

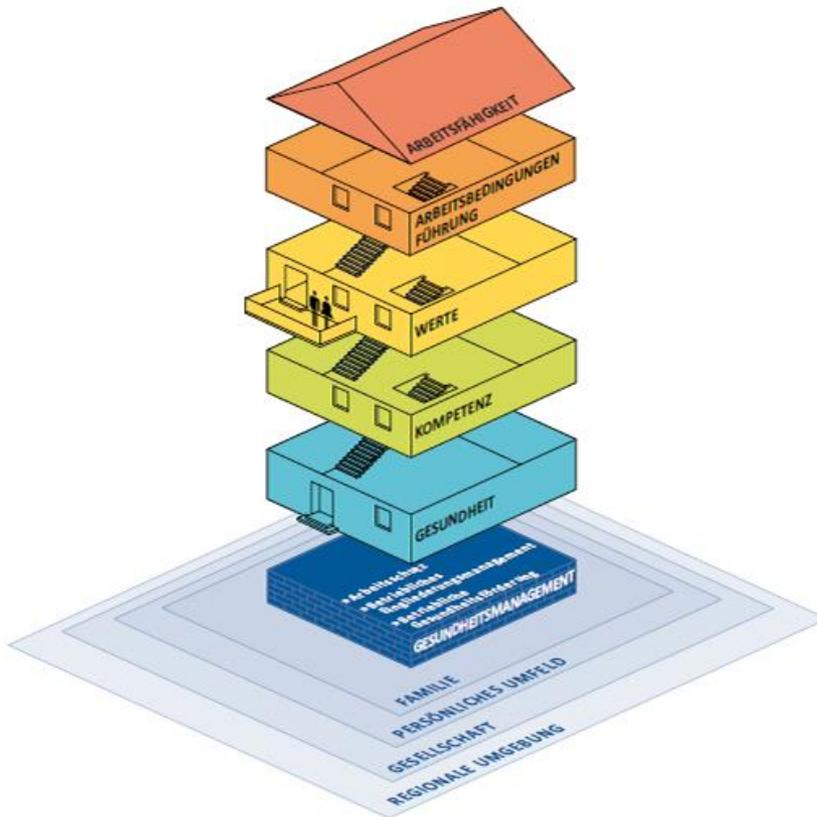


**BGF**  
Koordinierungsstelle  
NORDRHEIN-WESTFALEN



Institut für Arbeitsfähigkeit

Arbeitsfähig in die Zukunft



## Veranstaltung zur BGF-Koordinierungsstelle in NRW **Was ist BGF?**

Münster, 28.02.2018  
Düsseldorf, 16.03.2018  
Tobias Reuter, Institut für  
Arbeitsfähigkeit Mainz

# Institut für Arbeitsfähigkeit

Unser Angebot

## INQA WAI-Netzwerk



## Seminare & Tagungen



## Projekte

### GaLa-Q



BEMNetz

## Beratung



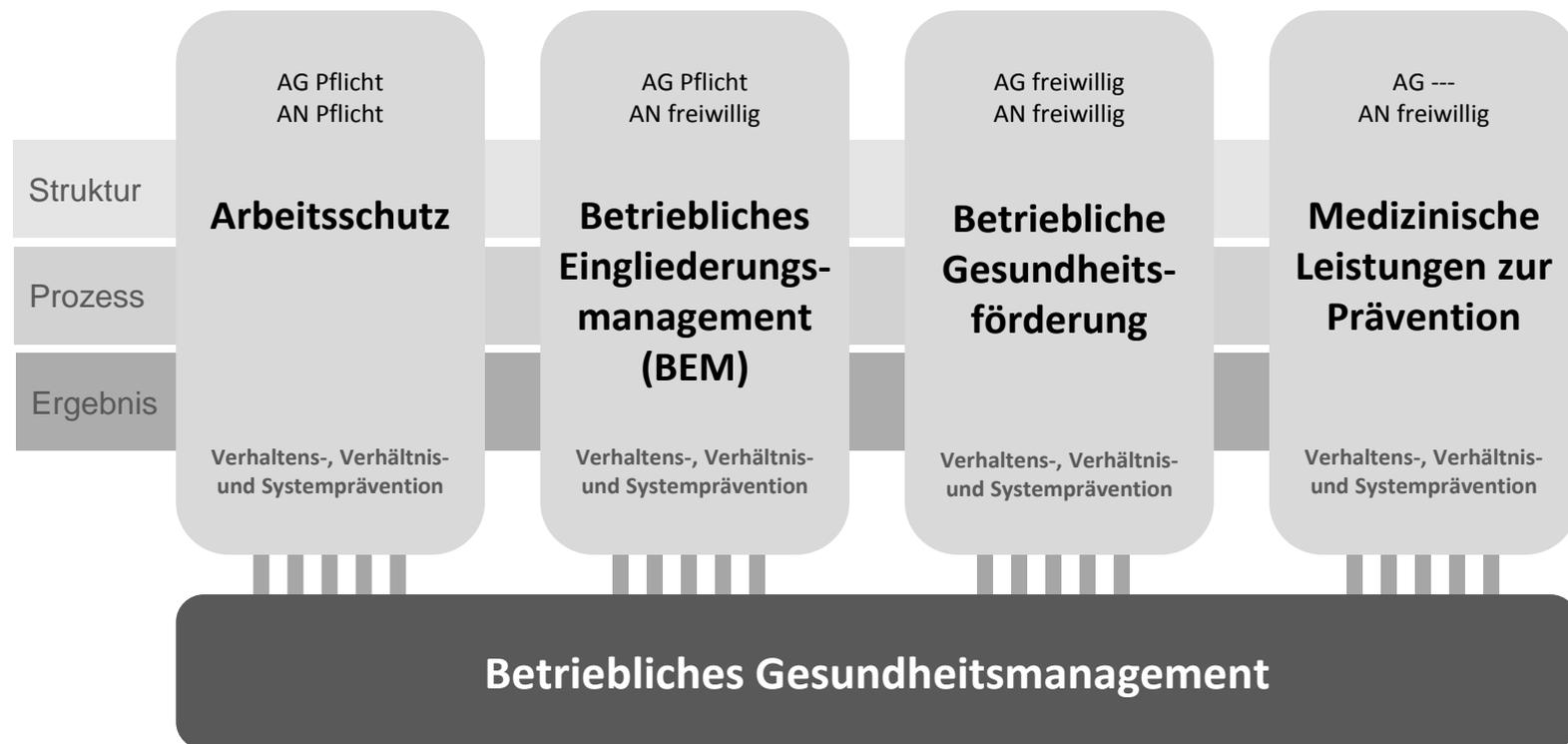
Arbeitsfähigkeitscoaching





# Handlungsfelder der Prävention

## Das Betriebliche Gesundheitsmanagement



Quelle: in Anlehnung an Giesert (2012) und Leitfaden Prävention (2017)

# Vorteile betrieblicher Gesundheitsförderung

## Arbeitgeber und Arbeitnehmer (BMG 2017)

- Arbeitgeber
  - Sicherung der **Leistungsfähigkeit (Arbeitsfähigkeit)** aller Mitarbeiter
  - Erhöhung der **Motivation** durch Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen
  - **Kostensenkung** durch weniger Krankheits- und Produktionsausfälle
  - Steigerung der **Produktivität und Qualität**
  - **Imageaufwertung** des Unternehmens
  - Stärkung der **Wettbewerbsfähigkeit**
- Arbeitnehmer
  - Verbesserung des **Gesundheitszustandes** und Senkung gesundheitlicher Risiken
  - **Reduzierung** der **Arztbesuche**
  - Verbesserung der **gesundheitlichen Bedingungen** im Unternehmen
  - **Verringerung** von **Belastungen**
  - Verbesserung der **Lebensqualität**
  - Erhaltung/Zunahme der eigenen **Leistungsfähigkeit**
  - Erhöhung der **Arbeitszufriedenheit** und Verbesserung des Betriebsklimas
  - **Mitgestaltung des Arbeitsplatzes** und des Arbeitsablaufs

# Nutzen der betrieblichen Gesundheitsförderung (iga.Report 28, 2015)

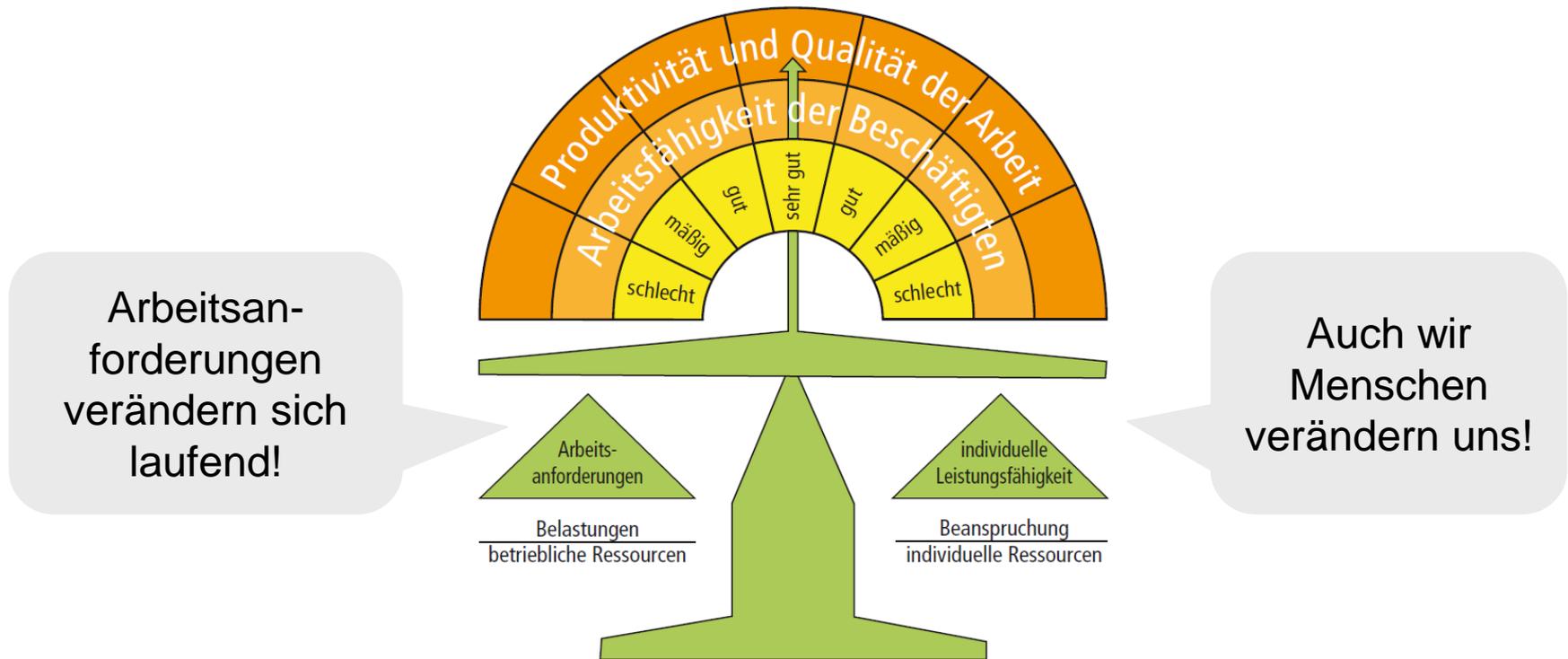
- Beispiele für den ökonomischen Nutzen von BGF
  - BGF allgemein
    - z.B. Baicker et al.: ROI medizinische Kosten 1:3,27, ROI Senkung krankheitsbedingter Fehlzeiten 1:2,73
  - Ernährung/ körperliche Aktivität
    - z.B. van Dongen et al.: ROI variiert von -176% bis 1.784%
  - Prävention psychischer Erkrankungen
    - z.B. Knapp et al.: weniger Stress, geringere Fehlzeiten, weniger Präsentismus





# Die Balance im Blick

Balance zwischen Arbeitsanforderungen und individuellem Leistungsvermögen



Arbeitsanforderungen verändern sich laufend!

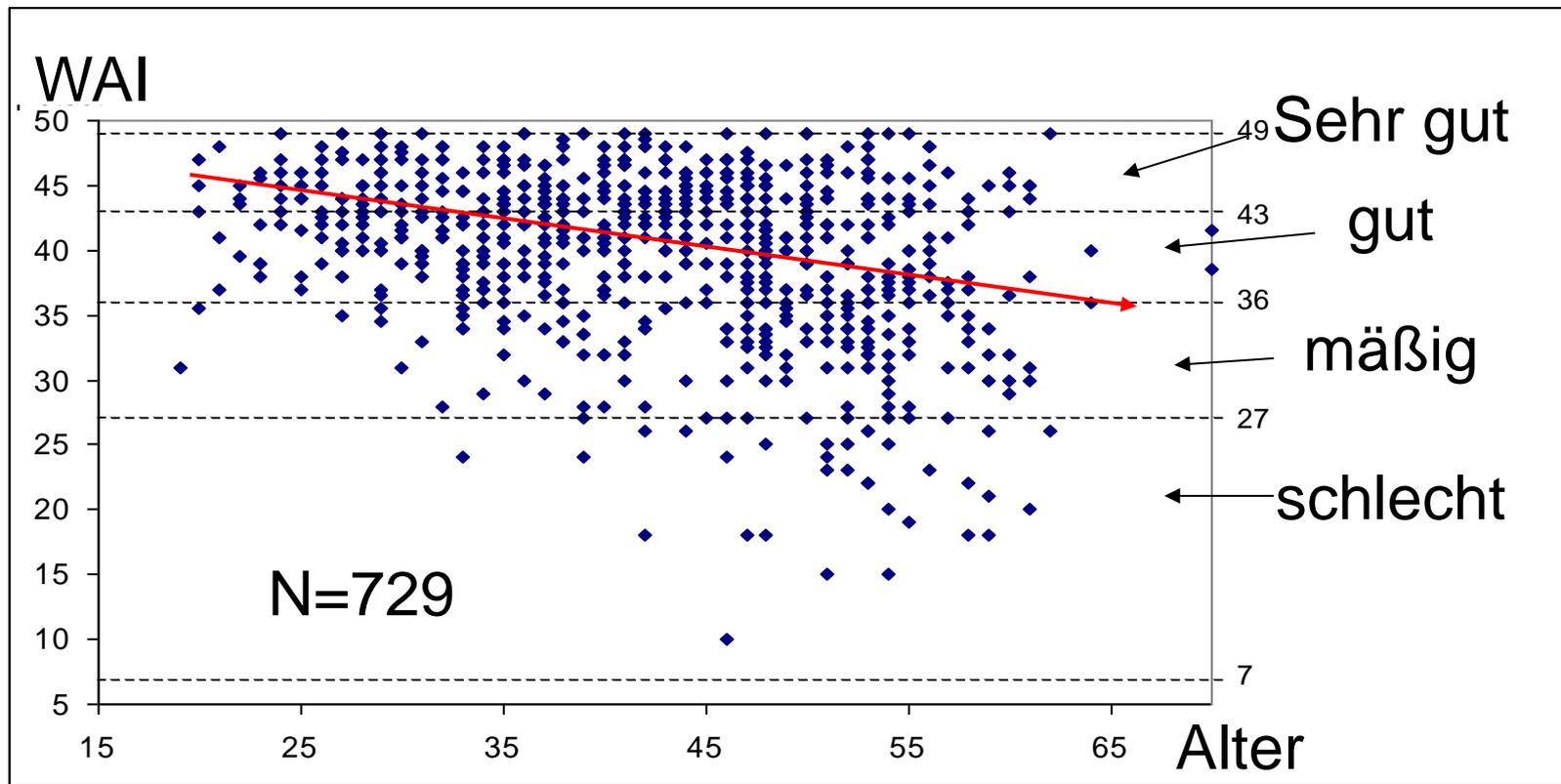
Auch wir Menschen verändern uns!

Quelle: Giesert et al. 2013



# Individuen altern unterschiedlich

work ability index

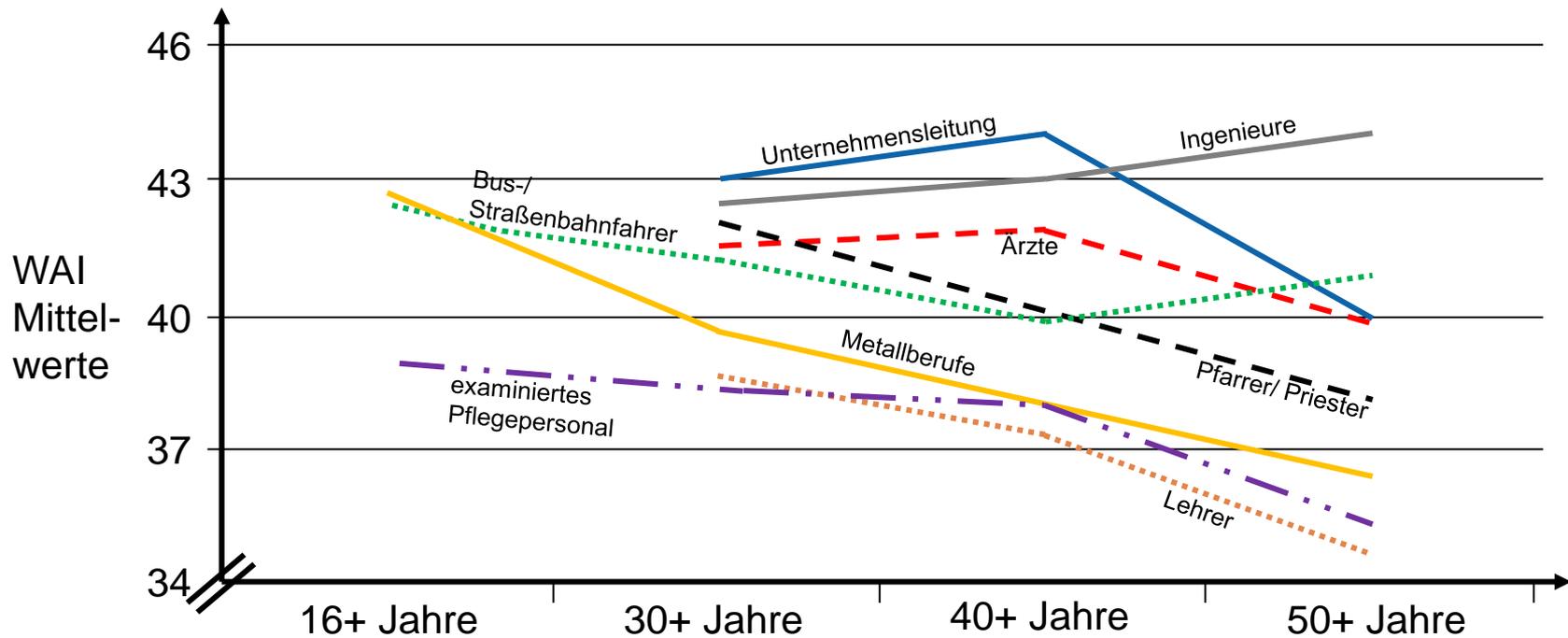


Quelle: Ilmarinen 2013



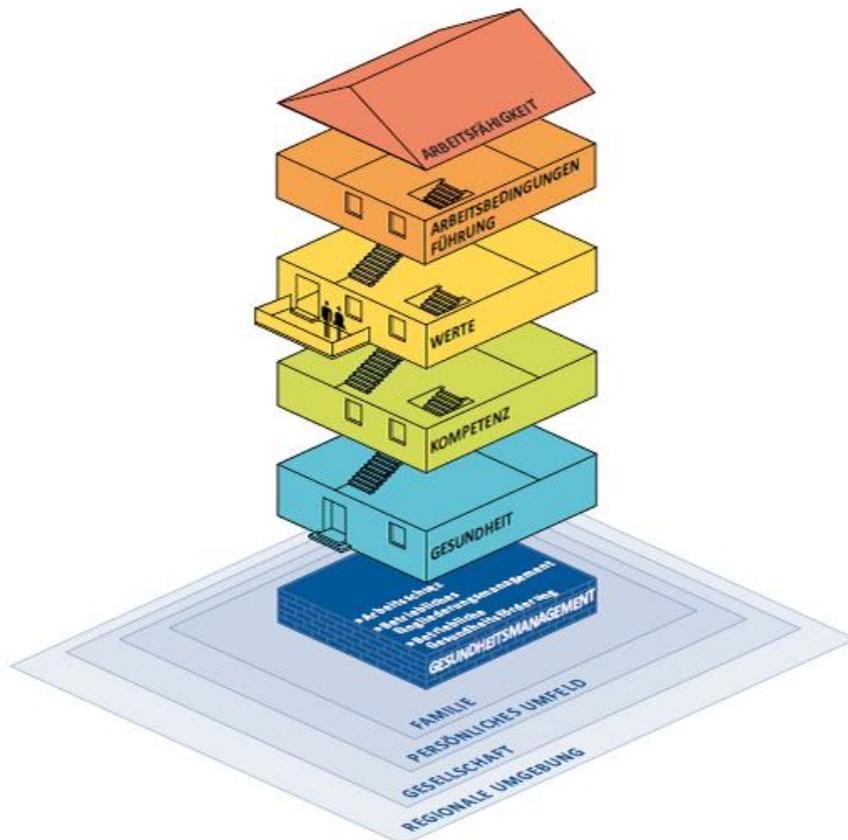
# Work Ability Index

unterschiedliche Berufe/ Tätigkeiten



# Arbeitsfähigkeit fördern

## Das Haus der Arbeitsfähigkeit bauen

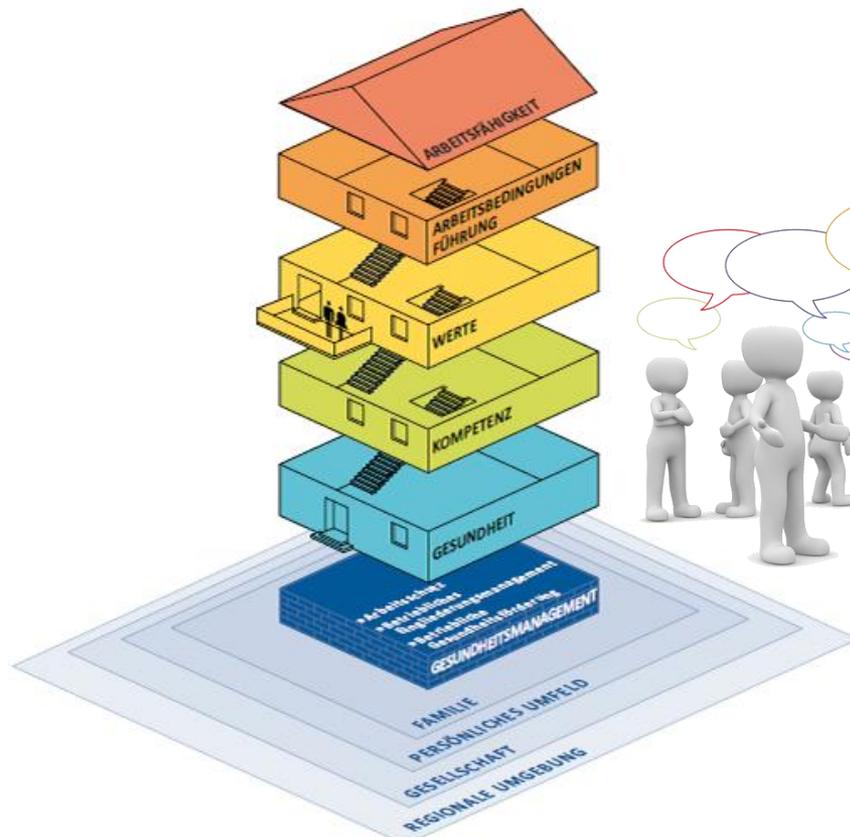


Das 1x1 des  
Häuserbaus...

Quelle: Giesert et al. 2014 (in Anlehnung an Ilmarinen)

# Arbeitsfähigkeit fördern

Ein dauerhafter Dialog



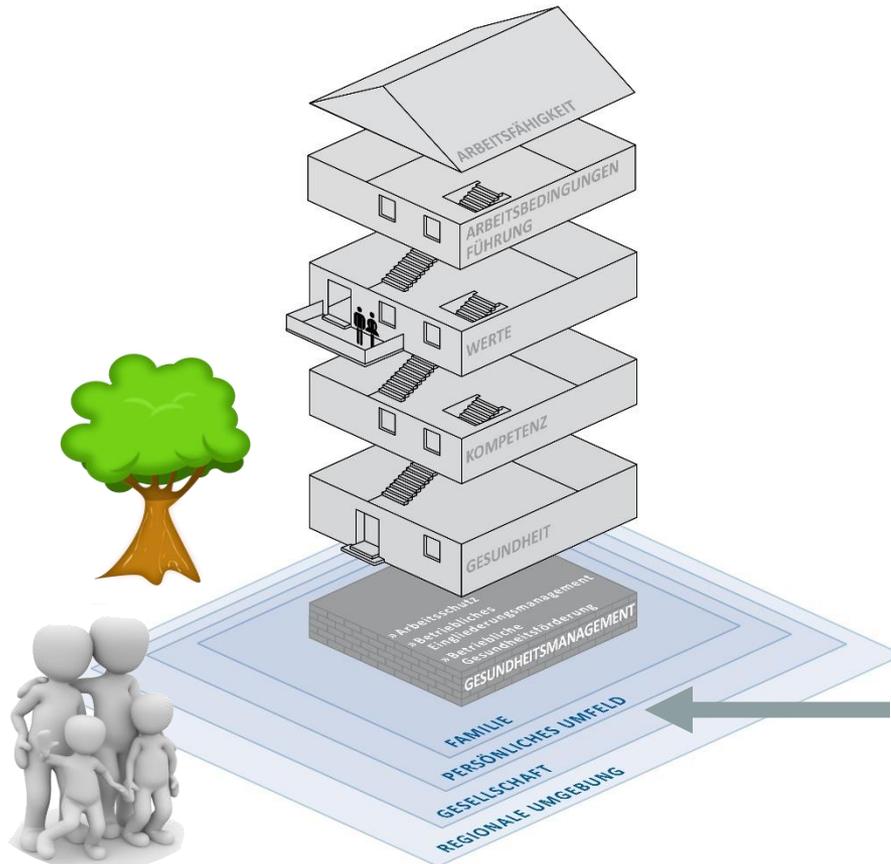
Was kann ich für mich selbst tun, um meine Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, zu erhalten und zu fördern?

Was kann das Unternehmen für mich tun, um meine Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, zu erhalten und zu fördern?

Quelle: Giesert et al. 2014 in Anlehnung an Ilmarinen)

# Arbeitsfähigkeitskonzept

## das Haus der Arbeitsfähigkeit - Umfeld



Persönliches, familiäres, regionales Umfeld:

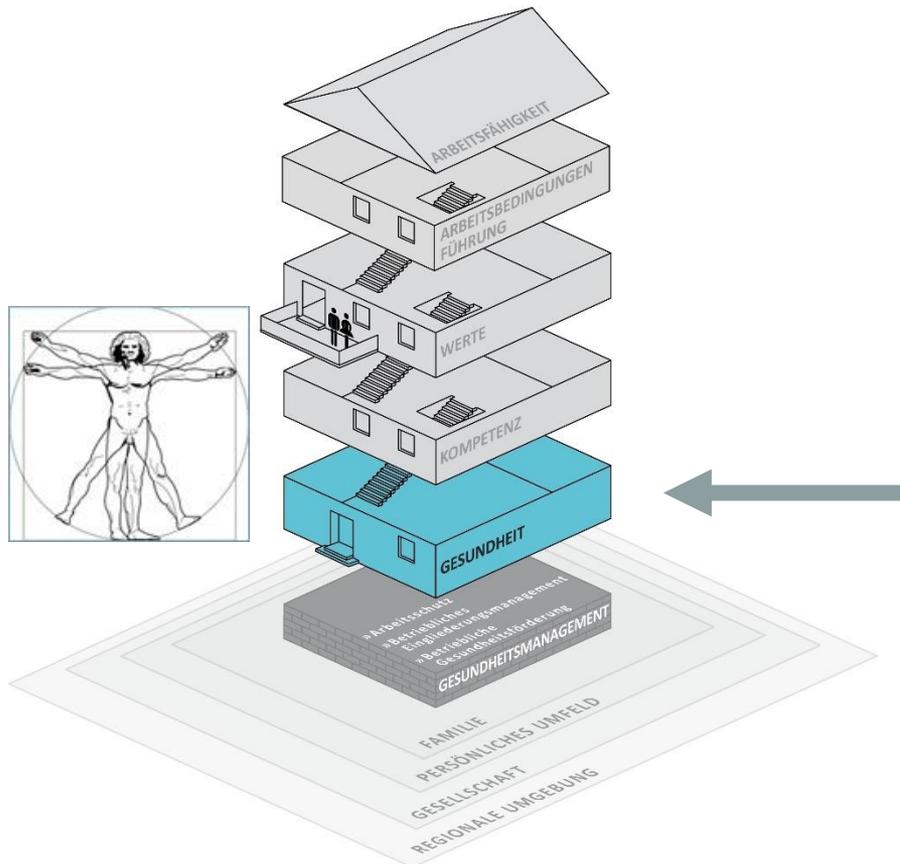
- Ist die derzeitige **Arbeitszeitregelung** für Sie passend?
- Wie gut können Sie **Ihre Arbeit und Ihr Familienleben** miteinander vereinbaren?
- Haben Sie **genügend Zeit** und Ressourcen für **Ihre Freunde und Hobbies**?

Quelle: Giesert et al. 2014 in Anlehnung an Ilmarinen)

Quelle: Personen-RADAR nach Ilmarinen

# Arbeitsfähigkeitskonzept

## das Haus der Arbeitsfähigkeit - Gesundheit



Stockwerk Gesundheit:

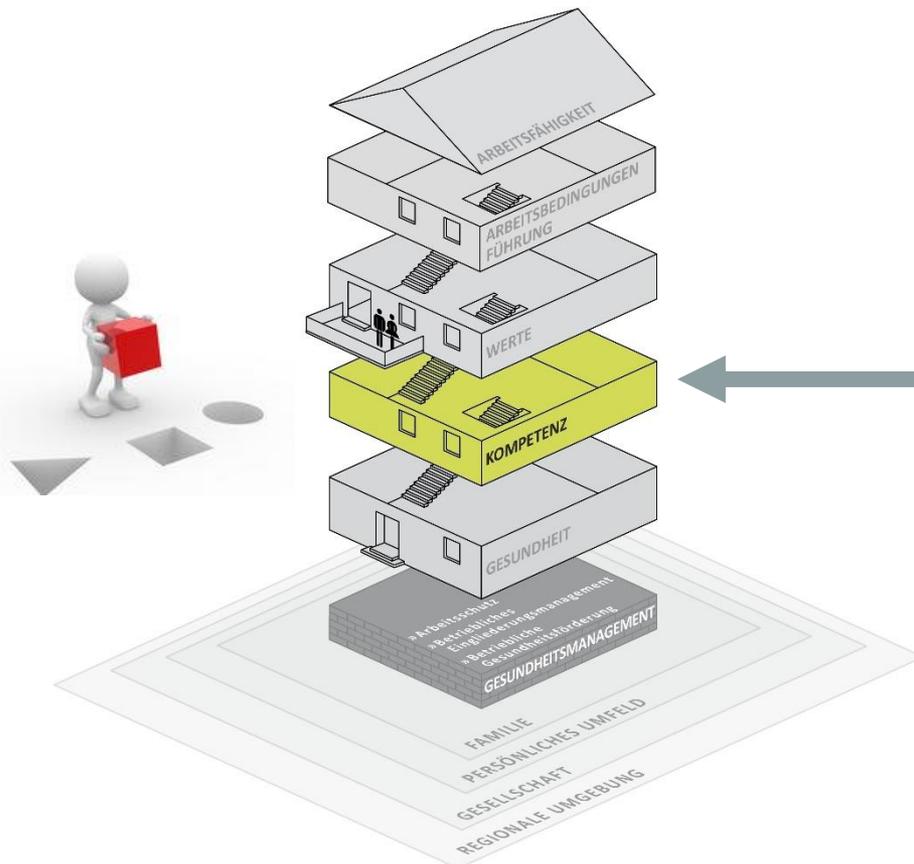
- Wie ist Ihr **Gesundheitszustand in Bezug auf Ihre Arbeit?**
- Wie ist Ihre **Leistungsfähigkeit in Bezug auf Ihre Arbeit?**

Quelle: Giesert et al. 2014 in Anlehnung an Ilmarinen)

Quelle: Personen-RADAR nach Ilmarinen

# Arbeitsfähigkeitskonzept

## das Haus der Arbeitsfähigkeit - Kompetenz



### Stockwerk Kompetenz:

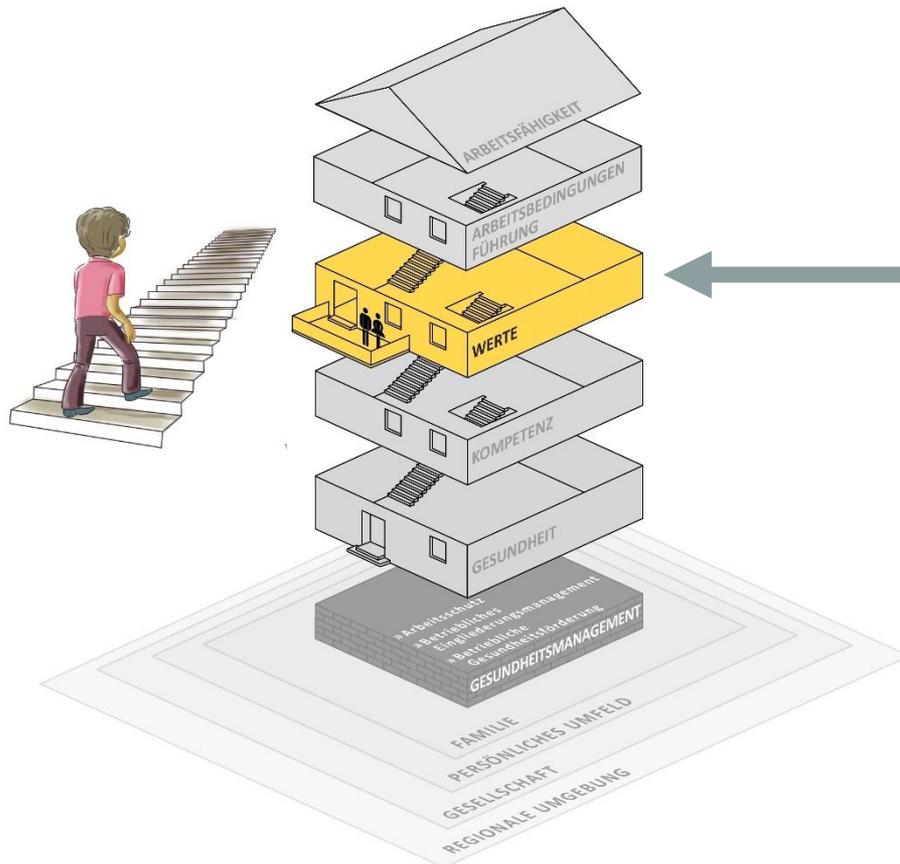
- Wie ist Ihre **fachliche, methodische, soziale Kompetenz** im Bezug auf Ihre Arbeit?
- Werden Sie **ausreichend fortgebildet**, um Ihre Aufgaben erfüllen zu können?
- Können Sie **bei Ihrer Arbeit Ihre Fähigkeiten erweitern** und Neues erlernen?

Quelle: Giesert et al. 2014 in Anlehnung an Ilmarinen)

Quelle: Personen-RADAR nach Ilmarinen

# Arbeitsfähigkeitskonzept

## das Haus der Arbeitsfähigkeit - Werte



Stockwerk Werte, Einstellung, Motivation:

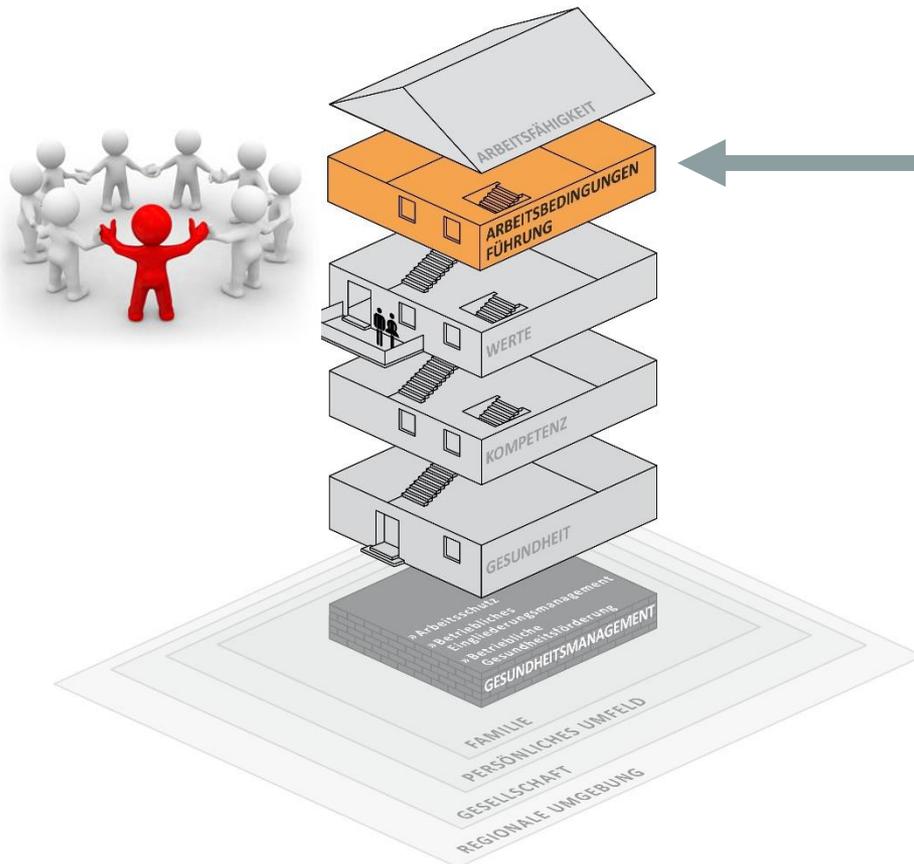
- **Werden Sie** an Ihrem Arbeitsplatz geschätzt?
- **Vertrauen** Sie Ihrem Arbeitgeber?
- **Engagieren** Sie sich für Ihre Arbeit?
- Sind Sie **motiviert**, Ihre Arbeit zu erledigen?
- **Werden Sie** an Ihrem Arbeitsplatz **gerecht behandelt**?

Quelle: Giesert et al. 2014 in Anlehnung an Ilmarinen)

Quelle: Personen-RADAR nach Ilmarinen

# Arbeitsfähigkeitskonzept

## das Haus der Arbeitsfähigkeit - Arbeit



Stockwerk Arbeit: Arbeitsbedingungen und Führung:

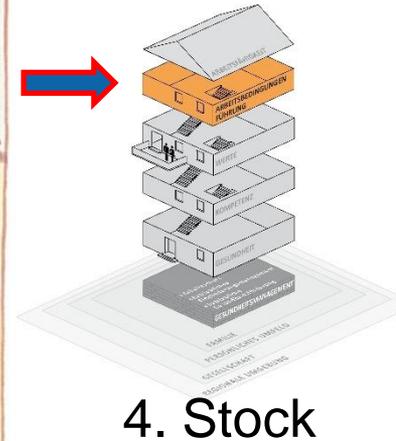
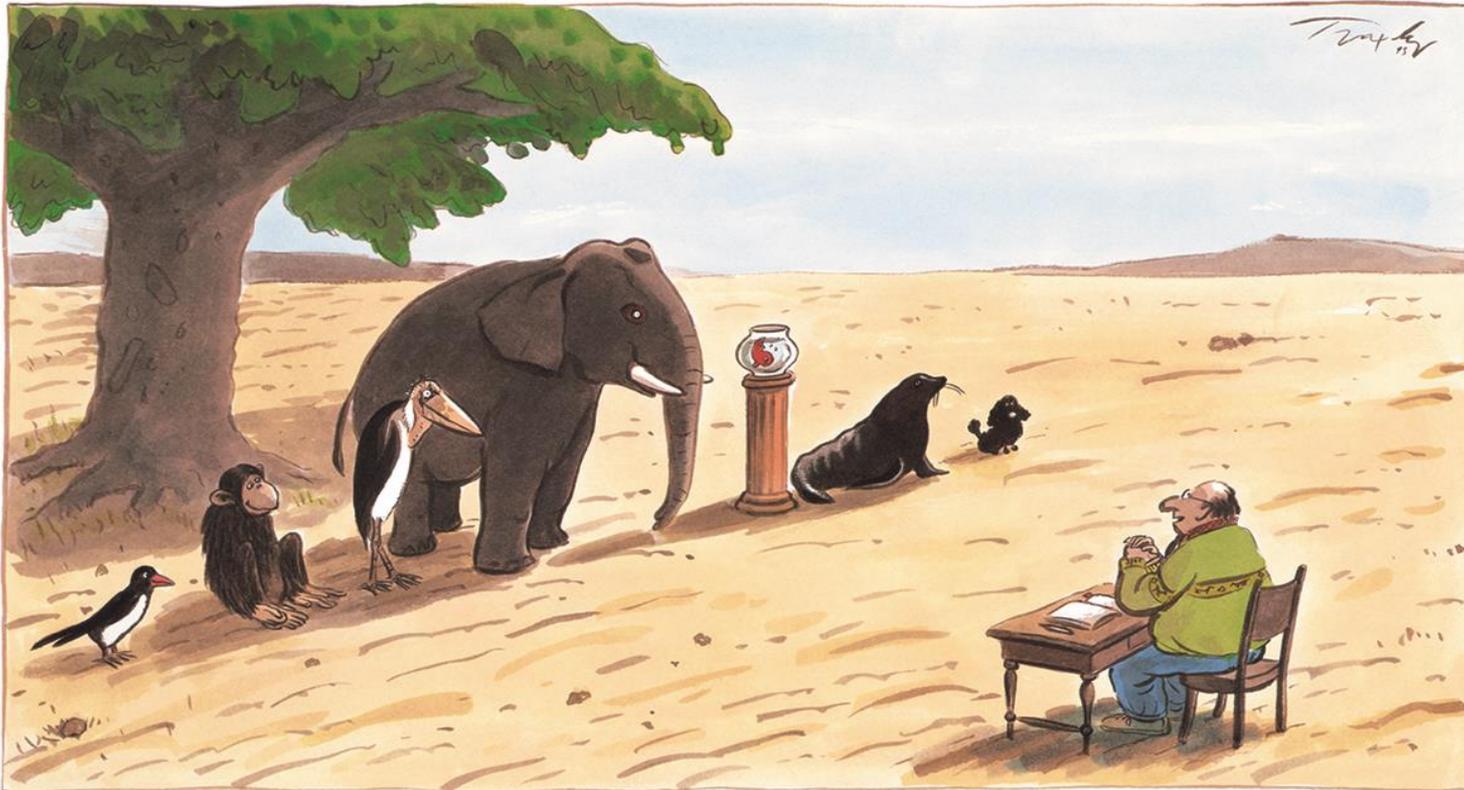
- Wie gut ist Ihre **Arbeit organisiert**?
- Bekommen Sie **Unterstützung** von Ihrem **Vorgesetzten** in schwierigen und herausfordernden Arbeitssituationen?
- Bekommen Sie über Ihre Arbeitsleistung **Rückmeldung** von Ihrem **Vorgesetzten**?
- Erhalten Sie in schwierigen und herausfordernden Arbeitssituationen **Unterstützung** durch Ihre **Kollegen**?

Quelle: Giesert et al. 2014 in Anlehnung an Ilmarinen)

Quelle: Personen-RADAR nach Ilmarinen

# Arbeitsanforderungen und Beschäftigte

## differentielle Arbeitsgestaltung



Zum Ziele einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsaufgabe für Sie alle gleich: Klettern Sie auf den Baum!

Traxler, mfG., Quelle: Tempel und Ilmarinen, Hg. Giesert, S. 98



# Handlungsfeld Arbeitsbedingungen und Führung

## Betriebliches Beispiel 2017 (N=49)

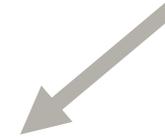
**Arbeitsgestaltung**  
(z.B. Handlungsspielraum,  
Ganzheitlichkeit,  
Verantwortung)



**Führung**  
(z.B. Führungshandeln  
Geschäftsführung und  
direkte Vorgesetzte)



**Altersgruppe**



**Fehlzeiten**

Anhand des Modells können **73,5% der Fehlzeiten** durch **Führungshandeln**, **Arbeitsgestaltung** sowie die **Altersgruppe** erklärt werden.

# Interventionen Arbeitsbedingungen und Führung

## betriebliches Beispiel 2017



Durchführung von sieben  
**D**ialogorientierten  
Maßnahmen**W**orkshops DiWo®

**Führung** (z.B. Stärkung zeitlicher Kapazitäten, Schulungsmaßnahmen für mitarbeiterorientiertes Führen)

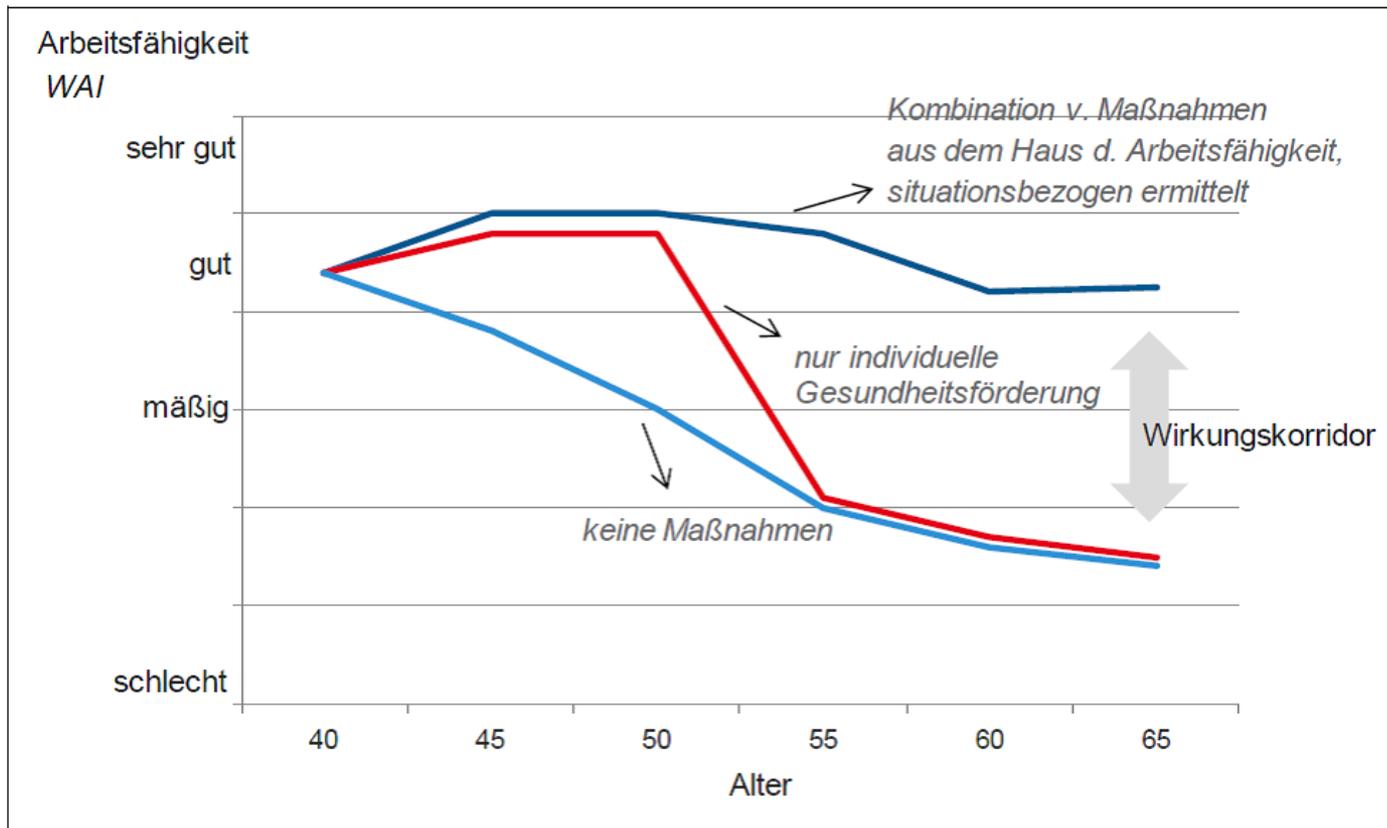
**Information und Kommunikation** (z.B. störungsfreier Zugang zu Informationen, Regelmäßiger Austausch innerhalb und zwischen Teams, Partizipation der Beschäftigten)

**Arbeitsorganisation und Prozesse** (z.B. Verfahrens- und Prozessbeschreibungen, Zusammenarbeit Abteilungen und mit Externen)



# Entwicklung der Arbeitsfähigkeit

Kombination von Maßnahmen notwendig



Richenhagen (2003)

# Aktuelle und zukünftige Bedeutung von BGM-Themen (#whatsnext - BGM-Trendstudie, IFBG 2017)



## BEDEUTUNG – AKTUELL

N=623-654



## BEDEUTUNG – IN 5 JAHREN

N=611-642



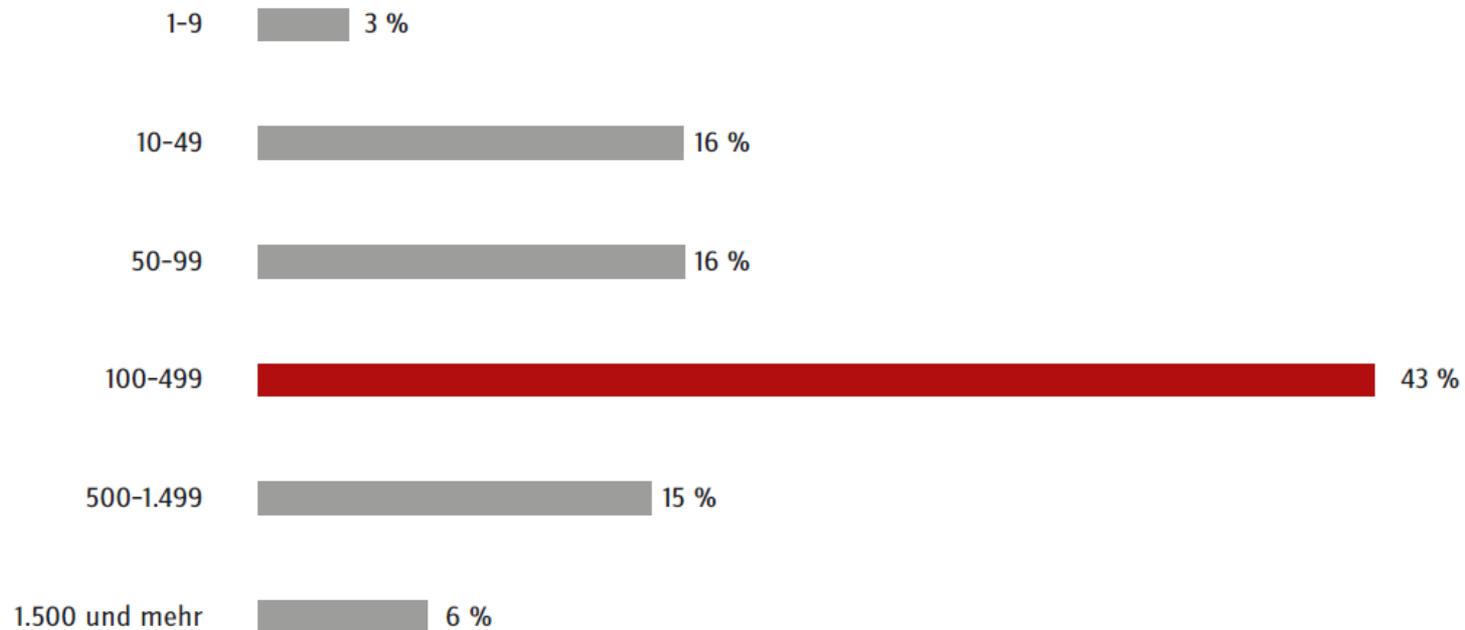
0 = keine Bedeutung; 1 = eher geringe Bedeutung; 2 = eher große Bedeutung; 3 = große Bedeutung



# Gesundheitsförderung nach Betriebsgröße

## Betriebliche Gesundheitsförderung 2016

Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten)



Quelle: MDS & GKV (Hrsg.) Präventionsbericht 2017



# Schritt für Schritt Arbeitsfähig in die Zukunft

BGF strukturiert einführen und umsetzen

## Orientieren

Wo stehen wir?  
Welche  
Möglichkeiten  
haben wir?



## Planen und einführen

Welche Schritte  
sind erfolgreich?



## Umsetzen

Wie können wir  
unsere Ideen und  
Konzepte im  
betrieblichen  
Alltag umsetzen?



## Evaluieren

Ist das was wir  
machen  
erfolgreich?



Bilder: aboutpixel.de

# HERZLICHEN DANK!

## Tobias Reuter

Institut für Arbeitsfähigkeit GmbH – Giesert, Liebrich, Reuter

Fischtorplatz 23

D-55116 Mainz

Tel. +49 (0)6131 603984 0

Mobil +49 (0)171 5380999

Fax. +49 (0)6131 603984 1

[www.arbeitsfaehig-in-die-zukunft.com](http://www.arbeitsfaehig-in-die-zukunft.com)

[www.facebook.com/arbeitsfaehig](http://www.facebook.com/arbeitsfaehig)