

Angebot

IMBA gelingende Integration von Menschen mit besonderer Ausgangslage ...

... achtsam, vorausschauend, lernorientiert, Potential entfaltend, beruhend auf gemeinsamen Verständnis, wo unterschiedliche Meinungen und Wahrnehmungen sogar erwünscht sind

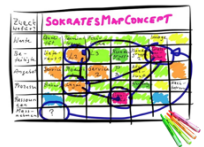
Wir verstehen Organisationen als Netzwerke ständig stattfindender Konversationen. Dabei ist das Verstehen wollen und suchen ein zentraler Erfolgsfaktor der Zusammenarbeit in der Organisation und im Ecosystem.

Die Absicht

Gerade bei der Integration von Menschen mit besonderer Ausgangslage ist ein solides und belastbares gemeinsames Verständnis ein zentraler Erfolgsfaktor des Gelingens. Es ist normal, dass der behandelnde Arzt, der Versicherer, das Care Management, der Sozialträger, der Integrationspartner und der betroffene Mensch mit seinem Umfeld die Lage alle aus einer anderen Perspektive sehen und einschätzen. Und hier kommen Sokrates-Karten zum Zug. Denn gemeinsames Verständnis heisst, dass man andere Meinung zulässt, ja sogar sucht, um ein ganzes Bild zusehen und zu erkennen, wo fördernde und eher bremsende Fragestellungen sind. Die unterschiedlichen Meinungen zeigen auf potenzielle Verbesserungsmöglichkeiten. Denn dann formt sich ein Austausch auf gleicher Augenhöhe, konstruktiv, motivierend, der in eine wertschätzende Agilität bei der Integrationsarbeit und den Umfeldern mündet, weil alle Beteiligten sich orientieren und daher wertschätzend verstehen.

Bewertung von N.N., Zuffenhausen		Disability Mgmt by Ability Management Ressourcenorientierte Integration - auf der Basis von IMBA				Author: IMBA, Dr.med. E. Knülle, Ford, Th. Date: Braun, Iam Last Change: 6. Februar Revisio: 07/02/2011 15:19:09				
Zweck, Wozu, Richtziel: Mitarbeiter und der Fähigkeit werden wertschätzen im Betrieb eingesetzt und entwickelt, auch während Krankheitsen und der Genesung.		Legende: unbekannt, nicht einschätzbar gerade richtig Überforderung Motivationale Probleme gerade (nicht) relevant schweres Engpass		Scenarios: 1 (0.00) (0.00) (0.00) 2 (0.00) (0.00) (0.00) 3 (0.00) (0.00) (0.00) 4 (0.00) (0.00) (0.00) 5 (0.00) (0.00) (0.00) 6 (0.00) (0.00) (0.00)						
Ergebnisse	Quantitative Leistung des Arbeitsteams	Qualitative Leistung des Arbeitsteams	Sehr hohe Zufriedenheit am Arbeitsplatz	Verstärkt	Betonung der Fähigkeiten	Mobilisation der Ressourcen	Selbstvertrauen	Die richtige Person am richtigen Platz		
Psychologische Dimensionen	Schlüsselqualifikation 1	Kritik	Aufmerksamkeit	Auffassung	Auflösbarkeit	Verantwortung	Verstellung	Erwartungen an die Stelle		
	Schlüsselqualifikation 2	Wissensfähigkeit, Selbstwertgefühl	Kritische Kontrolle	Krisierbarkeit	Lernen / Merken	Misserfahrtoleranz	Ordnungsbereitschaft	Problemlösungsfähigkeit	Pünktlichkeit	Reaktionsgeschwindigkeit
	Schlüsselqualifikation 3	Sorgfalt	Teamarbeit	Konstellation	Verantwortung	Vorstellung	Erwartungen an die Stelle			
Physiologische Dimensionen	Körperhaltung	Sitzen	Stehen	Knieen / Hocken	Liegen	Beugen / Gebückt	Arme in Zwangsstellung			
	Körperfortbewegung	Gehen	Stehen	Klettern	Kriechen / Rutschen					
	Körperteilbewegung	Kopf- / Halsbewegungen	Rotationsbewegungen	Armbewegungen	Hand- und Fingerbewegungen	Bein- / Fussbewegungen				
Komplexe Tätigkeiten	Heben	Tragen	Schieben / Ziehen	Physische Ausdauer	Gleichgewicht	Feinmotorik	Steuern, Einmessen	Tastaturbedienung		
Information: Aufnahme und -verarbeitung	Sehen	Hören	Laubgabe, Sprechen	Tasten, Fühlen	Bewegungs- und Stellungempfinden	Gesikt, Mimik	Riechen, Schmecken	Lösen, Schreiben	Rechnen	
Umgebungseinflüsse	Klima	Schall, Lärm	Vibrationen, Erschütterungen	Licht, Beleuchtung	Nässe, Schmutz	Gase, Dämpfe, Geruch	Stäube	Flüssigkeiten	Feststoffe	
Arbeitsorganisation, Arbeitssicherheit	Schichtarbeit	Nachtschicht	Akkord-, Prämienlohn	Taktgebundener Arbeitsplatz	Isolierter Arbeitsplatz	In räumlicher Gemeinschaft				
Massnahmen zur Verbesserung										

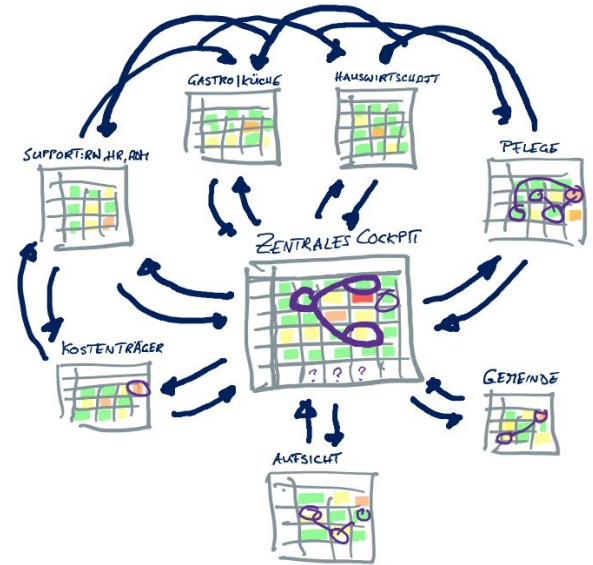
Motivationale Aspekte: Führungsprobleme
Physische Problem: ggf. zuerst Führungsprobleme angehen



Die nächsten Herausforderungen der Integration von Menschen mit besonderer Ausgangslage ist die Agilität des ökonomischen Umfeldes. Viele Beteiligte werden aufgrund ihrer eigenen Befindlichkeit die Chancen zur Integration eher schlechter als besser einstufen - was überhaupt nicht der Realität entsprechen muss. Mit detaillierten SokratesKarten können auch sehr schwierige Fragen mit balancierter Sachlichkeit und Emotionalität realitätsnah und auch kontrovers besprochen werden.

Der Nutzen:

- proaktive Selbstreflexion auf allen Ebenen
- Achtsame Entfaltung der individuellen Potentiale und damit des kollektiven Potentials
- Schaffung einer gemeinsamen achtsamen Sprache durch eine klare Taxonomie
- Bewirken einer selbstverantwortlichen Haltung durch die Übersicht
- Schaffen von Stringenz, Konsistenz und Kohärenz
- Abbau Missverständnissen und Stress durch Übersicht und Orientierung und folglich Stärkung der Gesundheit
- Schaffung von Ruhe und Zugehörigkeit, sowie Arbeitgeberattraktivität
- Vereinfachung des Reportings intern und extern
- Planungsgrundlage für eine integrale Strategiefindung, -umsetzung, -kontrolle.



SokratesKarten ergänzen und vereinfachen durch die Visualisierung bestehende Systeme, ohne dass diese umgebaut werden müssen. SokratesKarten berücksichtigen die aktuellen Erkenntnisse der Neurologie sowie die Bedürfnisse und Erwartungen der Menschen verstanden zu werden. Dank den guten gelingenden Gesprächen fällt die anspruchsvolle Arbeit leichter und die Integration erfolgt schneller und nachhaltiger, weil sie immer sichtbar und besprechbar bleibt.

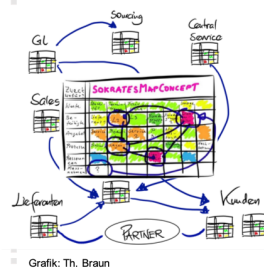
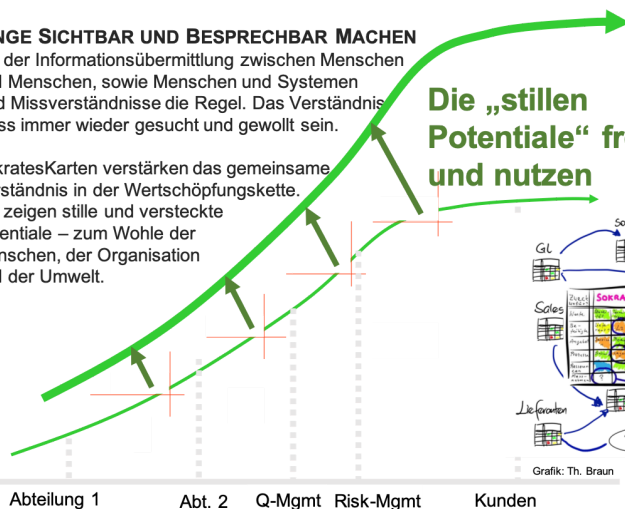
SOKRATESMAPCONCEPT

DINGE SICHTBAR UND BESPRECHBAR MACHEN

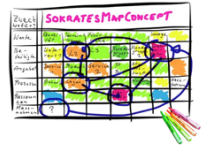
Bei der Informationsübermittlung zwischen Menschen und Menschen, sowie Menschen und Systemen sind Missverständnisse die Regel. Das Verständnis muss immer wieder gesucht und gewollt sein.

SokratesKarten verstärken das gemeinsame Verständnis in der Wertschöpfungskette. Sie zeigen stille und versteckte Potentiale – zum Wohle der Menschen, der Organisation und der Umwelt.

Die „stillen Potentiale“ freilegen und nutzen



Grafik: Th. Braun



Return on Investment

Modul IMBA

Was ist es Ihrer Organisation prozentual zum Aufwand wert, ...

- | | | |
|--|---|-------|
| - Zusammenführen der verschiedenen Wahrnehmungen im individuellen Fall | % | |
| - Visuelle Integration des Menschen in den neuen / alten Kontext, erkennen von Chancen, Risiken und Wechselwirkungen | % | |
| - ein gemeinsames Verständnis / eine authentische Haltung bei allen und auf allen Hierarchieebenen zu entwickeln | % | |
| - ein transparentes "Speaking Up" und schnelles Feedback | % | |
| - Vereinfachung des Berichtswesens bei gleichzeitiger erhöhter Aussagekraft | % | |
| - Tiefenstrukturiertes Lernen aus anderen Ereignissen | % | |
| - Sicherheit und Verantwortung:
Sichtbare und nachvollziehbare Integrationsarbeit | % | |

Kostengrößen exkl. MwSt., p.a., für Organisationen mit 50 Vollzeitstellen

Kosten Modul für die Organisation ab	CHF 2'500.-
Kosten pro TN der Integration ab	CHF 180.-
Unterstützung bei der Einführung pro Tag nach Aufwand	CHF -
Schulung / Supervision in den Folgejahren 1 Tag nach Aufwand	CHF -