



Das Betriebliche Eingliederungsmanagement mit dem Arbeitsfähigkeitscoaching®

Long COVID – Wege zurück in die Arbeitswelt

Wien, 06.10.2023

Tobias Reuter
Institut für Arbeitsfähigkeit

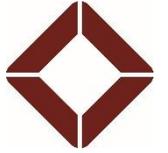


Arbeitsfähigkeitscoaching

Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland

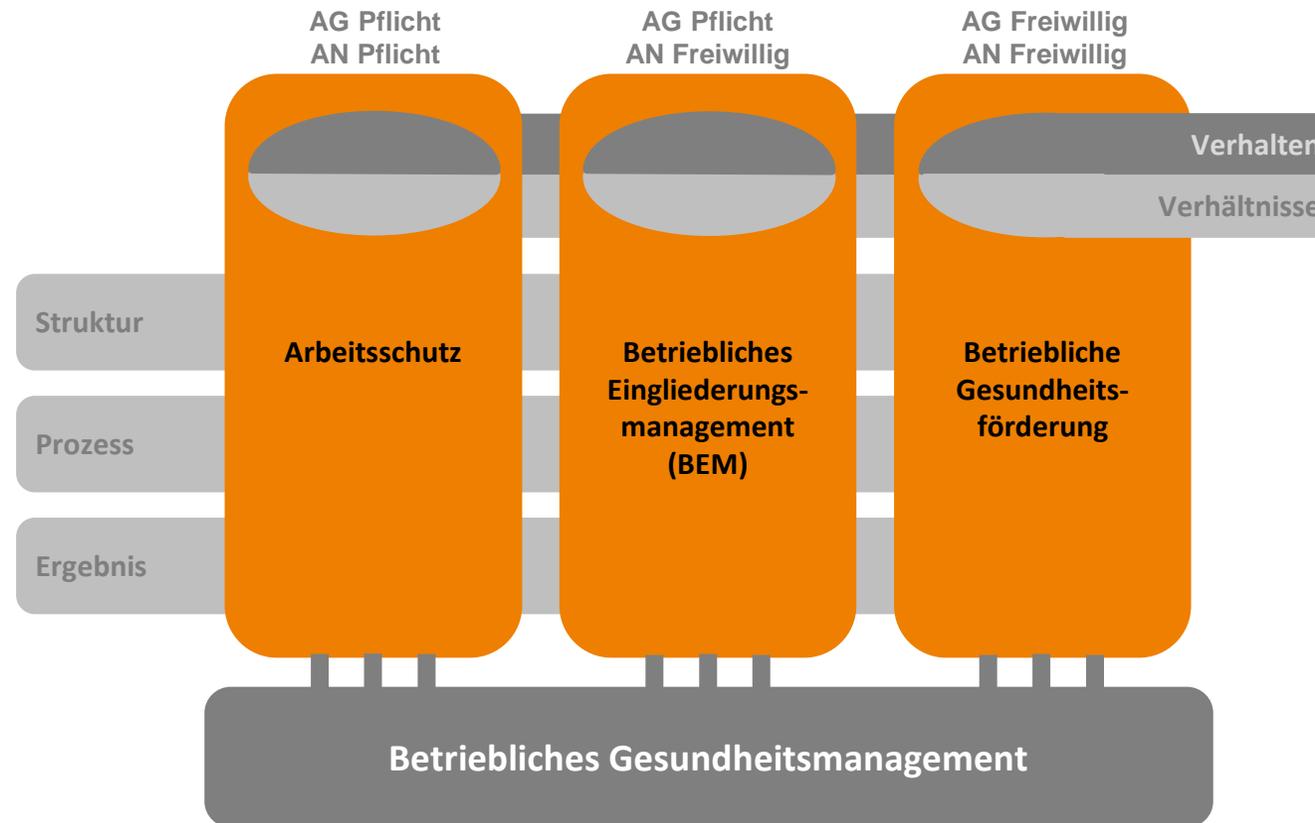
§ 167 Abs. 2 SGB IX

Sind **Beschäftigte** innerhalb **eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig**, klärt der **Arbeitgeber** mit der zuständigen **Interessenvertretung** im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der **Schwerbehindertenvertretung**, mit **Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person** die Möglichkeiten, wie die **Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement)**. [...]



Handlungsfelder der Prävention

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement

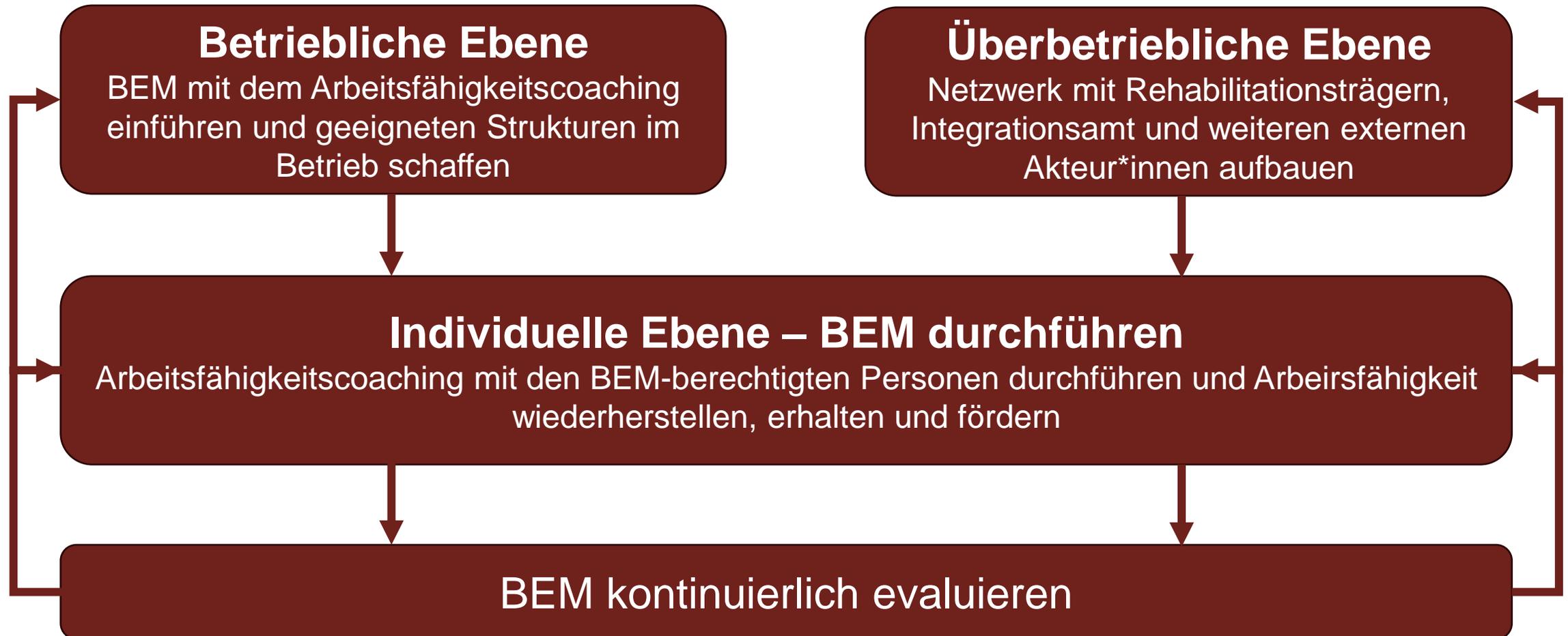


Quelle: Giesert (2012)



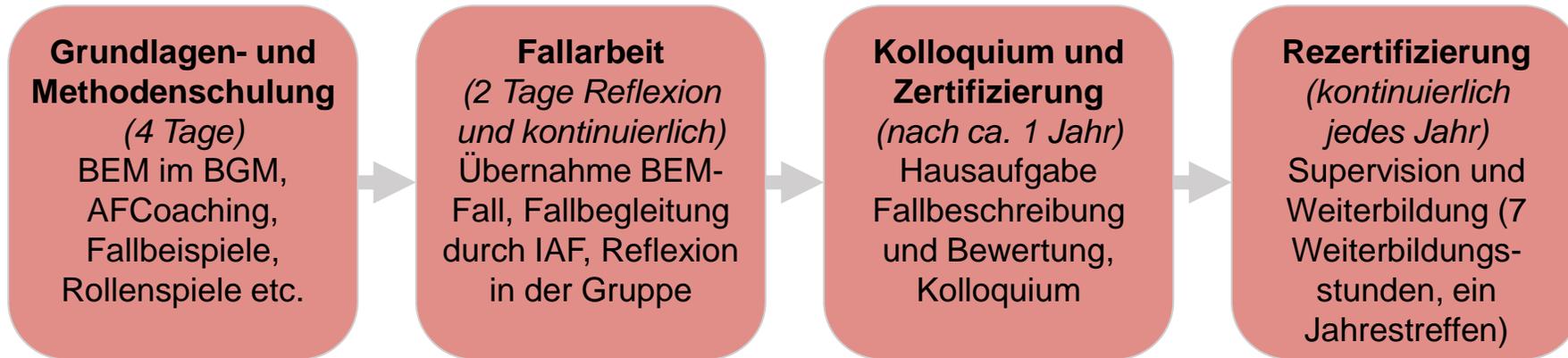
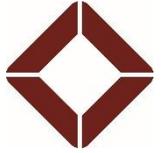
Rahmenkonzept Arbeitsfähigkeitscoaching®

Aufbau des BEM - betriebliche, außerbetriebliche, individuelle Ebene



Quelle: Giesert, Reiter, Reuter (2013)

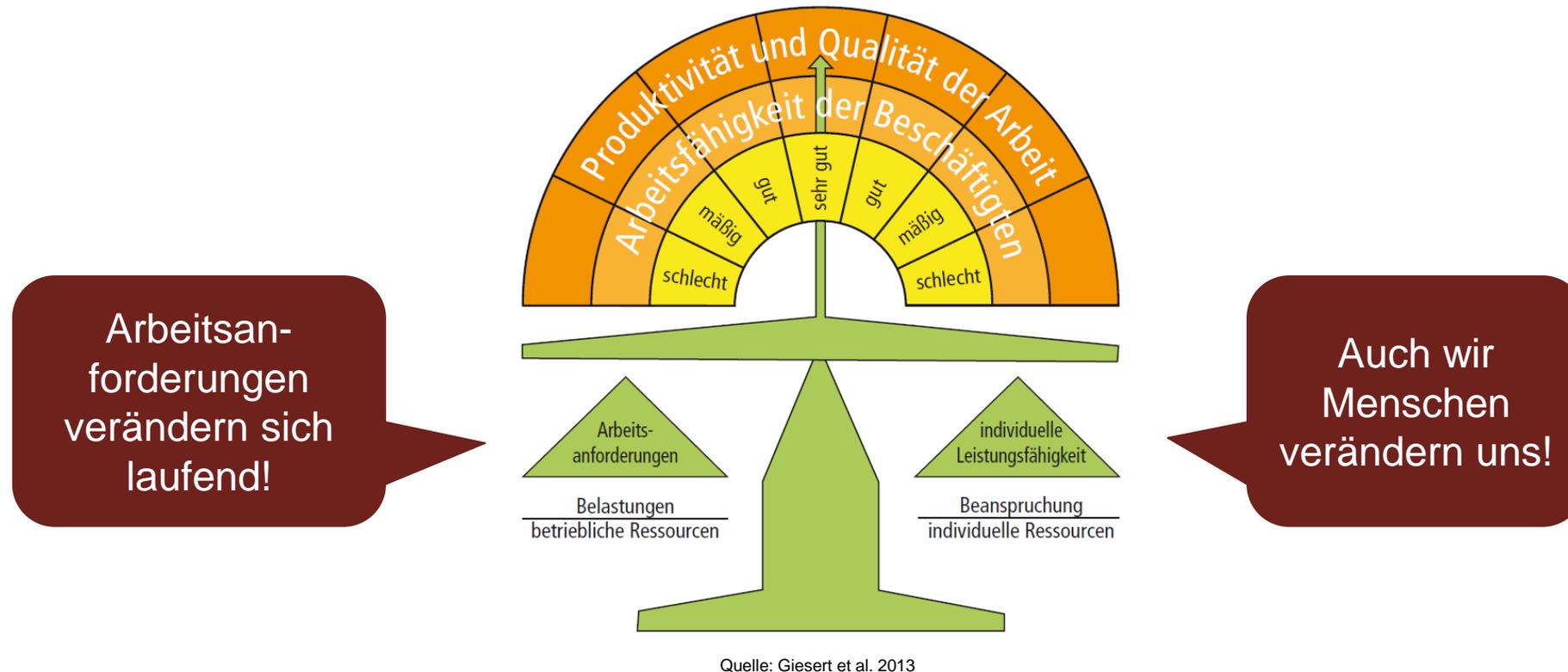
Ablauf der Qualifizierung zum Arbeitsfähigkeitscoach® Überblick

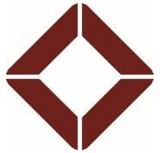




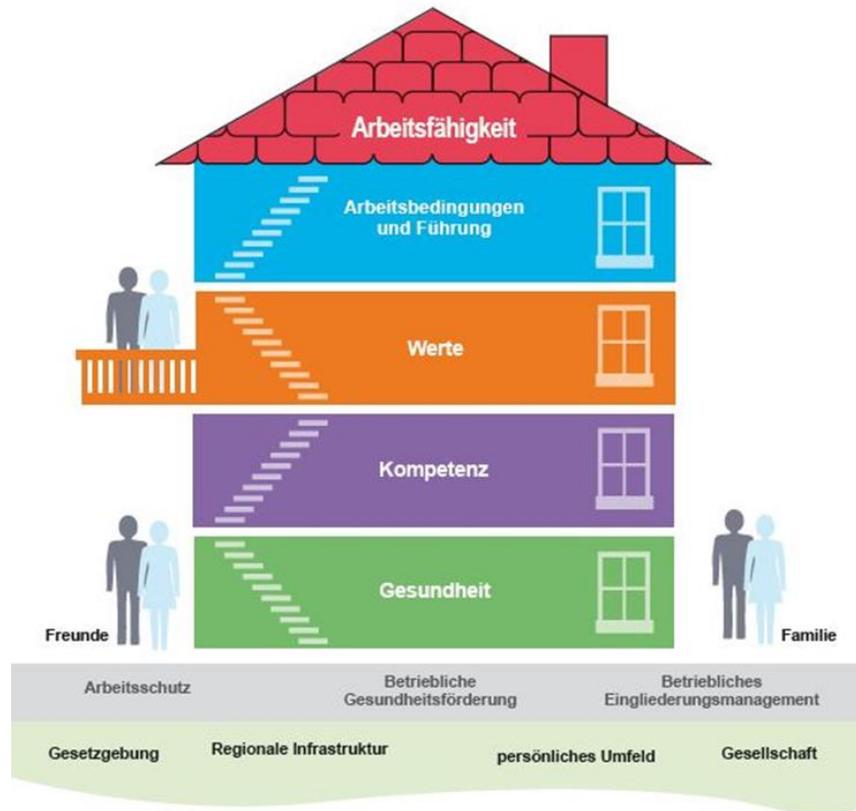
BEM als ein Dialog und die Balance im Blick

Balance zwischen Arbeitsanforderungen und individuellem Leistungsvermögen



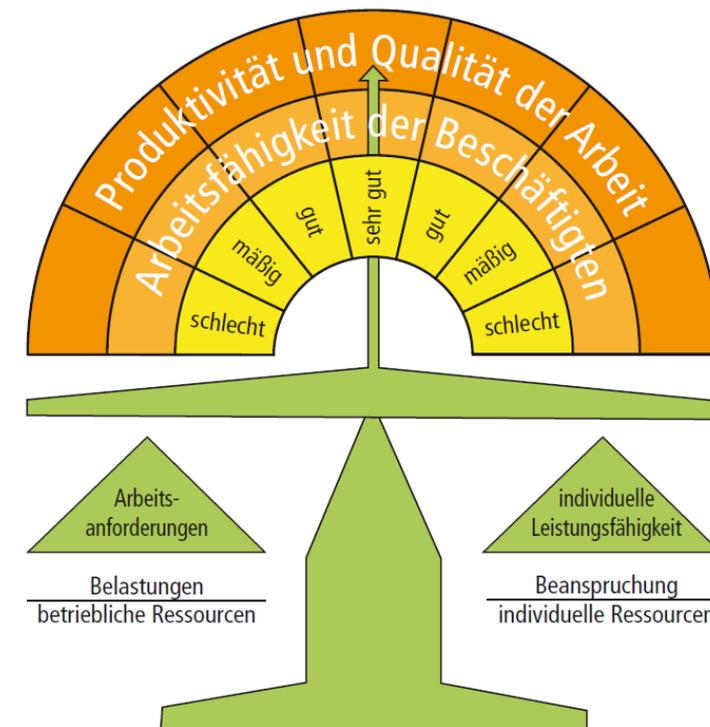


Arbeitsfähigkeitskonzept das Haus der Arbeitsfähigkeit

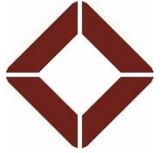


Quelle: Giesert et al. 2014 in Anlehnung an Ilmarinen)

Ziel: Balance von
Anforderungen und
Leistungsfähigkeit

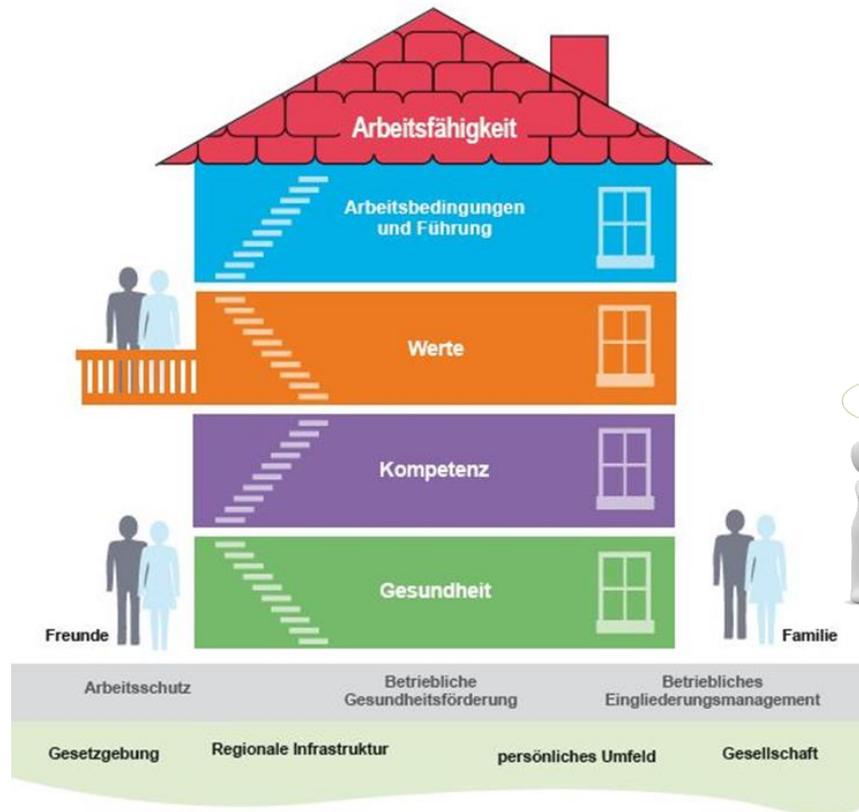


Quelle: Giesert et al. 2013



Arbeitsfähigkeit fördern

Ein dauerhafter Dialog

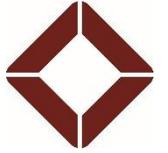


Quelle: Giesert et al. 2014 in Anlehnung an Ilmarinen)



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?



BEM-Verfahren: Arbeitsfähigkeitscoaching

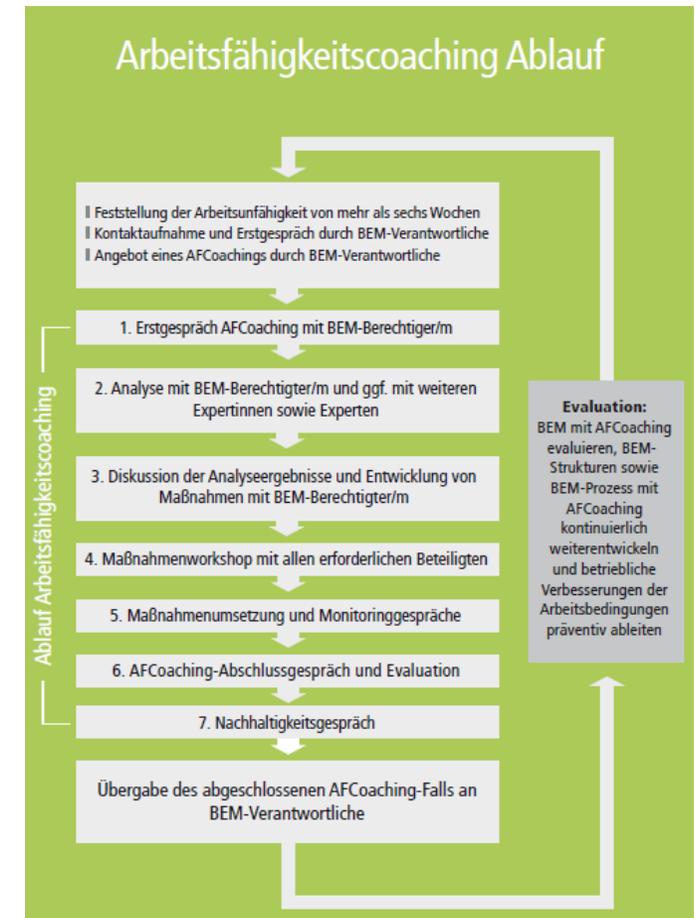
Individuelle Ebene – Ablauf der 7 Schritte

Feststellung AU > 6 Wochen,
Kontaktaufnahme und Angebot AFCoaching

1. Erstgespräch mit AFCoach und BEM-Berechtigter/m
2. Analyse mit BEM-Berechtigter/m
3. Entwicklung von Maßnahmen mit BEM-Berechtigter/m
4. Maßnahmenworkshop mit erforderlichen Beteiligten
5. Maßnahmenumsetzung und Monitoring
6. Abschlussgespräch
7. Nachhaltigkeitsgespräch



Quelle: Giesert/ Reiter/ Reuter (2013)



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.com

www.facebook.com/arbeitsfaehig

Institut für Arbeitsfähigkeit



Arbeitsfähig in die Zukunft