

Förderung der Arbeitsfähigkeit in kleinen und mittleren Unternehmen

Tagesseminar: Strategien zur besseren Arbeitsbewältigung

Aalen 29. September 2010

Martin Koczor

Die aktuellen Megatrends

- Demografischer Wandel
- Neue Stufe der Individualisierung
- Boomende Gesundheit
- Frauen auf dem Vormarsch
- Kulturelle Vielfalt
- Neue Mobilitätsmuster
- Digitales Leben
- ...
- Wandel der Arbeitswelt

Wie alt sind Sie?

Wie alt fühlen Sie sich?

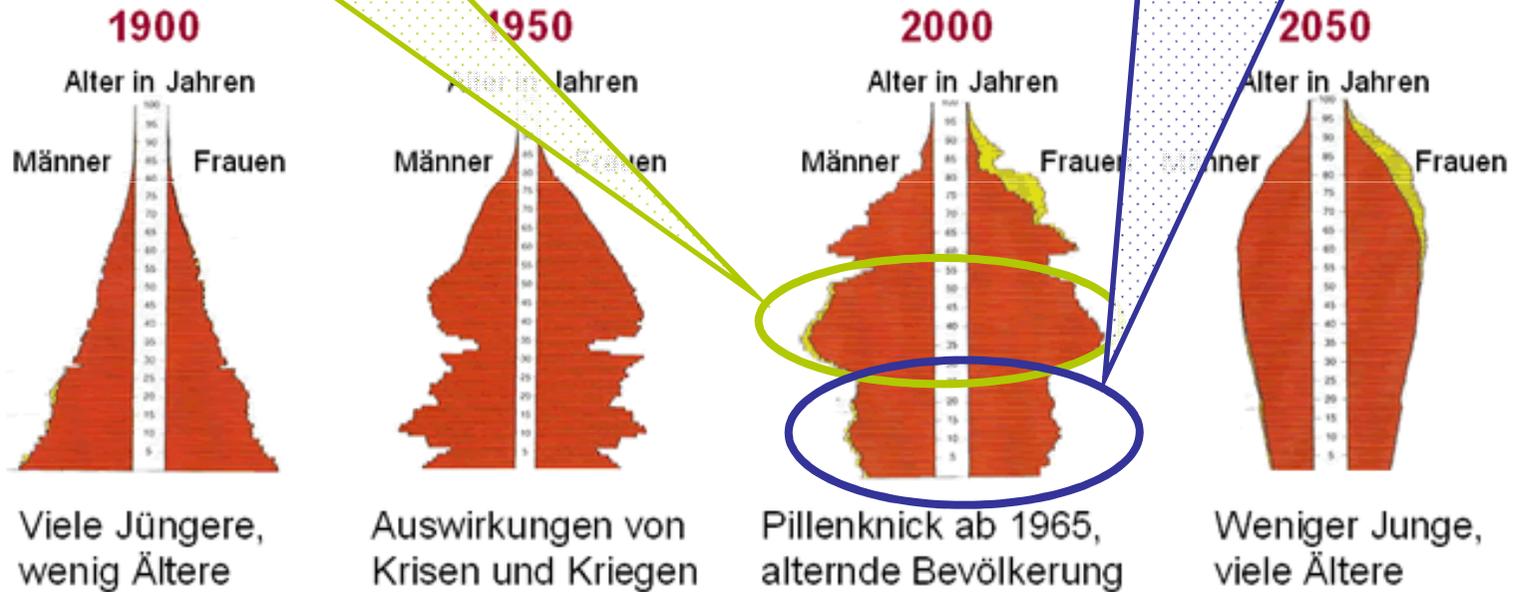
Zukünftige Herausforderungen...

Zukunftsradar

Demographische Komponente:
Bevölkerungspyramiden

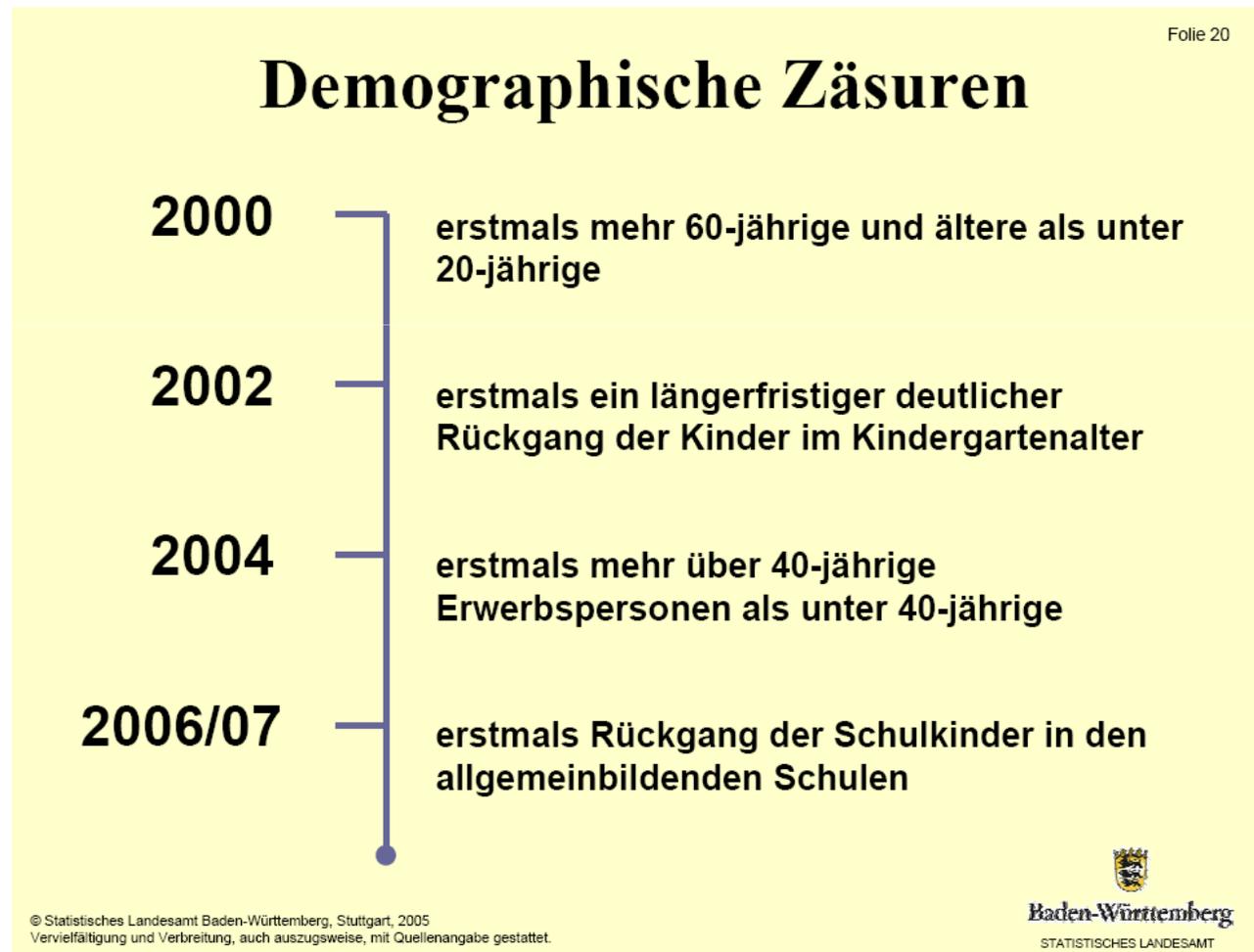
Herausforderung 1:
kollektives Altern

Herausforderung 2:
weniger Nachwuchs

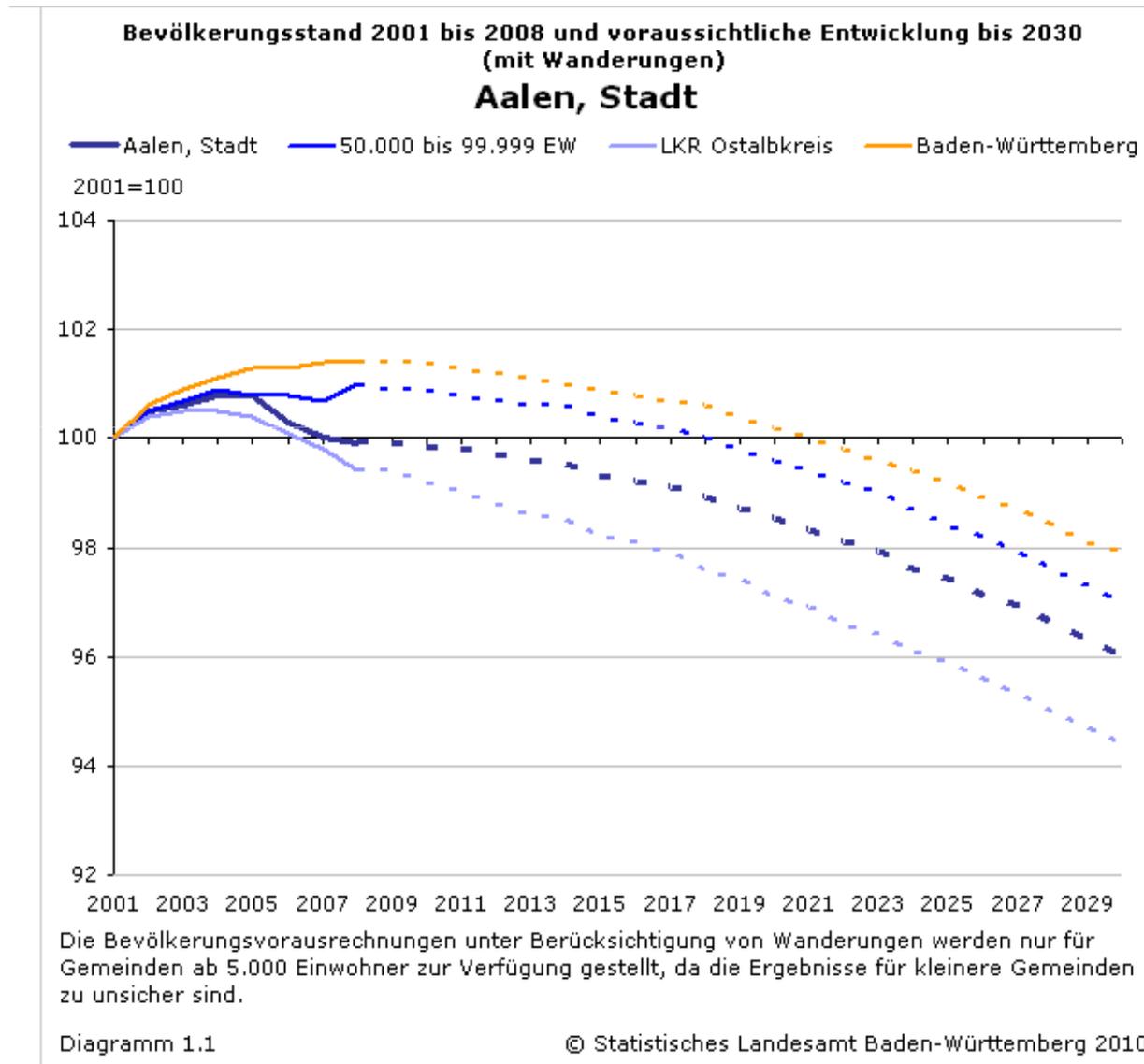


Quelle: Statistisches Landesamt.

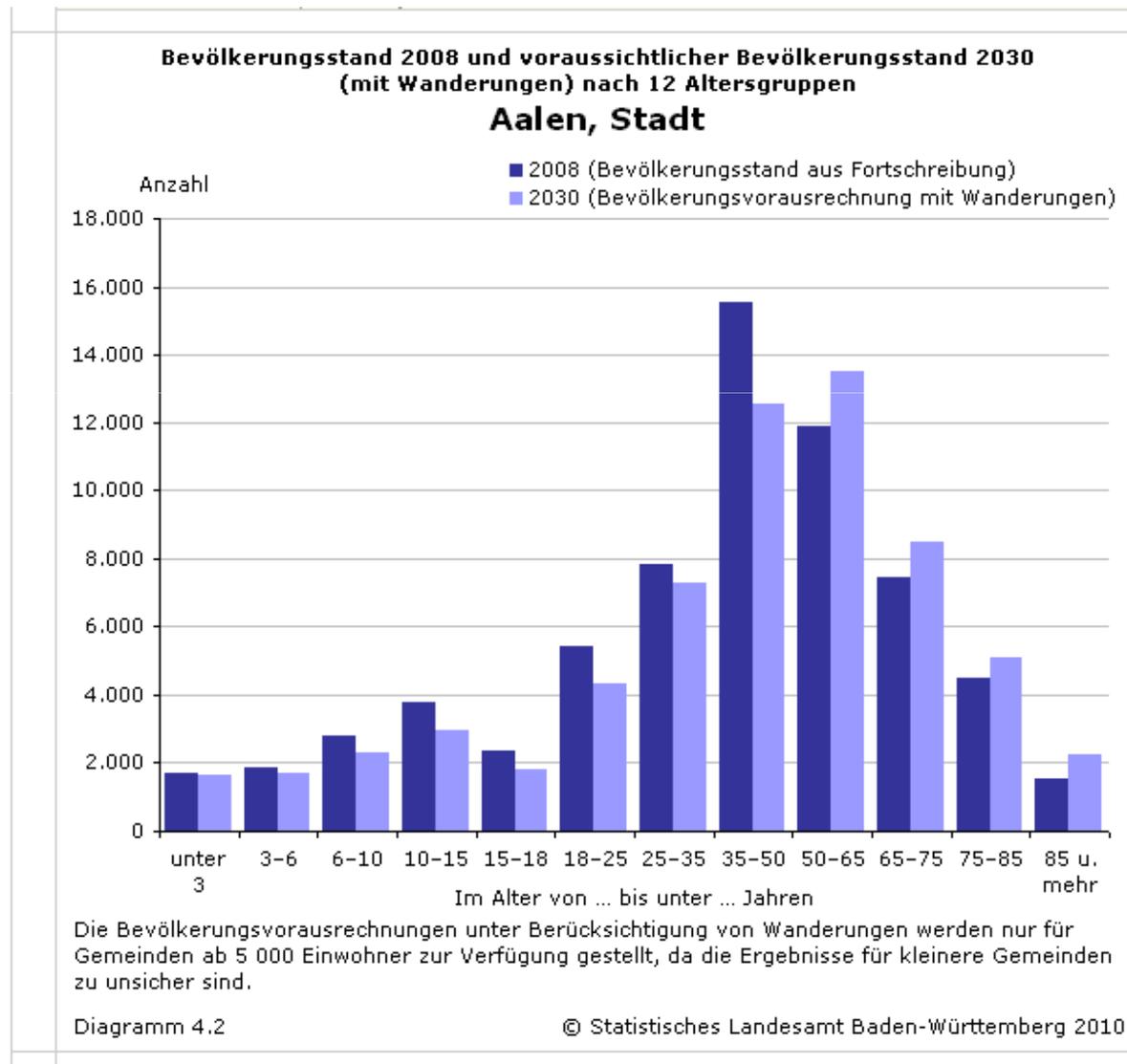
Wie sieht es in Baden-Württemberg aus?



Bevölkerungsprojektion: Aalen, Ostalbkreis und BaWü



Altersstrukturanalyse für die Stadt Aalen



Was ist Arbeitsfähigkeit?

- Ist Arbeitsfähigkeit in erster Linie die Abwesenheit von Arbeits*un*fähigkeit?



Definition Arbeitsfähigkeit

- Arbeitsfähigkeit ist die Balance zwischen den individuellen Ressourcen und den derzeitigen Arbeitsanforderungen
- Arbeitsfähigkeit ist eine veränderliche und gestaltbare Größe!

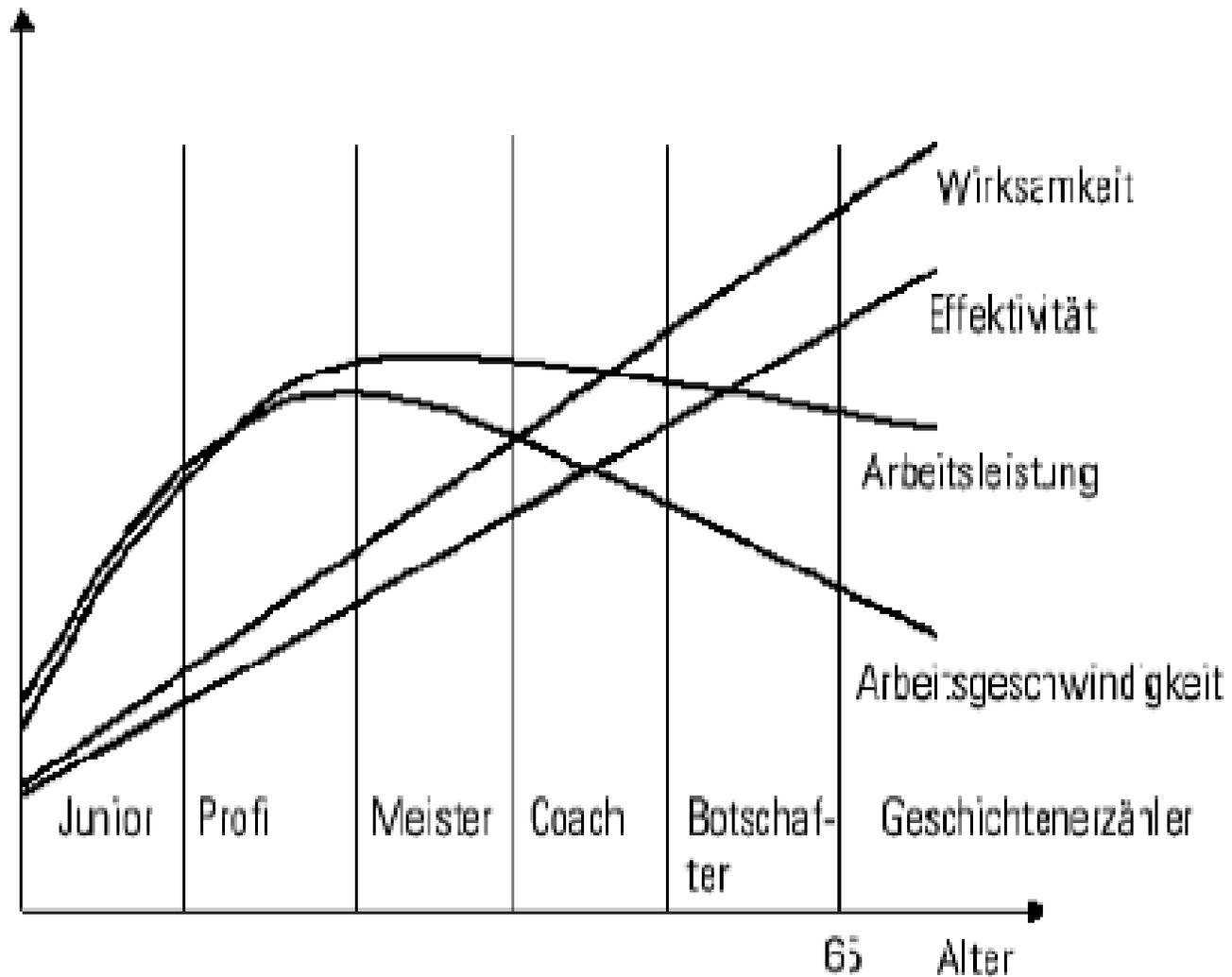
Einflussfaktoren auf Arbeitsfähigkeit

Die Chance, dass sich die Arbeitsbewältigungsfähigkeit erhöht, ist bei

- verstärkten körperlichen Freizeitaktivitäten: 1,8-fach
- verringerten monotonen Tätigkeiten: 2,1-fach
- **erhöhter Anerkennung durch Vorgesetzte: 3,6-fach**

Ergebnisse von finnischen Längsschnittstudien 1981-1992, nach: Ilmarinen und Tempel, 2002: 249

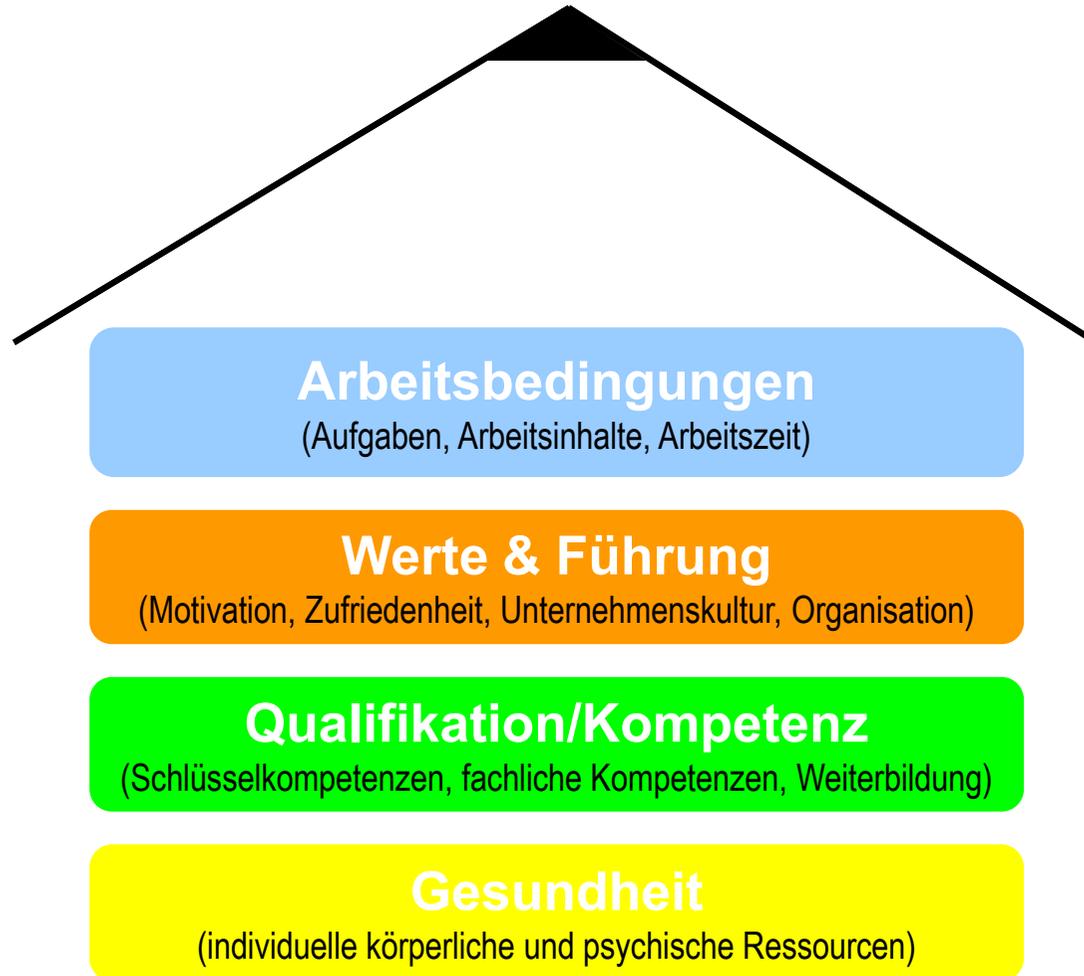
Die betriebliche Realität



Quelle: Rantanen, 2000

© Martin Koczor 2010

Herzlich willkommen im Haus der Arbeitsfähigkeit!



Arbeitsbewältigungscoaching



- Betrieblicher Beratungsansatz
 - Top Down
 - Partizipativ und Mitarbeiter/-innen orientiert
- Zwei Funktionen:
 - 1. Diagnose (ABI)
 - 2. Impuls
- Zwei Komponenten:
 - 1. Persönlich vertrauliches Coaching-Gespräch
 - 2. Workshop auf betrieblicher Ebene

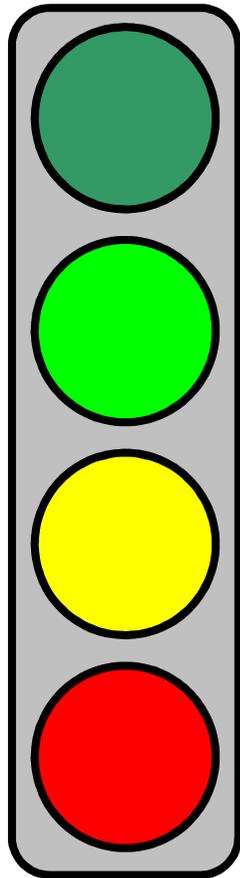
Ziele des ARBEITSBEWÄLTIGUNGS-COACHING

- Auf der Ebene der Beschäftigten
 - Impulse zum Erhalt oder der Wiederherstellung dieser Balance völlig unabhängig vom Alter und vom beruflichen Status der Person
- Auf der betrieblichen Ebene
 - Impulse für Maßnahmen durch die Einbindung und Expertise der Beschäftigten
 - Umfasst die vier Bereiche des „Haus der Arbeitsfähigkeit“

Vorgehensweise auf der Belegschaftsebene

- Information der Beschäftigten
 - Inhalte
 - Verfahren
- Angebot eines persönlich vertraulichen Fördergesprächs
 - Ermittlung des ABI (Arbeitsbewältigungs-Index)
 - Sofortige Rückmeldung
 - Fokussierung der Förderthemen
 - evtl. Selbstverpflichtung
- Rückmeldung der Ergebnisse (anonymisiert)
 - Information über Ergebnisse der Fördergespräche
 - Information über die Workshops und Maßnahmen

Arbeitsbewältigungs-Ampel



Sehr gute Arbeitsbewältigungs-Konstellation

Gute Arbeitsbewältigungs-Konstellation

Mäßige Arbeitsbewältigungs-Konstellation

Kritische Arbeitsbewältigungs-Konstellation

Leitfragen im Fördergespräch

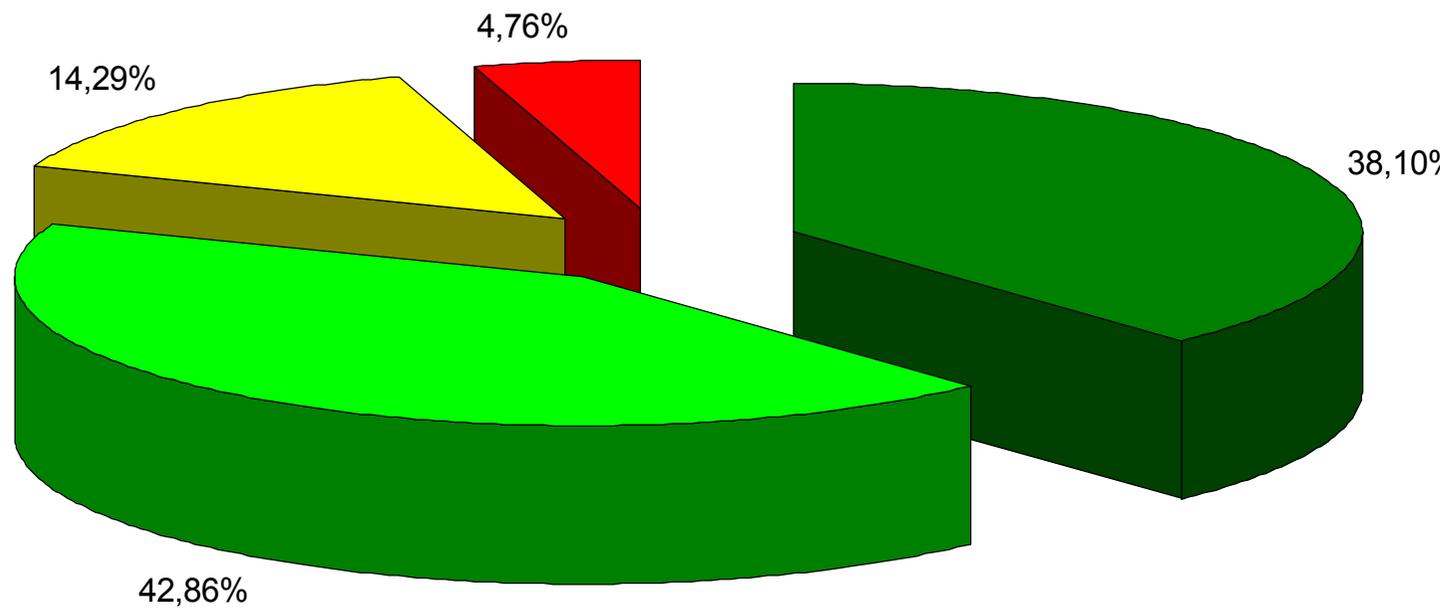
„Was können Sie für sich tun?“

**„Was brauchen Sie von Ihrem
Betrieb?“**

Vorgehensweise auf der betrieblichen Ebene

- Anonymisierte Zusammenfassung der Ergebnisse der Fördergespräche
 - Priorisierung von Themen
 - Ableitung von Handlungsempfehlungen
 - Auswahl von Maßnahmen zur Umsetzung
 - Review nach 6 Monaten
 - Erneutes Angebot nach 2-3 Jahren
-
- **Klassisches Projektmanagement**

Beispiel 1: Rückmeldung

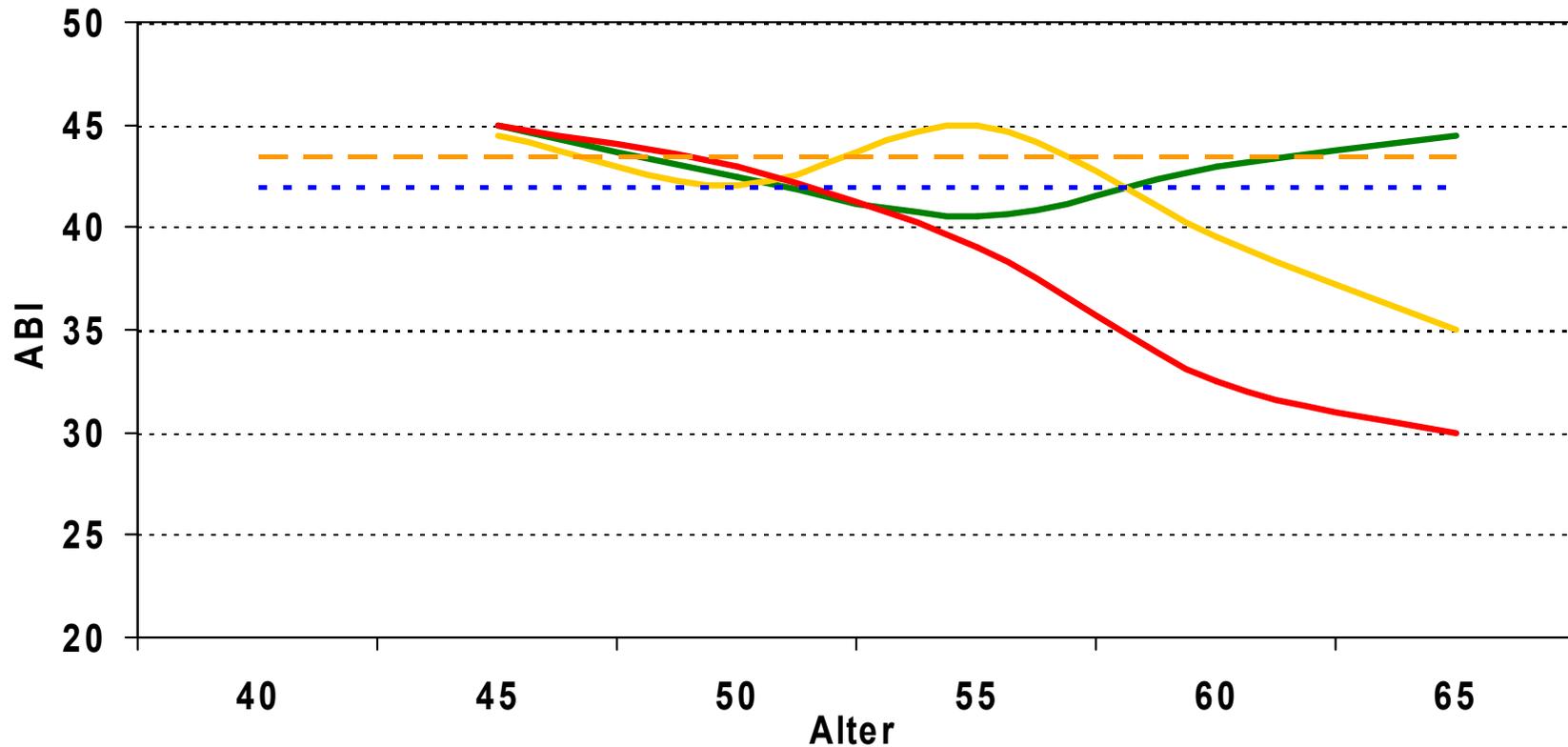


Beispiel 2: Übersicht über die Förderthemen

PERSÖNL. GESUNDHEIT	99	27,1%
Bewegung	38	10,4%
Ernährung	11	3%
Entspannung	15	4,1%
Gesundheitsgerechtes Arbeiten	12	3,3%
Lebensbalance	16	4,4%
Untersuchung + Behandlung	4	1,1%
Sonstiges	3	0,8%
ARBEITSBEDINGUNGEN	87	23,8%
Arbeitsaufgabe	19	5,2%
Arbeitsmenge	13	3,6%
Arbeitsmittel	7	1,9%
Arbeitsplatz	14	3,8%
Arbeitsumgebung	1	0,3%
Arbeitszeit	15	4,1%
Information	7	1,9%
Sonstiges	11	3%
KOMPETENZ	77	21,1%
Betriebliche Weiterbildung	20	5,5%
Einsatz des Erfahrungswissens	14	3,8%
Fachausbildung	23	6,3%
Karrieremöglichkeit	6	1,6%
Persönlichkeitsentwicklung	3	0,8%
Trainings zur professionellen Gesundheitskompetenz	1	0,3%
Sonstiges	10	2,7%
FÜHRUNG / ARBEITSORGANISATION	102	27,9%
Arbeitsabläufe	14	3,8%
Arbeitsaufgabe	5	1,4%
Betriebsklima	8	2,2%
Information	12	3,3%
Kollegialität	8	2,2%
Mitsprache	11	3%
Vorgesetzten MA Beziehung	29	7,9%
Sonstiges	15	4,1%

366 Einzelnennungen

Beispiel 3: Standortbestimmung



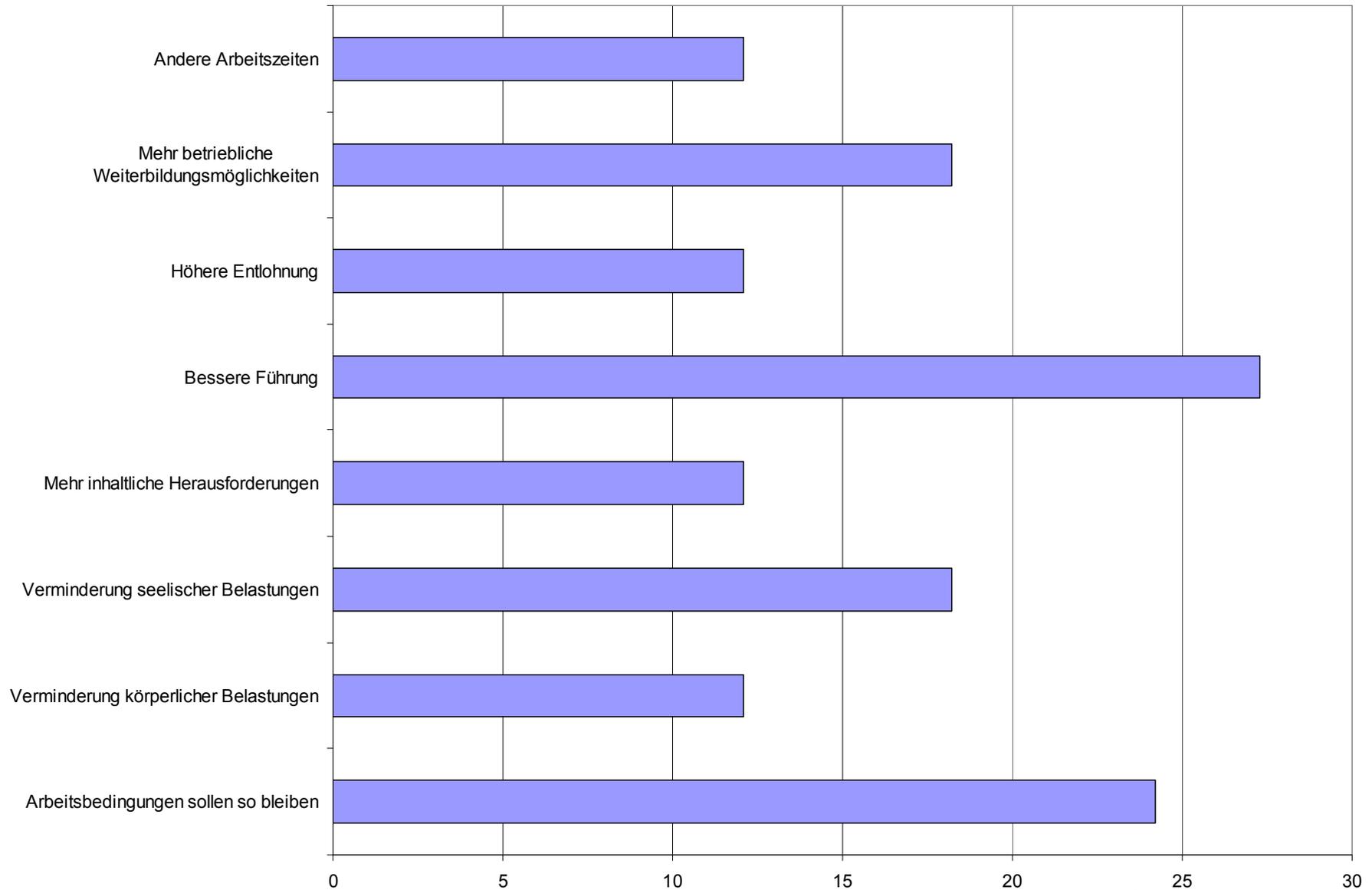
- Individuelle Gesundheitsförderung, Ergonomische Maßnahmen, verbessertes Führungsverhalten
- Nur individuelle Gesundheitsförderung

— Keine Maßnahmen

Quelle: Richenhagen

© Martin Koczor 2010

Beispiel 4: Weitere Aspekte der AF



Risiken

- Unklare Kommunikation
- Gefahr der Überlastung von Entscheidern
- Gefahr Belegschaft zu enttäuschen/frustrieren
- Vertrauensverlust bei Regelverletzung (Anonymität und Datenschutz)

Chancen

- Entwicklung eines Bewusstseins für Arbeitsfähigkeit bei Vorgesetzten und Beschäftigten
- Berücksichtigt die Haupteinflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit
- Standardisiertes Instrument
- Wiederholungen ergeben einen Zeitvergleich
- Stärkung der Mitarbeiterverantwortung

Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

Martin Koczor
Josefsstr. 53
55118 Mainz
0176 - 24189774

arbeitsfaehigkeit@web.de