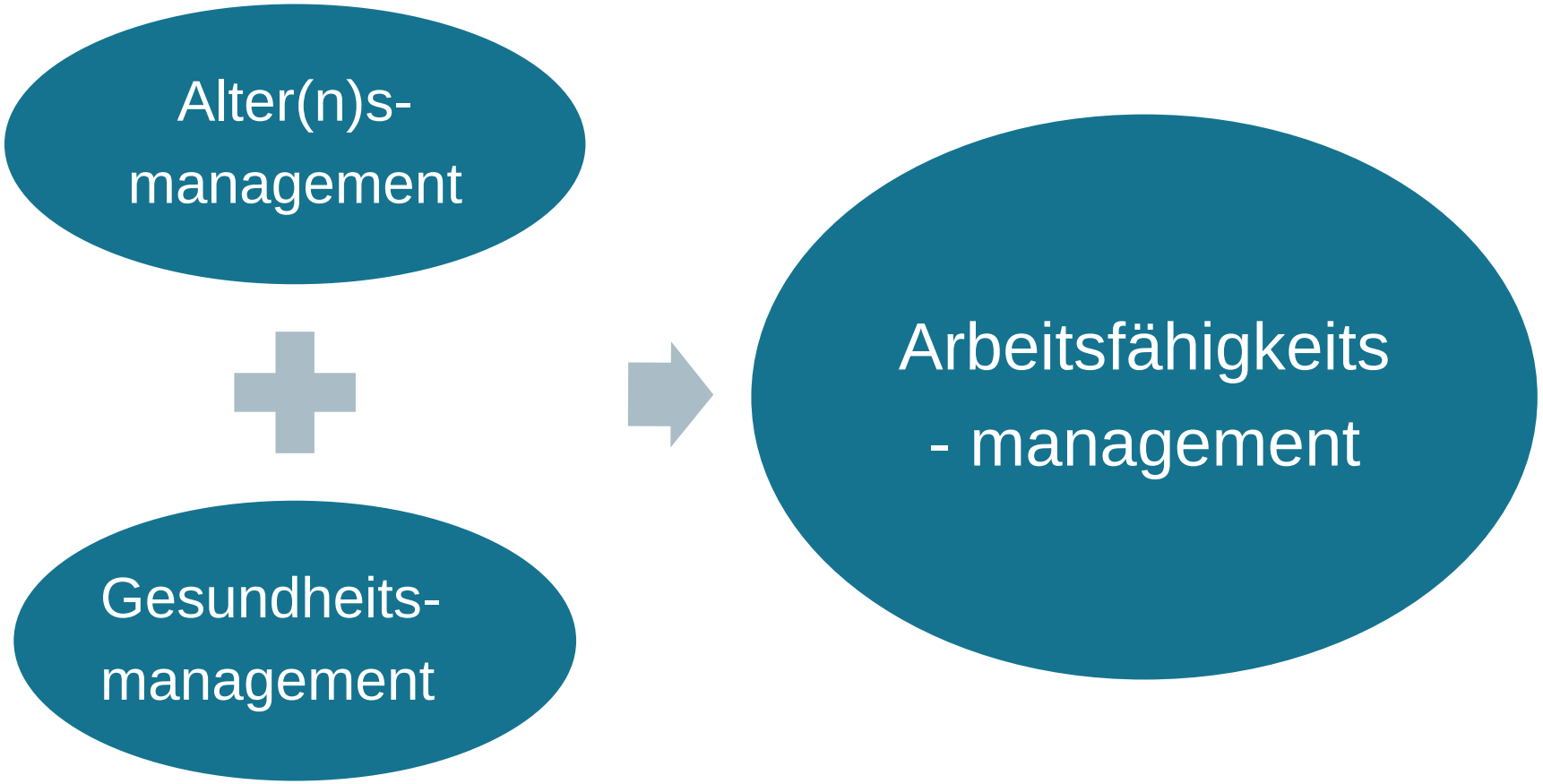
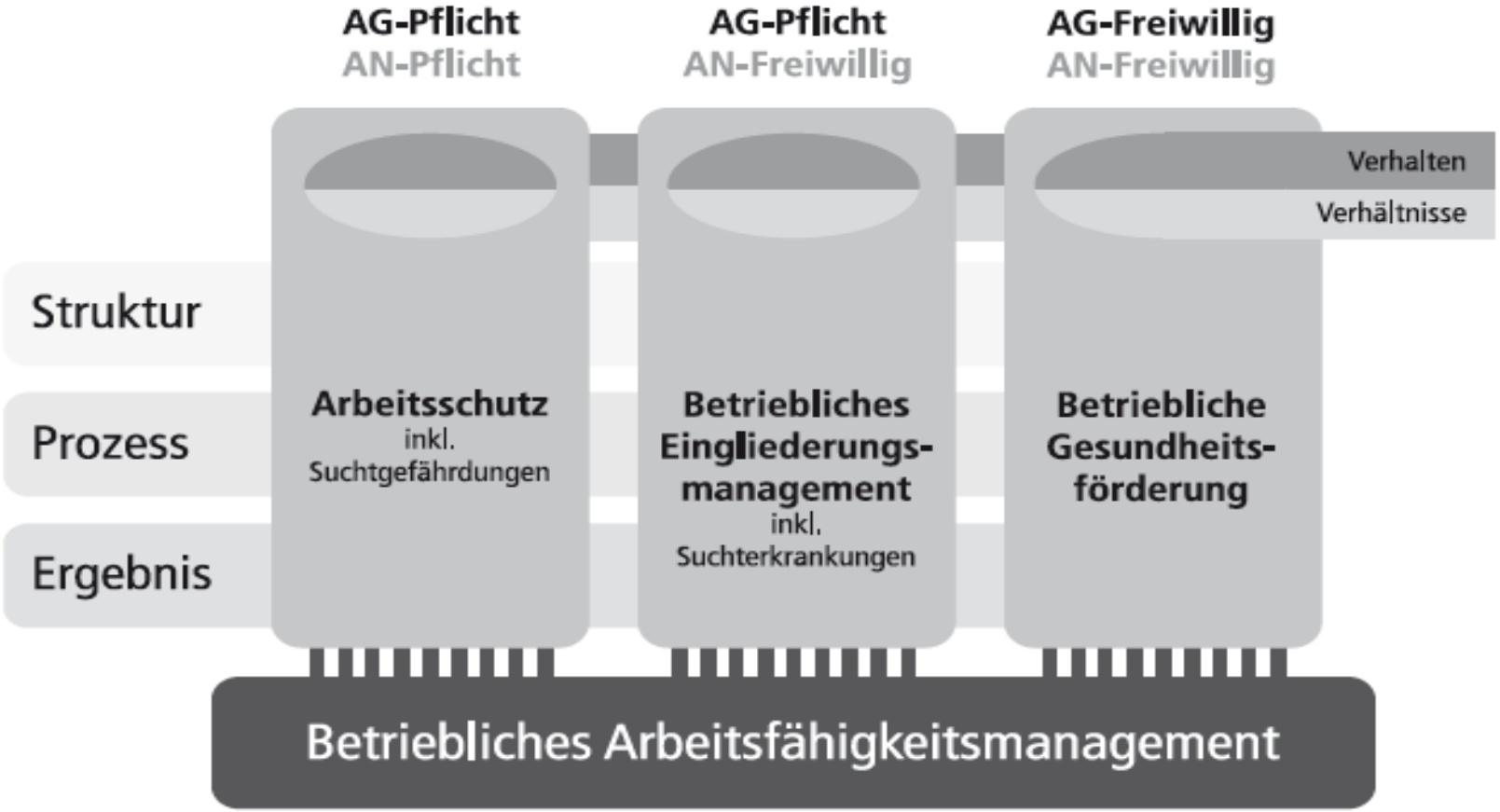
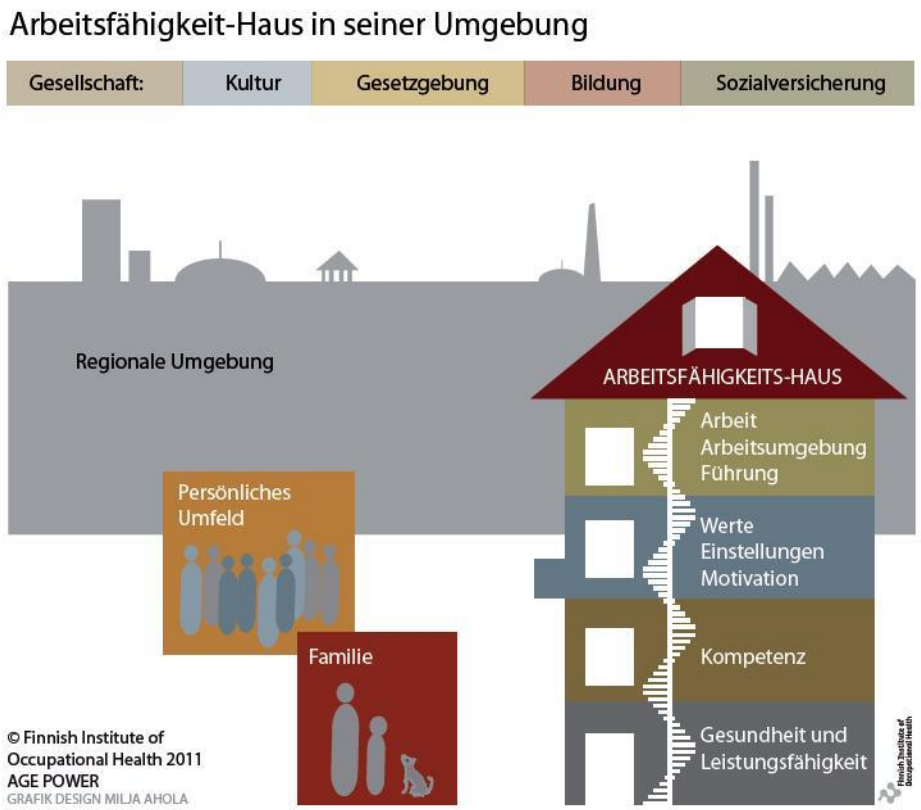


Abbildung 67: Neue Wege im Betrieblichen Eingliederungsmanagement – Ein Beitrag zur aktuellen, mittel- und langfristigen Stabilisierung der Arbeitsfähigkeit und der Sicherung der Balance zwischen Arbeitsanforderung und funktioneller Kapazität



Quelle: Giesert/Reuter/Reiter 2013

Warum Unternehmemensziel ”Arbeitsfähigkeitsmanagement” ?

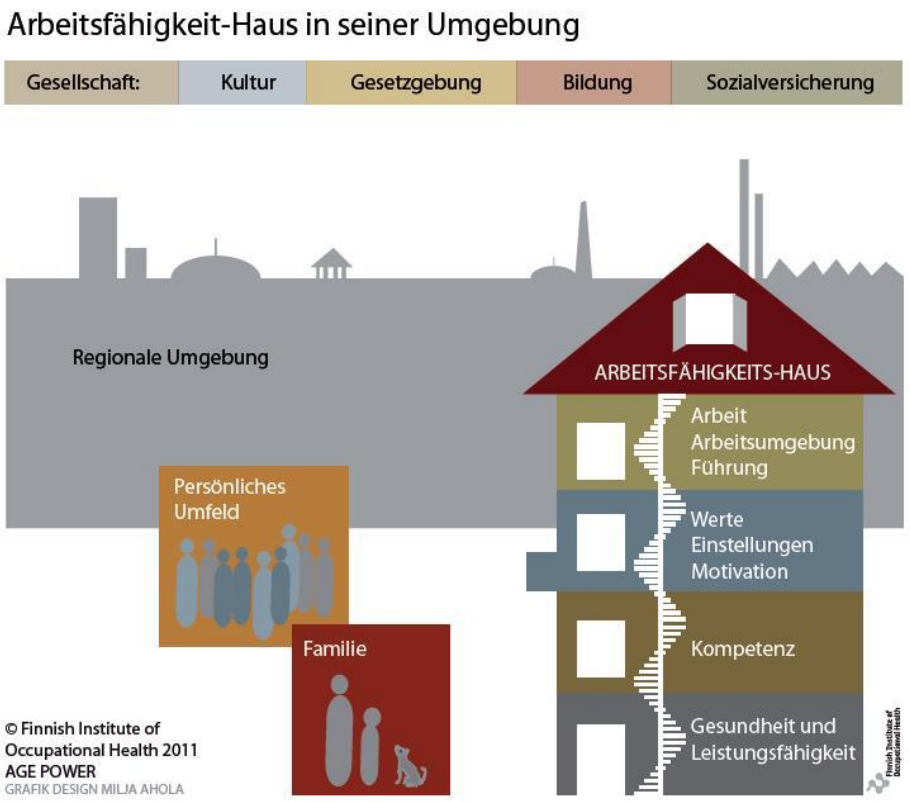


- **Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität sind von Arbeitsfähigkeit abhängig**
- **Arbeitsfähigkeit ist zum grössten Teil abhängig von Fuhrungsqualität und Arbeitsqualität**

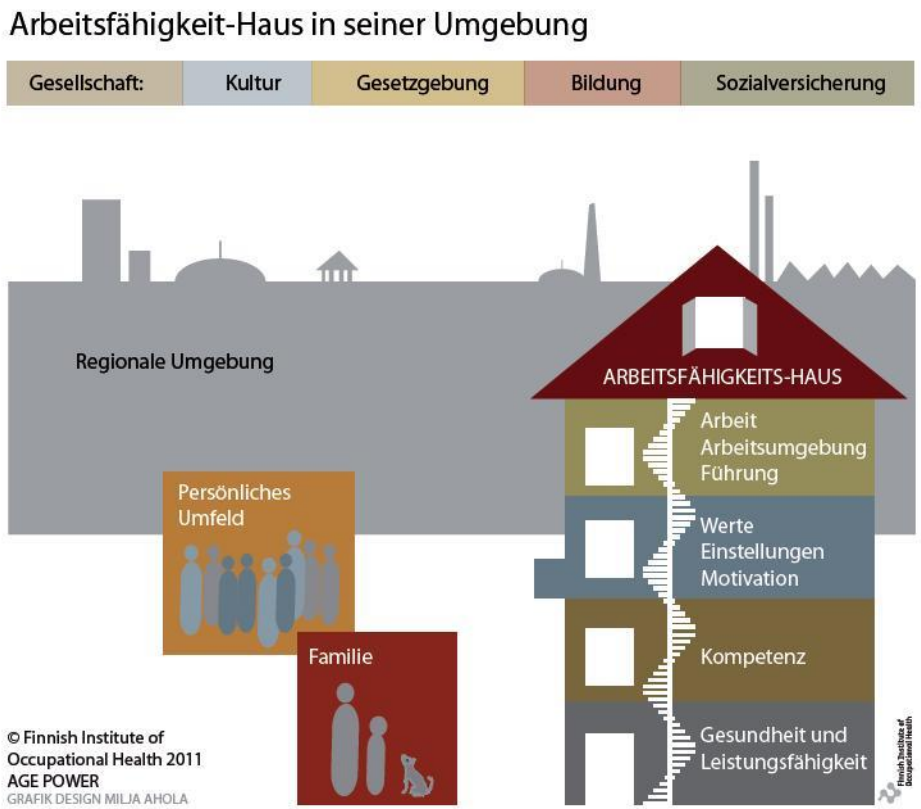
- **Gute Arbeit und gute Fuhrung sind die wichtigsten Voraussetzungen fur bessere und längere Arbeitskärriären**

Herausforderungen fuer die Betriebe und Beschäftigte

Globalisierung
Neue Technologien
Digitalizierung
Demografischer Wandel:
Änderungen im Arbeitsleben



Wirtschaftliche Globalisierung: Folgen des globalen Arbeitsmarkts fur Hochlohnländer



Wachsender Rationalisierungsdruck: Downsizing (Arbeitsintensität), Merging (Arbeitsplatzunsicherheit), Outsourcing (Lohn/Gehaltseinbußen)

Unzufriedenheit, Unsicherheit

Druck durch LLL

Überbelastung, psychosomatische Beschwerden, Gesundheitsrisiken

Zahlreiche Verhältnisse und Verhalten sind schwierig gleichzeitig zu beeinflussen. Mehr tun müssen, aber wie?

- Vielseitig tun, ganzheitlich tun, wirksam tun
- Kann ich, will ich, darf ich, soll ich?
- Gemeinsames Handeln ermöglichen, aber wie?

Unterstützung der Betriebe und ihrer MitarbeiterInnen durch Förderung von:

- Gesundheit
- Kompetenz
- Werte, Einstellungen, Motivation
- Arbeitsgestaltung und Führung
- Familie und persönliche Netzwerke

Hinweis: Kurt Landau/ Mehr tun müssen? 100 Jahre Produktivitätsmanagement, 2013, 696 S., Ergonomia GmbH Co KG

Lösungsansatz:
weniger tun, aber das Nötigste tun?

- Konkrete Hinweise für das Nötigste durch die Mitarbeiterbefragung (kurz, validiert, wie WAI)
- Priorisierung des Tuns
- Das Tun soll konkret und verständlich sein
- Das Tun ist durchführbar neben täglichen Aufgaben und Routinen
- Das Tun macht Spaß statt Stress
- Das Tun ist nachhaltig
- Das Tun ist wirksam

Wer sagt, welche die nötigsten Sachen zu tun sind ?

- **Beschäftigte**
- **Führungskräfte, HR**
- **Betriebsrat, Gewerkschaften**
- **Anderen Akteure** (z.B. Präventivfachkräfte, usw.)

oder

- **Wir gemeinsam!**
- **Dafür braucht der Betrieb Dialog statt Diskussion**
- **Dialog zwischen wichtiger Akteuren wäre optimal**

Es gibt viele Wege, um zu einem gemeinsamen HAUSBAU zu gelangen

- Work Ability Index (Ilmarinen et al. WAI, ABI)
- Arbeitsbewältigungs-Index - Plus (Kloimueller et al. ABI Plus)
- Work Ability Survey (Taylor et al., Australia)
- Betriebsberatung
- Arbeitsbewältigungs-Coaching (ab-c)
- Arbeitsfähigkeits-Coaching (Giesert ua.)
- Work Ability 2.0 (Ilmarinen et al. Personen-Radar und Betriebsradar)

Good work – longer career

2010-2015 (> 90 Firmen)

Federation of Finnish Technology Industries

Metalworkers' Union

Federation of Professional and Managerial Staff YTN

Union of Salaried employees TU

Union of Professional Engineers in Finland

Arbeitsfähigkeitshaus: WAI 2.0

Personen-Radar

1. Mitabeiterbefragung → alle Stockwerke (4+2)
2. Ergebnisse pro Stockwerk (Ampel)
3. Ergebnisse aller Stockwerke = **Work Well-Being Index (WWBI)**
4. Klassifizierung: ausgezeichnet, gut, mässig, niedrig

Betriebsradar (Dialog)

1. Priorisierung der Stockwerke (4+2)
2. Identifizierung des Handlungsbedarfs/ Stockwerk
3. Priorisierung der Maßnahmen/Stockwerk
4. Konkreter Plan inkl. Evaluierung der Maßnahmen

JUHANI ILMARINEN
CONSULTING

WAI 2.0 Personen Radar

Mitarbeiterbefragung zur Bestimmung der Ausgangssituation!

Wie geht es Ihnen bei Ihrer Arbeit?

Wie steht es um Ihre Balance zwischen dem, was von Ihnen bei der Arbeit verlangt wird und dem, was Sie zurzeit leisten können?

Die Fragen beziehen sich auf die verschiedenen Stockwerke des Hauses der Arbeitsfähigkeit und Ihre Rahmen-bedingungen wie Familie und Umfeld

Haus der Arbeitsfähigkeit -Fragen -Stockwerk 1

Fragen:

1. Wie ist Ihr Gesundheitszustand in Bezug auf Ihre Arbeit?

2. Wie ist Ihre Leistungsfähigkeit in Bezug auf Ihre Arbeit?

Haus der Arbeitsfähigkeit - Fragen - Stockwerk 2

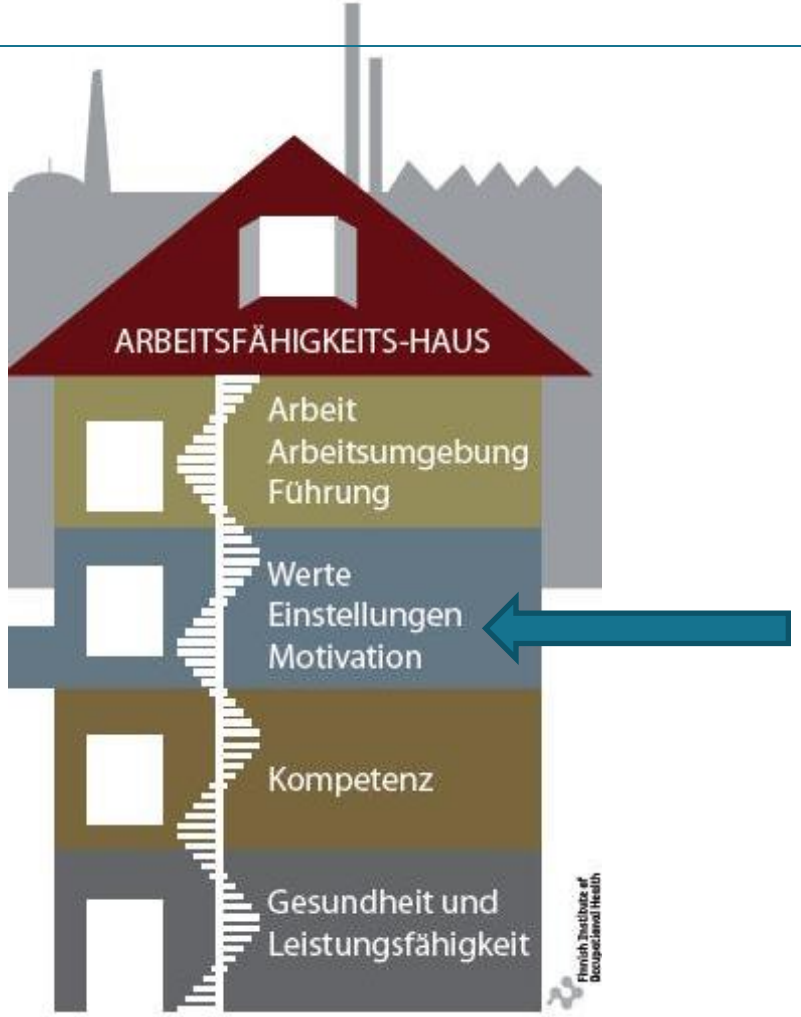
<u>Fragen:</u>

3. Wie ist Ihre fachliche Kompetenz im Bezug auf Ihre Arbeit?

4. Werden Sie ausreichend fortgebildet, um Ihre Aufgaben erfüllen zu können?

5. Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihre Fähigkeiten erweitern und Neues erlernen?

Haus der Arbeitsfähigkeit - Fragen - Stockwerk 3



Fragen:

6. Werden Sie an Ihrem Arbeitsplatz geschätzt?

7. Vertrauen Sie Ihrem Arbeitsgeber?

8. Engagieren Sie sich für Ihre Arbeit?

9. Sind Sie motiviert, Ihre Arbeit zu erledigen?

10. Werden Sie an Ihrem Arbeitsplatz gerecht behandelt?

Haus der Arbeitsfähigkeit - Fragen - Stockwerk 4

Fragen:

11. Wie gut ist Ihre Arbeit organisiert?

12. Bekommen Sie Unterstützung von Ihrem Vorgesetzten in schwierigen und herausfordernden Arbeitssituationen?

13. Bekommen Sie über Ihre Arbeitsleistung Rückmeldung von Ihrem Vorgesetzten?

14. Erhalten Sie in schwierigen und herausfordernden Arbeitssituationen Unterstützung durch Ihre Kollegen?

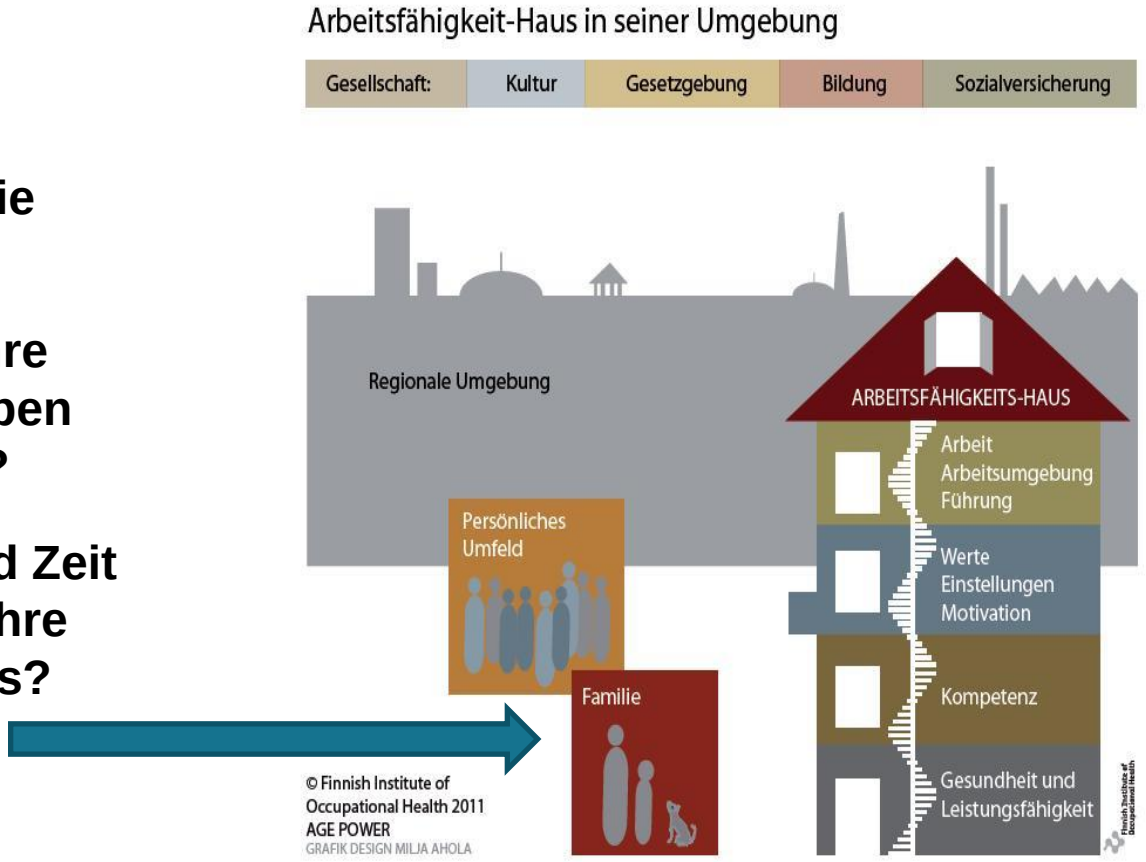
Haus der Arbeitsfähigkeit- Fragen- ”Stockwerke” 5 und 6

Fragen:

15. Ist die derzeitige Arbeitszeitregelung für Sie passend?

16. Wie gut können Sie Ihre Arbeit und Ihr Familienleben miteinander vereinbaren?

17. Haben Sie genügend Zeit und Ressourcen für Ihre Freunde und Hobbies?



Fragen von Arbeitsfähigkeit (Arbeitsfähigkeitsschätzung)

18. Entsprechen die Anforderungen bei Ihrer Arbeit Ihren Ressourcen und persönlichen Möglichkeiten?

19. Angenommen, die beste erreichte Arbeitsfähigkeit hat einen Wert von 10 Punkten. Wie viele Punkte geben Sie Ihrer aktuellen Arbeitsfähigkeit? (0 bedeutet, dass Sie derzeit nicht arbeitsfähig sind.)

20. Wie beurteilen Sie Ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die körperlichen Anforderungen Ihrer Arbeit?

21. Wie beurteilen Sie Ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die psychischen/geistigen Anforderungen Ihrer Arbeit?

22. Sind Sie gesundheitlich in der Lage, ihre derzeitige Arbeit noch in zwei Jahren zu erledigen?

23. Sind Sie in der Lage, Ihre jetzige Arbeit bis zur Rente auszuführen?

Validierung des Personen Radars

- Ilmarinen V., Ilmarinen J., Huuhtanen P., Louhevaara V., Näsman O.:
- **Examining the factorial structure, measurement invariance and convergent and discriminant validity of a novel self-report measure of work ability: work ability–personal radar. Ergonomics 2015.**

Offene Fragen:

Ressourcen im Unternehmen?

24. Bitte schreiben Sie für uns auf: Was gefällt Ihnen am besten bei Ihrer Arbeit?

……

……

……

Belastungen im Unternehmen?

25. Bitte schreiben Sie für uns auf: Was stört Sie am meisten?

……

……

……

Was brauchen Sie für Ihre Arbeit?

26. Bitte stellen Sie sich jetzt vor, dass plötzlich eine Fee vor Ihnen steht und die sagt: „Du hast jetzt einen Wunsch an das Unternehmen frei! Entscheide spontan, was du dir wünscht, um deine Arbeit gut ausführen zu können und schreibe das hier auf“:

……

……

……

Frage 24 bis 26 stammen aus dem Konzept des „Anerkennenden Erfahrungsaustausches“ (Geißler, Bökenheide u.a., 2006)

Wie führen wir die Befragung durch?

- **Die Befragung wird im September 2013 im Pilotbereich Gehäuse- und Türschäumerei durchgeführt.**
- **Die Beantwortung ist freiwillig und anonym.**
- **Geschäftsführung und Betriebsrat haben die Befragung beschlossen.**
- **Der Datenschutzbeauftragte des Unternehmens wird die Durchführung überprüfen, und wir brauchen seine Zustimmung, bevor die Befragung durchgeführt werden kann.**

Wie führen wir die Befragung durch?

- **Die durch den Fragebogen gewonnenen Informationen sind streng vertraulich.**

- **Die Fragebögen werden in geschlossenen Boxen gesammelt, dann gemeinsam ausgezählt und dem Ilmarinen-Team übergeben.**

- **Dateneingabe und Auswertung werden ausschließlich vom Ilmarinen-Team vorgenommen und dann dem Unternehmen vorgetragen.**

Wie führen wir die Befragung durch?

- **Die Auswertungen werden die Gruppengröße von 10 Personen nicht unterschreiten, Kostenstellen werden entsprechend zusammengeführt.**

- **Insgesamt sind so keinerlei Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich.**

- **Für die Wiederholung der Befragung, um die Erfolge der Maßnahmen zu überprüfen, werden Sie um ein Kennwort gebeten, das keinerlei Rückschlüsse auf die Person zulässt.**

JUHANI ILMARINEN
CONSULTING

WAI 2.0 Betriebsradar

BetriebsRadar
Frevel ua. 2016

- Arbeitsbewältigungs-Betriebsradar ist ein **Dialog- und Entscheidungsprozess** zwischen Führung, Betriebsrat, Mitarbeiter/-innen und arbeitswissenschaftlichen Fachvertretern
- Die Steuerungs-/Projektgruppe hat folgende Aufgaben: Aus den Ergebnissen des Personalradars, den betrieblichen Kennzahlen, den eigenen Erfahrungen und Kenntnissen Schlussfolgerungen treffen:
  - Welche Handlungsfelder sollen eröffnet werden?
  - für welche Maßnahmen bestehen
    a) wichtige/dringliche Handlungsbedarfe und
    b) ausreichend betriebliche Handlungsmöglichkeiten?

BetriebsRadar
Frevel ua. 2016

- Die Mitglieder der Steurungs-oder Projektgruppe
- priorisiert das Vorgehen,
- haben ein Mandat für die Aufstellung eines (vorläufigen) Maßnahmenplanes und
- begleiten/betreuen – so weit möglich – dessen Umsetzung.

Priorizierungsregeln

1. Die Stockwerke werden nach dem Kriterium **Handlungsbedarf** priorisiert
2. Fragestellung: Wie **gross** ist der **Handlungsbedarf** pro Stockwerke um die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu fördern; Skalierung von 1-10, Jedes Nummer kann nur einmal benutz werden.
3. Die Handlungsfelder und Massnahmen werden weiter nach Kriterien **Handlungsbedarf und Einflussmöglichkeit** priorisiert. Skalierung von 1 bis 10. Jedes Nummer kann nur einmal benutz werden.

Dialog

Frevel ua. 2016

„…bedeutet eine gleichberechtigte Beteiligung in einem Prozess des Nachdenkens und des miteinander Vertrautwerdens in Bezug auf anstehende Fragen und Funktionen.“

(Aarnio und Enquvist, 2001)

Dialog

- Freier Sinnfluss (Bohm) → Zusammenführen
- Fehler zulassen und als Gewinn betrachten → Win-win
- Andere Standpunkte wahrnehmen
- Reflexion der eigenen Vorannahmen

- → (gemeinsam) Lernen

Merkmale des Dialogs (1)

- Austausch von Gedanken und Ideen
- „Der freie Fluss der Meinungen zwischen den beteiligten Personen“
- Die Teilnehmenden am Dialog sind gleichberechtigt ohne besondere Autorität (es gibt keine Bevorrechtigung); im Dialog gibt es nur Gewinner.
- Es ist wichtig, dass alle sich beteiligen und dass dies ernsthaft und authentisch anerkannt wird.
- Dialogische Fähigkeiten sind dabei gefragt; sie müssen geübt werden.

Merkmale des Dialogs (2)

- Im Dialog wird sich ein gemeinsames Verständnis entwickeln. Das Ziel ist die bewusste Übereinkunft und das gemeinsame Handeln. Dies muss angestrebt werden – es entwickelt sich nicht von alleine.
- Der Dialog bedeutet nicht, dass die eigene Position besonders verteidigt oder geschützt wird.
- Im Dialog wird das Gespräch auch in schwierigen Situation fortgesetzt.
- Im Dialog kümmern sich die Beteiligten umeinander, befassen sich miteinander aufrichtig und verbindlich, bemühen sich um das Gute für einander.

Merkmale des Dialogs (3)

- Im Dialog wird durch eine entstehende Frage ein „großes Bild“ entworfen, zu dem jeder ein Stück des Bildes beitragen kann, selbst wenn es unvollständig oder unbedeutend erscheinen mag.
- Im Dialog kann man mit anderen Personen übereinstimmen – oder nicht. Es ist wichtig, die eigene Sicht einzubringen; es hat keine Bedeutung auf wessen Seite ich mich dabei stelle.
- Im Dialog wird die Bedeutung eines Wortes, eines Textes als Anfang für ein gegenseitiges Verstehen (mutual understanding) anerkannt.

Priorisierung der Stockwerke beim BetriebsRadar

Handlungsfelder ("Stockwerke" im Haus der Arbeitsfähigkeit)	**Handlungsbedarf** Individuelle Bewertung (1-10 Punkte)	**Ergebnis** Projektgruppe (1-10)
1. Gesundheit und Leistungsfähigkeit		
2. Kompetenz		
3. Werte, Einstellungen, Motivation		
4. Arbeit und Führung		
5. Familie		
6. Freunde, Hobbys		

Priorisierung der Massnahmen beim BetriebsRadar

Handlungsfeld 1. Priorität: ...	**A) Handlungs-bedarf** Bewertung (1-10)	**B) Handlungs-möglichkeit** (1-10)	**Ergebnis** A x B
Maßnahmenvorschlag 1			
Maßnahmenvorschlag 2			
Maßnahmenvorschlag 3			
Maßnahmenvorschlag 4			

Betriebsradar: Plan der Maßnahme ”Ruckmeldung”

Konkretes Ziel	Aufgaben	verant-wortliche Person	Zeitplan	Evaluierung
Rueckmeldung von Vorgesetzten hat sich verbessert	**1. Manual fur Ruckmeldungs-kultur**	HR, XX		Manual vorhanden, Personen Radar
	2. Ruckmeldung Training fur Vorgesetzte	HR, YY und ZZ		Teilnahme
	3. Ruckmeldung Training fur MitarbeiterInnen	HR ,YY und ZZ		Teilnahme
	4. Updating des	HR, XX		Updated

JUHANI ILMARINEN
CONSULTING

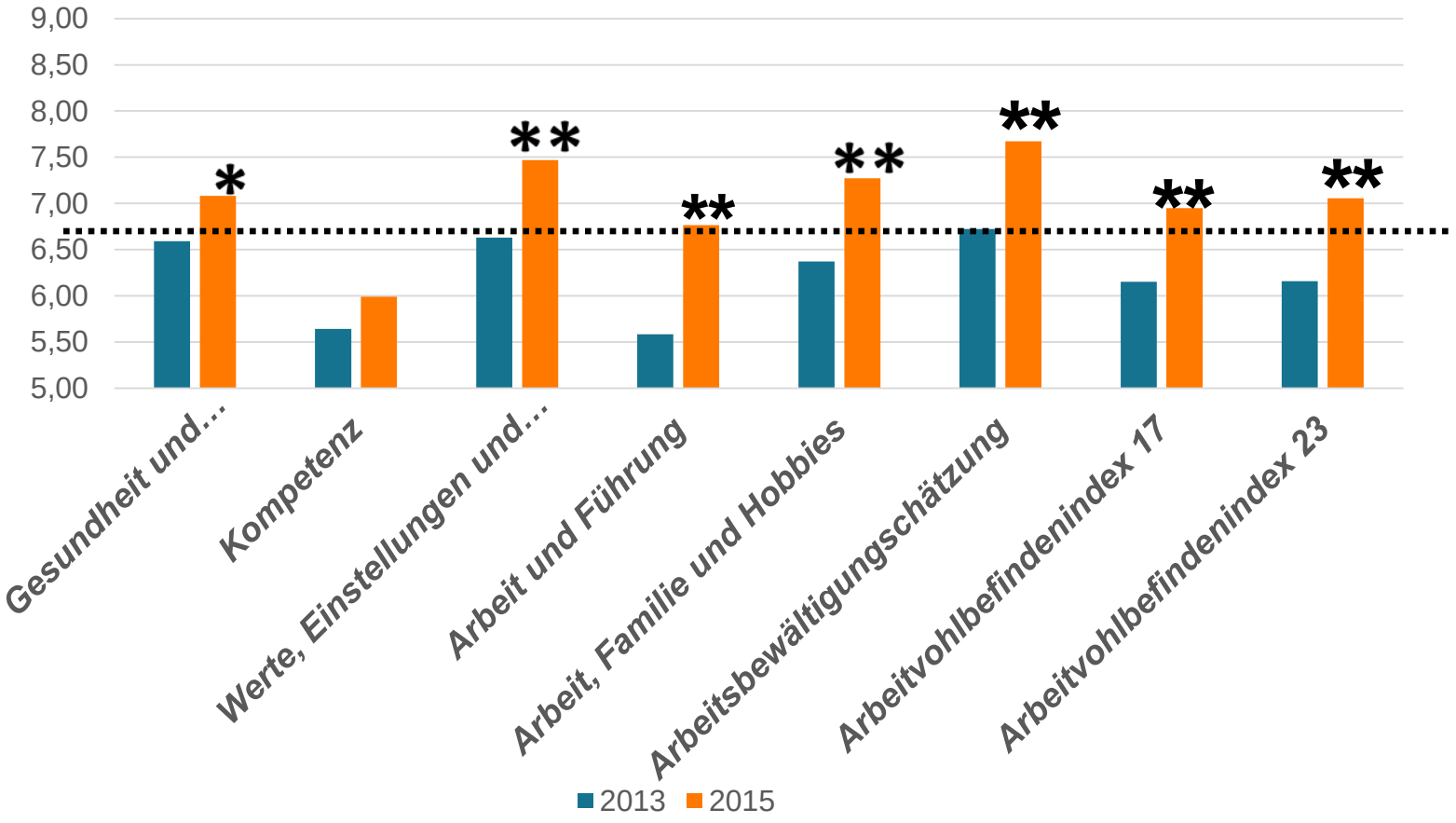
Beispiele von Ergebnissen

- Stuckgutproduktion/ Deutschland
- Längschnitt 2013-2015

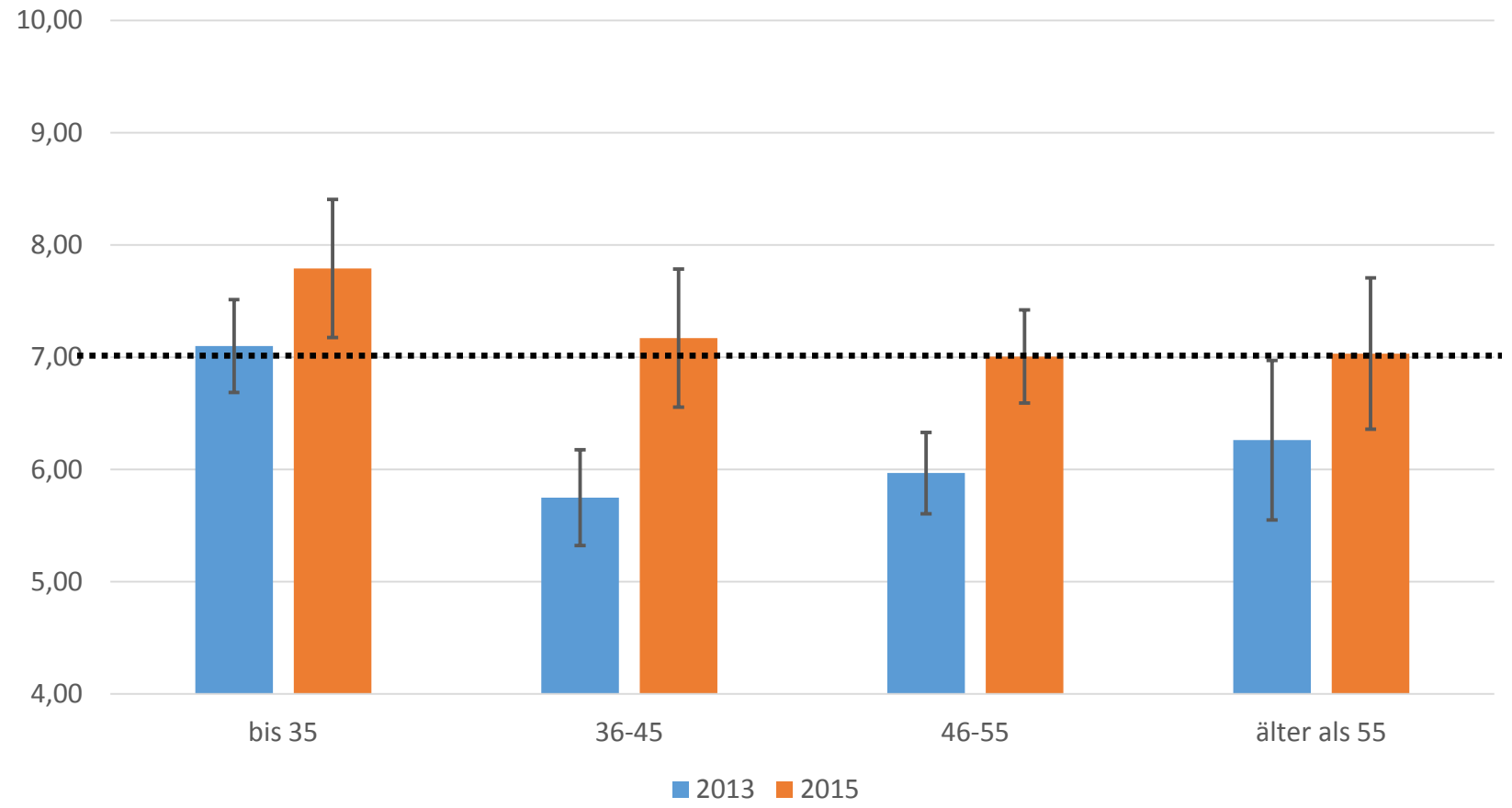
Gesamtstichprobe: Mittelwerte und Veränderungen pro Stockwerk und Indexwerten 2013-2015 (n=148)

	2013	2015	Difference	p	Cohen's D
Gesundheit und Leistungfähigkeit	6,59	7,08	0,49	0,04	0,23
Kompetenz	5,64	5,99	0,35	0,14	0,16
Werte, Einstellungen und Motivation	6,63	7,47	0,84	0,00	0,48
Arbeit und Führung	5,58	6,76	1,18	0,00	0,53
Arbeit, Familie und Hobbies	6,37	7,27	0,90	0,00	0,40
Arbeitsbewältigungschätzung	6,72	7,67	0,95	0,00	0,47
Arbeitsbewertung(17)	6,15	6,95	0,80	0,00	0,49
Arbeitvohlbefindenindex(23)	6,16	7,05	0,90	0,00	0,54

Gesamtstichprobe: Veränderungen nach Stockwerken und Indexwerten 2013 bis 2015



Arbeitswohlbefindenindex (23) nach Altersgruppen, 2013-2015

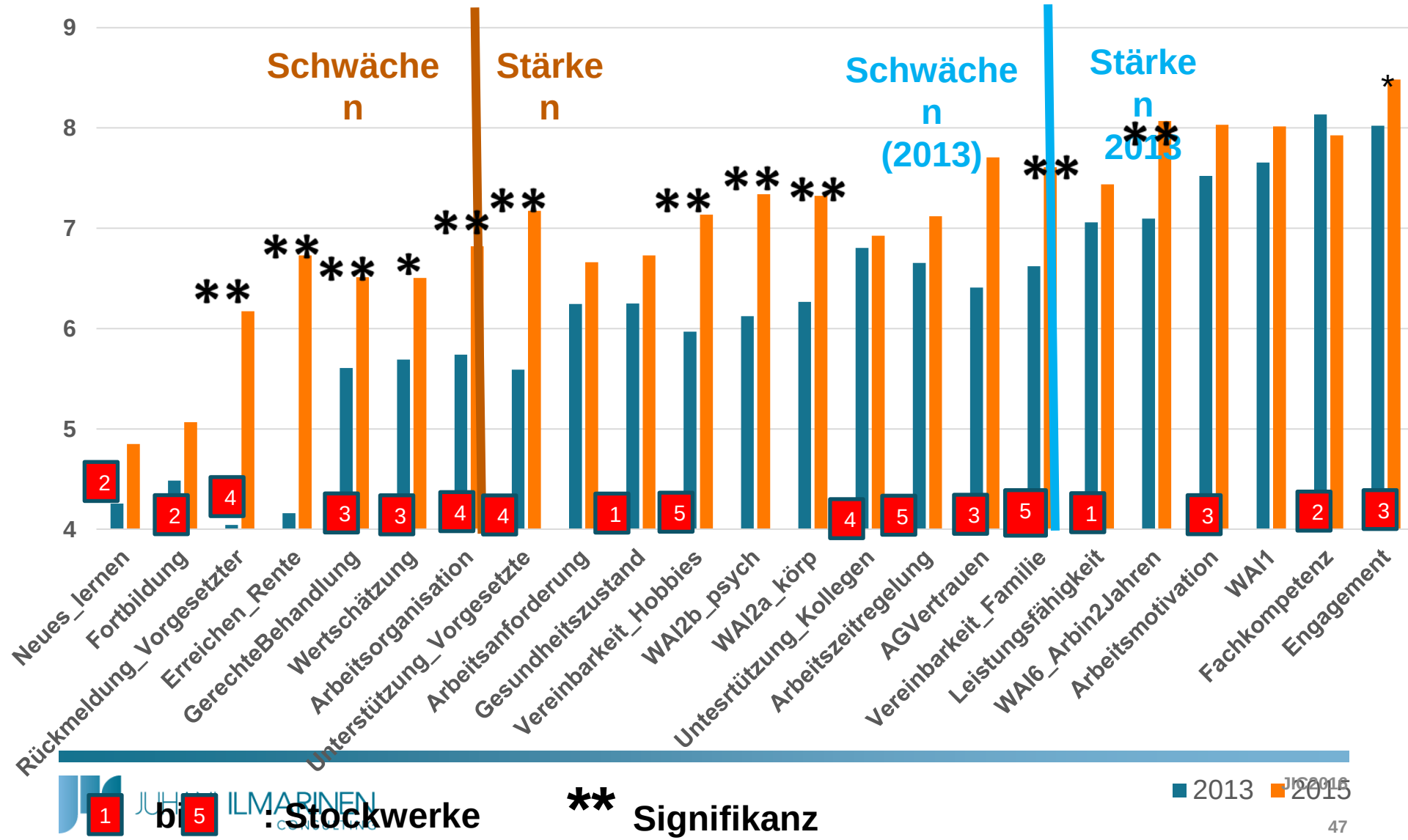


Change was equal for all age groups (p = .55)

Mittelwerte und Änderungen in einzelnen Fragen, 2013 und 2015

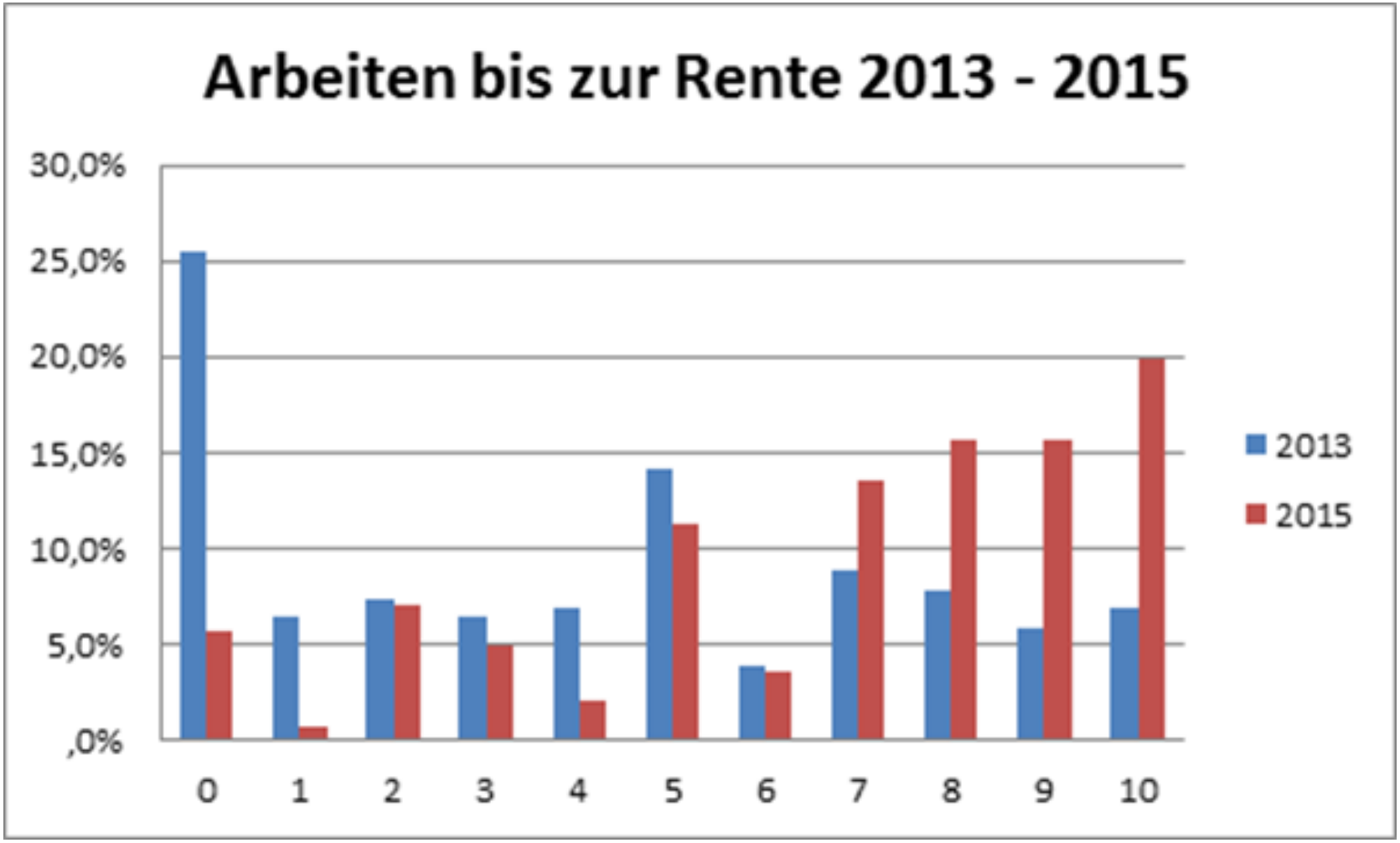
	2013	2015	Difference	p	Cohen's D
Gesundheitszustand	6,25	6,73	0,48	.08	0,20
Leistungsfähigkeit	7,06	7,44	0,38	.13	0,17
Fachkompetenz	8,13	7,92	-0,21	.31	-0,12
Fortbildung	4,48	5,07	0,58	.11	0,18
Neues_lernen	4,26	4,85	0,59	.10	0,19
Wertschätzung	5,69	6,50	0,81	.01	0,30
AGVertrauen	6,41	7,71	1,30	<.01	0,51
Engagement	8,02	8,48	0,46	.02	0,26
Arbeitsmotivation	7,52	8,03	0,51	.06	0,22
GerechteBehandlung	5,61	6,51	0,90	<.01	0,33
Arbeitsorganisation	5,74	6,82	1,08	<.01	0,47
Unterstützung_Vorgesetzte	5,59	7,17	1,58	<.01	0,55
Rückmeldung_Vorgesetzte	4,04	6,17	2,13	<.01	0,66
Unterstützung_Kollegen	6,80	6,92	0,12	.68	0,05
Arbeitszeitregelung	6,65	7,12	0,47	.11	0,18
Vereinbarkeit_Familie	6,62	7,61	0,99	<.01	0,42
Vereinbarkeit_Hobbies	5,97	7,14	1,17	<.01	0,44

Zusammenstellung der Fragen von 2013 und 2015 nach Höhe der Mittelwerte (Ranking) aus der Gesamtstichprobe:



bis : Stockwerke

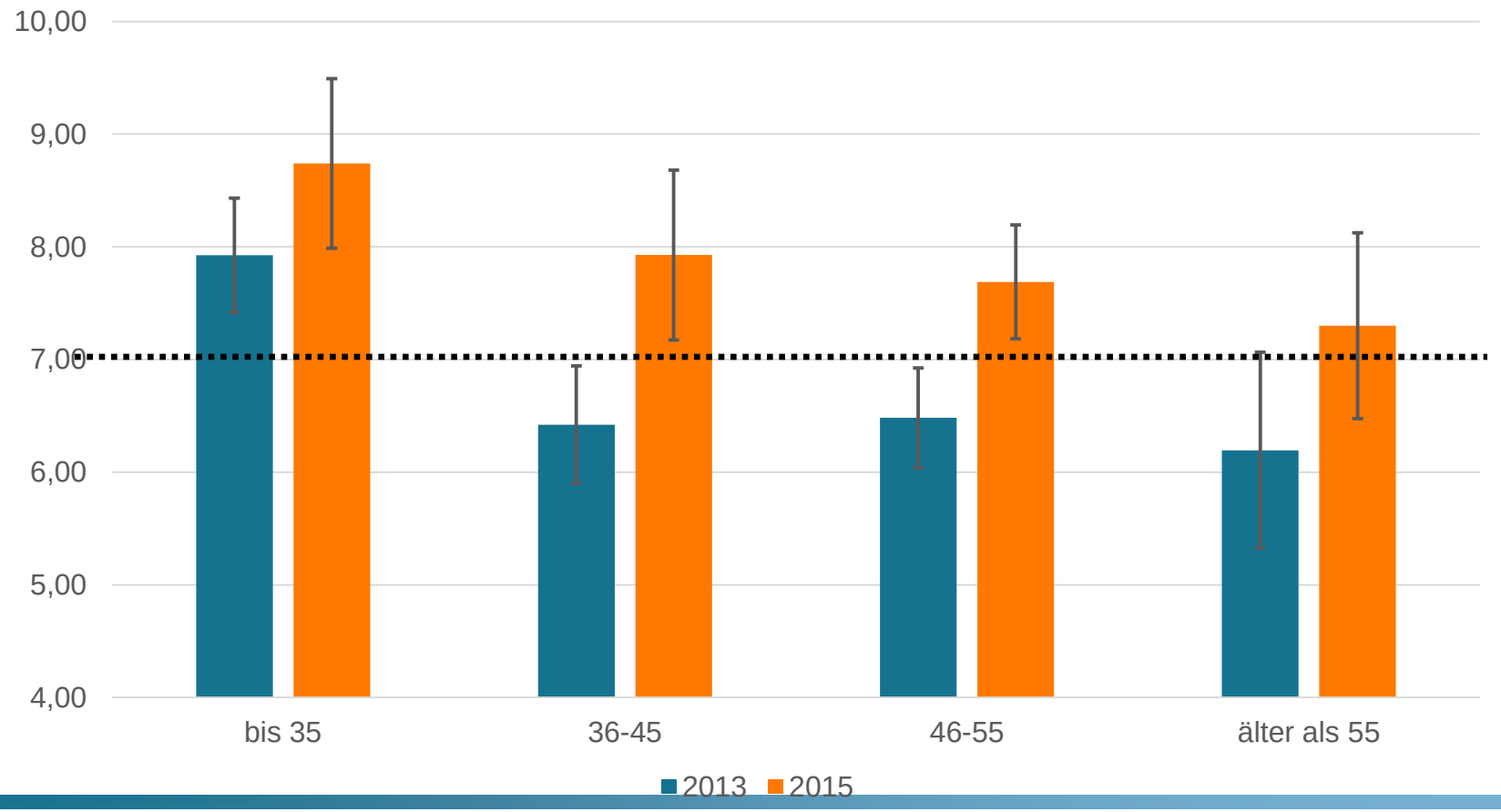
** Signifikanz


Arbeiten bis zur Rente 2013 - 2015
30,0%
25,0%
20,0%
15,0%
10,0%
5,0%
,0%
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
2013
2015

Mittelwerte und Änderungen in einzelnen Fragen, 2013 und 2015

	2013	2015	Difference	p	Cohen's D
Arbeitsanforderung	6,24	6,66	0,42	.11	0,18
WAI1	7,65	8,02	0,36	.13	0,18
WAI2a_körp	6,27	7,32	1,06	<.01	0,45
WAI2b_psych	6,12	7,34	1,22	<.01	0,48
WAI6_Arbin2Jahren	7,10	8,07	0,97	<.01	0,37
Erreichen_Rente	4,16	6,73	2,57	<.01	0,80

Arbeitsbewältigungschätzung, Frage 18 – 23, nach Altersgruppen, 2013-2015



Change was equal for all age groups (p = .77)

Schlussfolgerungen

- Das ganze Haus der Arbeitsfähigkeit ist stabiler geworden, besonders die Stockwerken 1., 3., 4., und 5.
- Alle unterschiedlichen Intervention-Gruppen haben von getroffenen Massnahmen in ähnlicher Weise profitiert.
- Insgesamt wurde eine signifikante Verbesserung der Arbeitsbewertung (1-17), der eigenen Arbeitsbewältigung(18-23) und eine Stabilisierung der Balance (Work Well-being, 1-23) gefunden.
- Die von Steuerkreis umgesetzte Massnahmen waren erfolgreich und wirksam.

Schlussfolgerungen

- Die gewonnenen praktisch wirksamen Erfahrungn können und sollen weiter in Alltag benutz werden, um die Stärken zu erhalten und die Schwächen soweit wie möglich abzubauen

NAKKILA
GROUP
Quality Works

Nakkila Group Ltd.

Nakkila Group Ltd. Family-owned company established in 1948

- Revenue approx. 20M€
- Personnel 70
- Operates in Nakkila, Finland
- Export approx. 30%

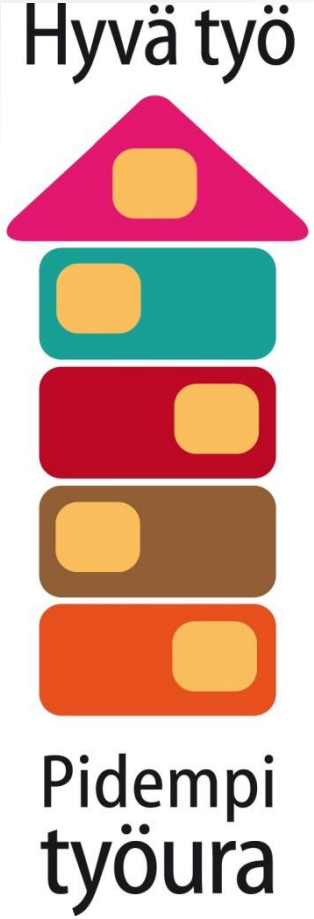
NAKKILA GROUP

NAKKILA WORKS

NAKKILA BOILERS

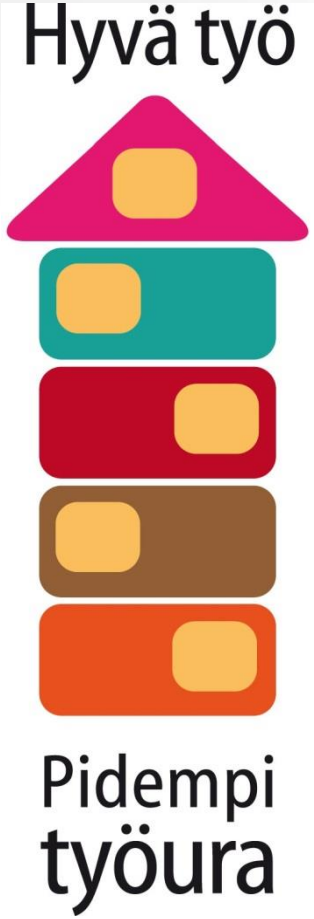
Nakkila Group Ltd. – Interventions

Work, Work arrangements, Work community and Management
- Personal working hours adjustments made possible
- Improved tidiness and order in the working environment
* Spring-cleaning the working environment
* Implementation of recycling system
* Intermediate storage system for components
* Instructions also for subcontractors
- Improving the Age-Management
- Minimizing working in shifts by arranging work within projects
Attitudes and motivation
- Revising sick leave policies
- Increasing informing and cooperation
* Overt informing
- Getting rid of "hands-off" culture



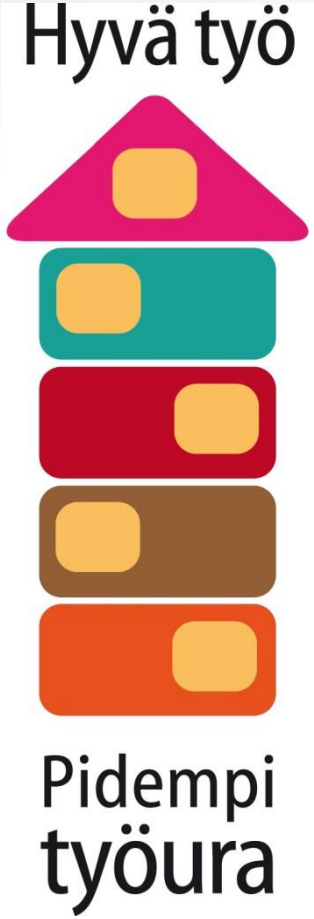
Nakkila Group Ltd. – Inteventions

Competence
- Arranging professional training
- EA1 -training, safety-card training
- Training for managers
- Implementing systematic mentoring procedures
Health and functional capacity
- Motiwire -services
- Improving Age-Management



Nakkila Group Ltd. - Results

	2010	Number of interventions	2012	Change (%)
Health and capability	7.69	2	7.95	+ 3.4 %
Competence	6.78	4	7.24	+ 6.8 %
Attitudes and motivation	7.08	4	7.68	+ 8.5 %
Work, work arrangement, work community and management	6.74	8	6.92	+ 2.7 %
Work and family-life	7.17	2	7.52	+ 4.9 %
Work ability	7.51		7.77	+ 3.5 %
Comparable Work Well-Being Index	7.12		7.52	+ 5.6 %



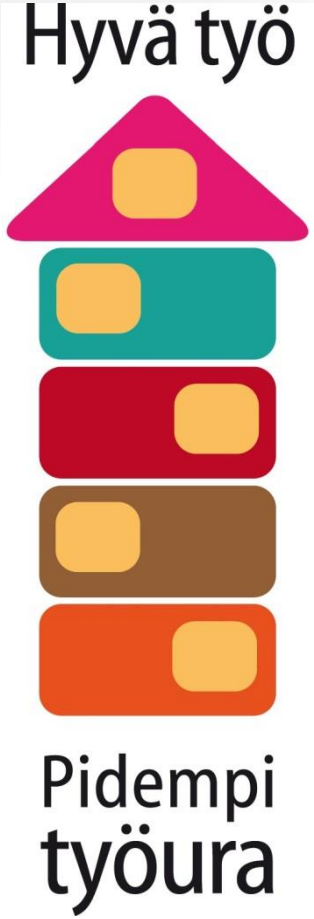
Nakkila Group Ltd. – Summary

Price: approx. 860€ per capita

Effects:
- Increased productivity
- Improved quality
- Decreased turnover of employees
- Improved image of employer
- Decreased sick leave costs
- Reduced work disability costs

What was done right?

1. Commitment
2. Approaching issues truly from the employees perspective
3. Cooperation
4. Building up trust



JUHANI ILMARINEN
CONSULTING

Hausbau im Dialog

Ubung zur eigenen Arbeitsfähigkeit

Prof. Dr. Juhani Ilmarinen und Dr. Juergen Tempel

„Hausbau im Dialog“: Übung zur eigenen Arbeitsfähigkeit (1)

1. Bitte suchen Sie sich eine Partnerin oder einen Partner, die Übung wird mit zwei Personen durchgeführt und dauert etwa 40 Minuten.
2. Bitte betrachten Sie dann in aller Ruhe das Bild vom „Haus der Arbeitsfähigkeit“ auf der letzten Seite mit allen Stockwerken und der Umgebung: Familie, persönliches Umfeld, regionale Umgebung und Gesellschaft.
3. Wandern Sie bitte in Gedanken durch die verschiedenen Stockwerken und Umgebungsbereiche, nehmen Sie sich dafür Zeit, und entscheiden Sie dann, in welchem Stockwerk Sie persönlich auf Grund Ihrer Arbeits- und Lebenssituation mit dem Hausbau anfangen würden. Bitte schreiben Sie sich auf oder merken Sie sich, wo es losgehen soll: Wir fragen Sie später danach!

„Hausbau im Dialog“: Übung zur eigenen Arbeitsfähigkeit (2)

4. Jetzt kommt der Dialog, sie gehen sozusagen in den 3. Stock zum Dialog: Sie bauen Ihr eigenes Haus der Arbeitsfähigkeit.

5. Betrachten Sie bitte jedes Stockwerk, Ihre Familie und Ihr persönliches Umfeld:

6. Eine Person erzählt, die andere hört aufmerksam zu. Sie haben 15 bis 20 Minuten, dann wird gewechselt. Lassen Sie bitte auch Ihre Phantasie spielen, träumen Sie vielleicht ein wenig, achten Sie aber auch auf die Realität aus Ihrem Arbeitsleben: Wie steht es mit der Balance zwischen dem, was von Ihnen verlangt wird und dem, was Sie aktuell leisten können?

„Hausbau im Dialog“: Übung zur eigenen Arbeitsfähigkeit (3)

7. Bitte kommentieren Sie nichts, Sie wollen verstehen, was Ihre Partnerin oder Partner berichten, aber nicht bewerten. Jeder hat seine eigene Sichtweise, es gibt Unterschiede und Übereinstimmungen. Verständnisfragen sind möglich, dann wird gewechselt.

8. Durch das konzentrierte, aufmerksame Zuhören entwickelt sich eine angenehme Dialogatmosphäre. So unterstützen Sie ihre Partnerin/Partner beim Hausbau, beim Entwickeln von Ideen und Phantasie: So entsteht ein Bild vom Stand Ihrer Balance zwischen der betrieblichen Arbeitsanforderung und Ihrem persönlichen Potenzial. Sie können sich auch gerne Notizen zu den einzelnen Stockwerken und Feldern machen.

Hausbau im Dialog“: Übung zur eigenen Arbeitsfähigkeit (4)

9. Wenn Sie dazu Lust haben können Sie in der kleinen abschließenden Feedback-Runde darüber erzählen: Wie steht es mit der Balance, was möchten Sie machen, wie haben Sie sich bei der Übung gefühlt.

10. Abschließend möchten wir dann noch abfragen, in welchem Stockwerk Sie mit dem Hausbau an Ihrem Arbeitsplatz beginnen möchten.

JUHANI ILMARINEN
CONSULTING

Radar-Schulung

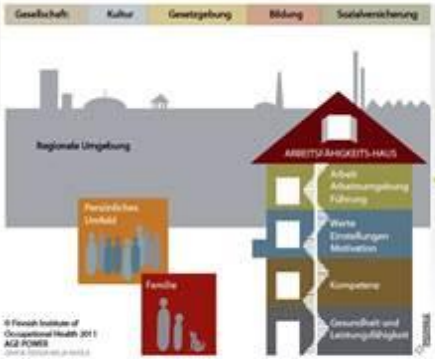
- 2-tätige Lizenz-Schulung fur Personen Radar und Betriebsradar
- Juhani Ilmarinen und Juergen Tempel

Manual WAI 2.0: Neue arbeitswissenschaftliche Methoden zur Förderung der Arbeitsfähigkeit und dem Work Well-Being:

Arbeitsbewältigung – Personen – Radar

age management • work ability • life course
JUHANI ILMARINEN CONSULTING

Juhani Ilmarinen Consulting GmbH
Ruuvitie 2, 01650 Vantaa, Finnland
Mobiltelefon: +358-400-81 55 11
E-Mail: juhani.ilmarinen@jic.fi
Hompage: www.jic.fi



Dr. med. Jürgen Tempel
Betriebsmedizin - Allgemeinmedizin

Kurdamm 4 g
21107 Hamburg

Telefon 040 / 754 929 90
Fax: 040 / 754 929 93
Mobil: 015172522255
Tempel.Juergen@t-online.de

Arbeitsbewältigung – Betriebsradar

Juhani Ilmarinen, Helsinki
Jürgen Tempel, Hamburg

Stand 10/2015

Dabei gelten die folgenden Regeln:

1. **Diese Lizenz ist gültig für die Dauer von sieben (7) Jahren.**
2. **Der Lizenznehmer verpflichtet sich, den Lizenzgeber, die Juhani Ilmarinen Consulting LTD, jährlich zu informieren, wie aktiv die Methoden von den Lizenznehmern benutz worden sind.**
3. **Eine Verlängerung der Lizenz ist kostenlos unter der Voraussetzung, dass die Verfahren (Personen Radar und Betriebsradar) qualitätsgerecht und regelmäßig – mindestens zweimal in sieben (7) Jahren – benutzt worden sind.**

Regeln…(2)

4. Der/die Lizenznehmer/in darf die Methoden nur in Deutschland, Österreich und in der Schweiz benutzen.

5. Der/die Lizenznehmer/in darf die Rechte nicht an Dritte weitergeben und darf keine Lizenz-Schulung der beiden Methoden organisieren.

6. Der Lizenznehmer verpflichtet sich, den Betrieb, in dem die Methoden verwendet werden, darüber zu informieren, dass der Betrieb eine einmalige Lizenz nach Anzahl der Teilnehmer für die Benutzung der Methode folgenderweise bezahlen muss:

- **Teilnehmer bis 250 Personen: pro Teilnehmer: 4 €**
- **Teilnehmer über 250 Personen: Festpreis 1.000 €**
- **Konzernlizenz (mehrfache Verwendung): Lizenz wird individuell verhandelt.**

7. Für die Abführung der Lizenzgebühren ist der Lizenzinhaber verantwortlich. Die Abrechnung zwischen den Lizenzinhabern und der Juhani Ilmarinen Consulting LTD wird durch Anmeldung des Projektes und Rechnungstellung geregelt.