

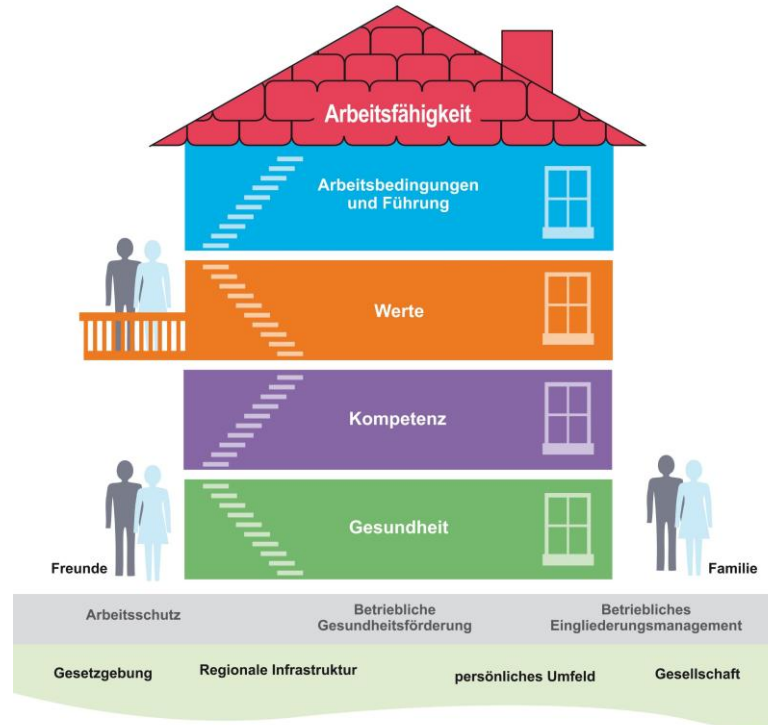


Regina Laudel

Gesundheitsressourcen stärken – Arbeitsfähigkeit erhalten: Rückkehr von Beschäftigten in Einfacharbeit nach längerer Erkrankung

Jahrestagung Projekt ressource | 3. Dezember 2025

Institut für Arbeitsfähigkeit



Beratung



Seminare & Tagungen



INQA WAI-Netzwerk



Auszeichnungen

SZ Institut

Beste betriebliche Gesundheitsanbieter 2025

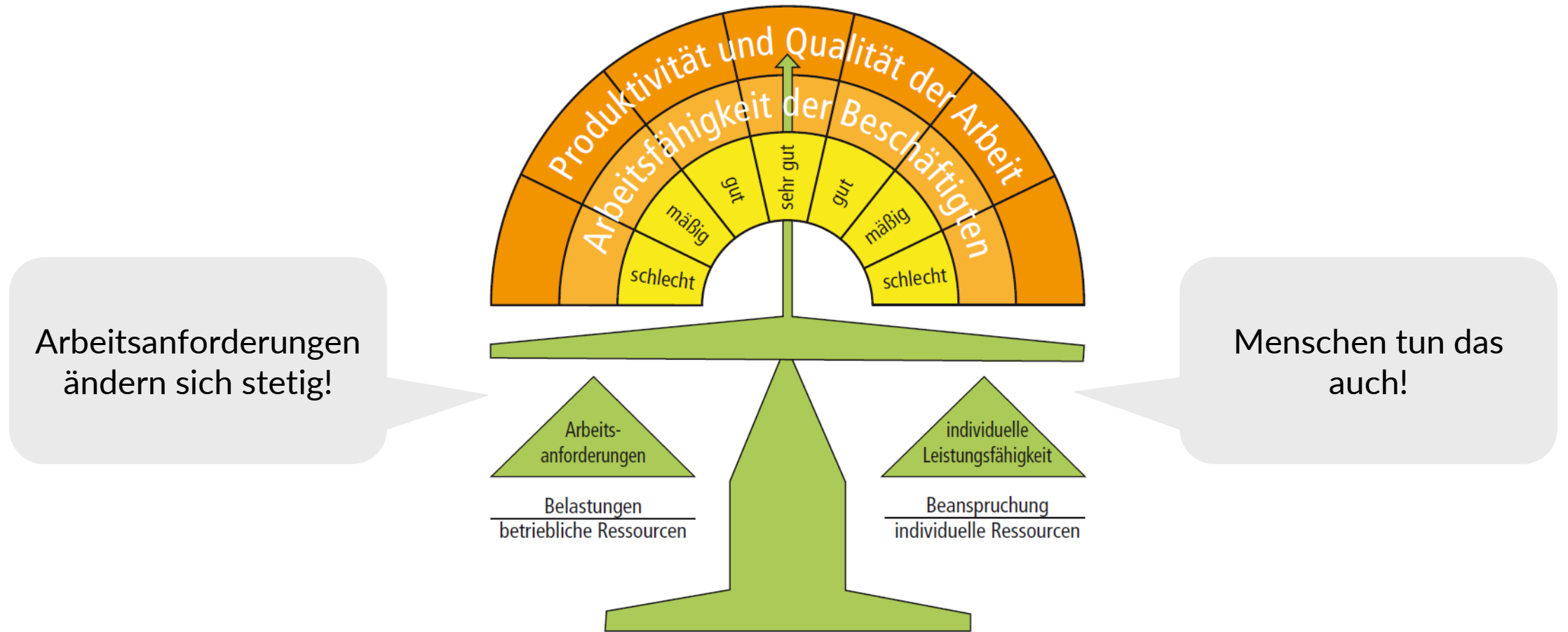
Im Vergleich: 122 Anbieter

In Kooperation mit:
SWI

Süddeutsche Zeitung, September 2025



Blick auf die Balance





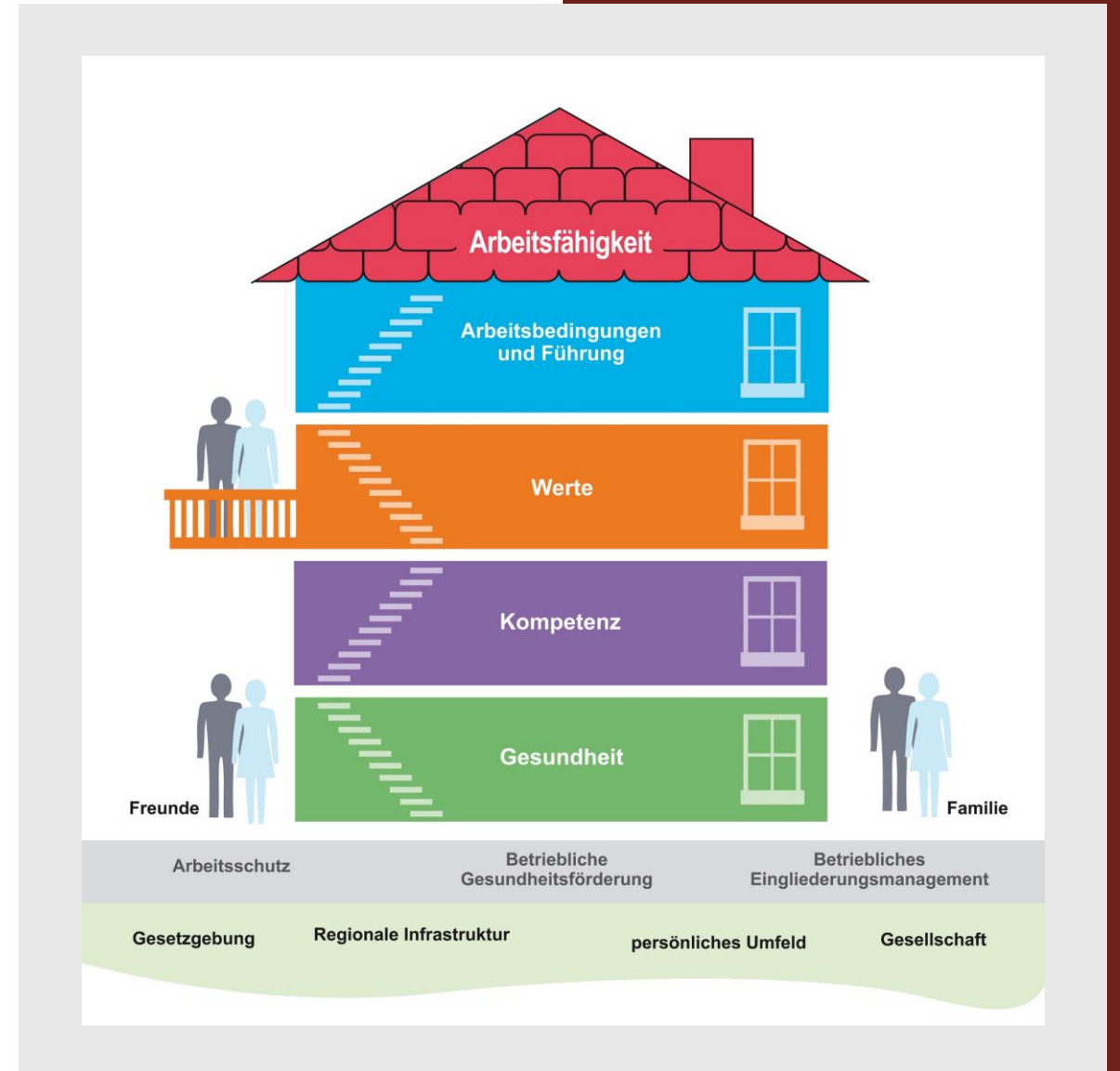
Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Handlungsfelder:

- Gesundheit,
- Kompetenz,
- Werte, Einstellungen und Motivation,
- Arbeitsbedingungen und Führung,
- persönliches Umfeld

Fundament

- Betriebliches Gesundheitsmanagement

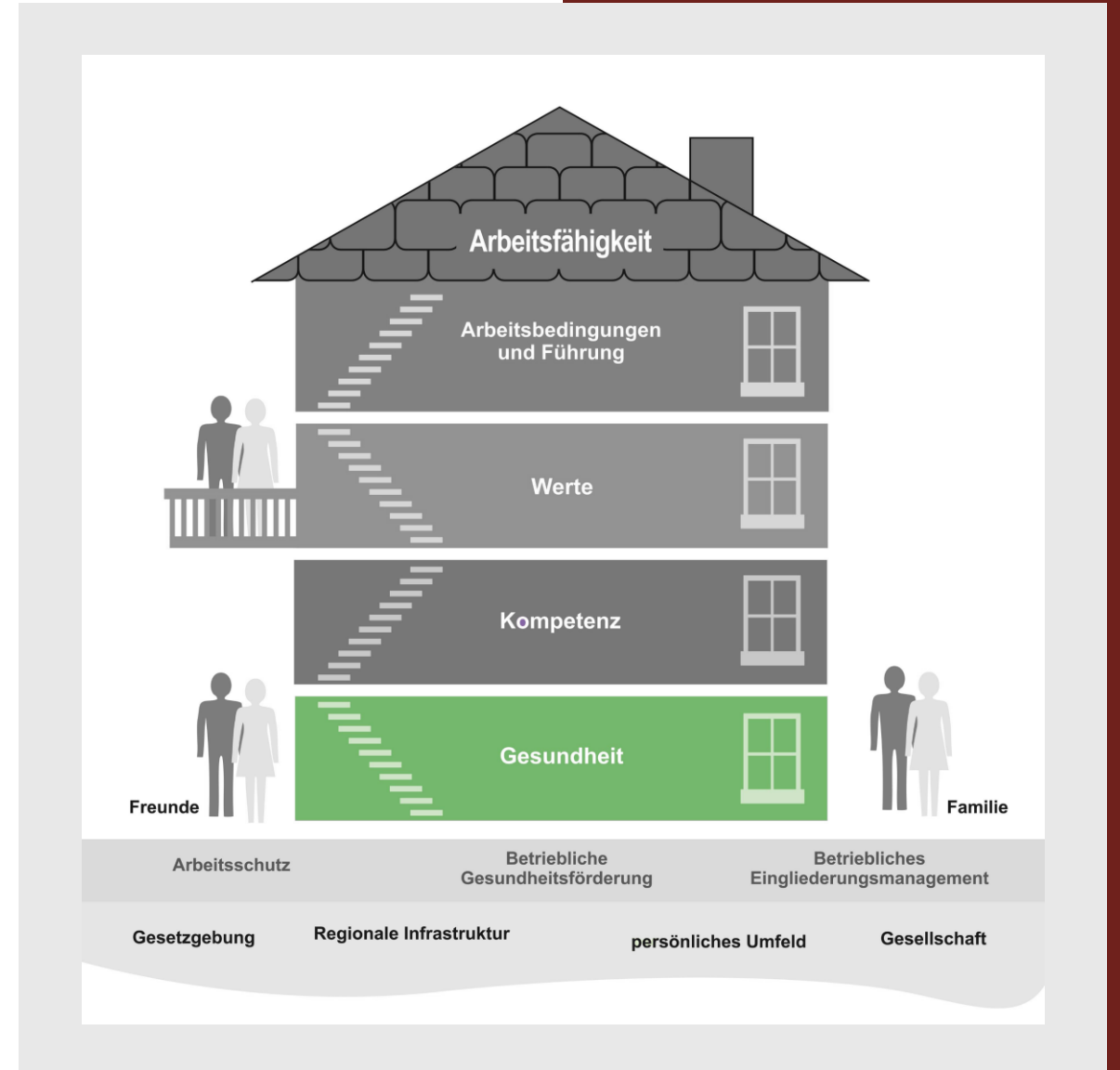




Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Stockwerk Gesundheit:

- Gesundheitszustand in Bezug auf die Arbeit: körperlich, psychisch
- chronische Beeinträchtigungen
- Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeit

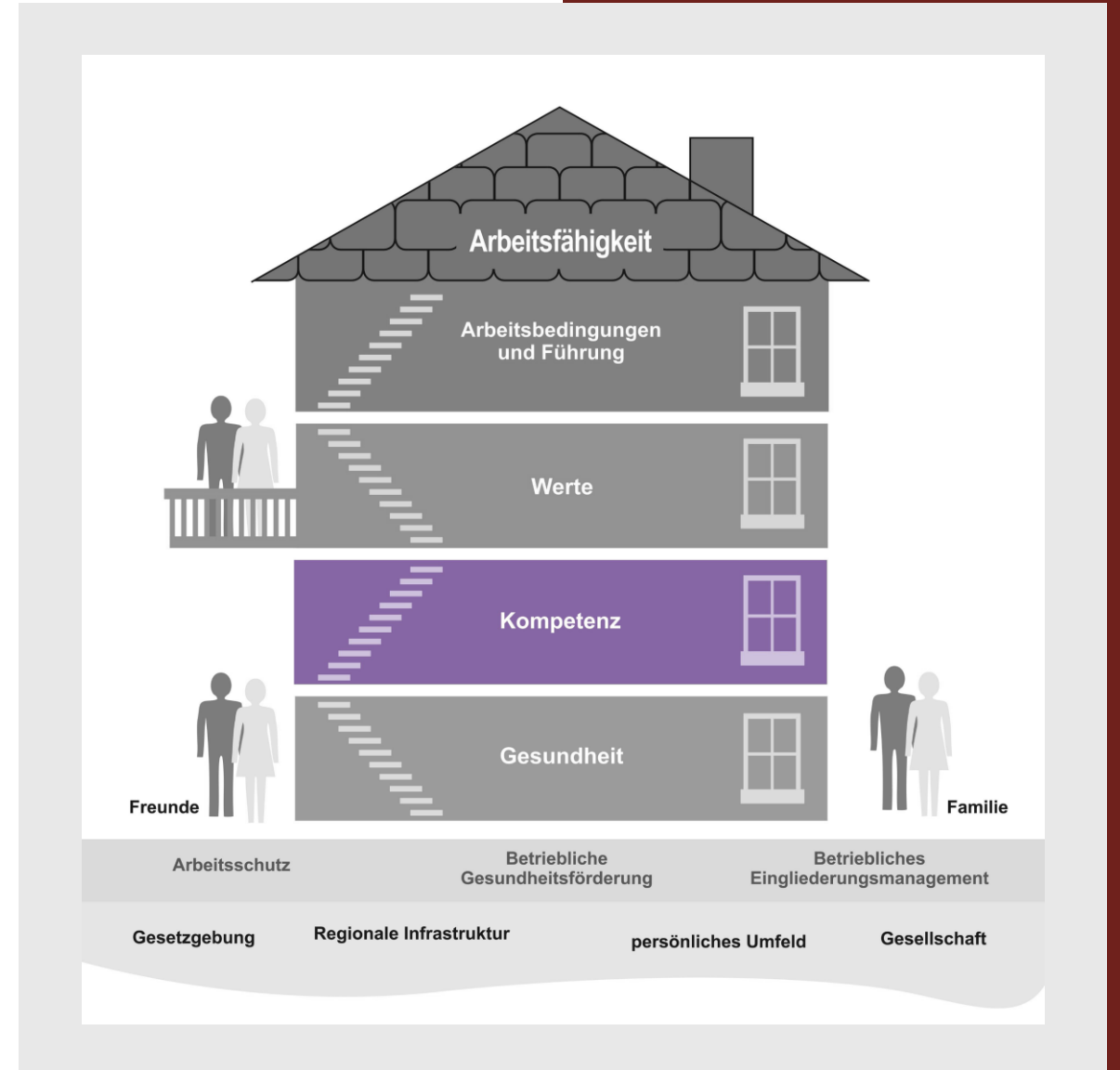




Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Stockwerk Kompetenz:

- fachliche Kompetenz
- soziale Kompetenz
- Methodenkompetenz
- persönliche Kompetenzen (z.B. Stressbewältigungskompetenzen)
- Lernen am Arbeitsplatz
- Weiterentwicklung
- Job Rotation

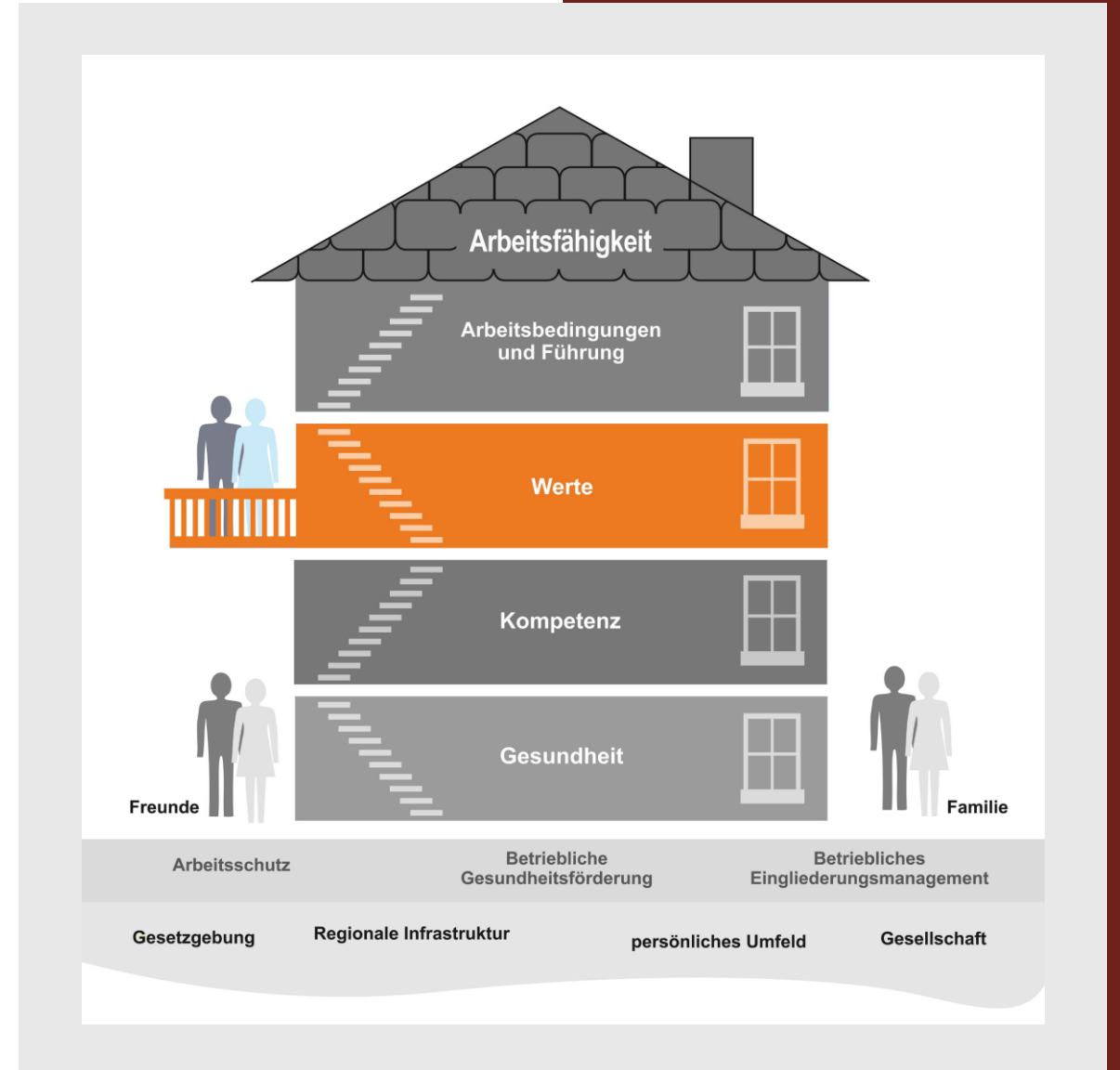




Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Stockwerk Werte, Einstellungen & Motivation:

- Wertschätzung
- Anerkennung
- Vertrauen
- Engagement
- Motivationsfaktoren
- Persönlichkeitseigenschaften
- Wertesystem
- Fairness

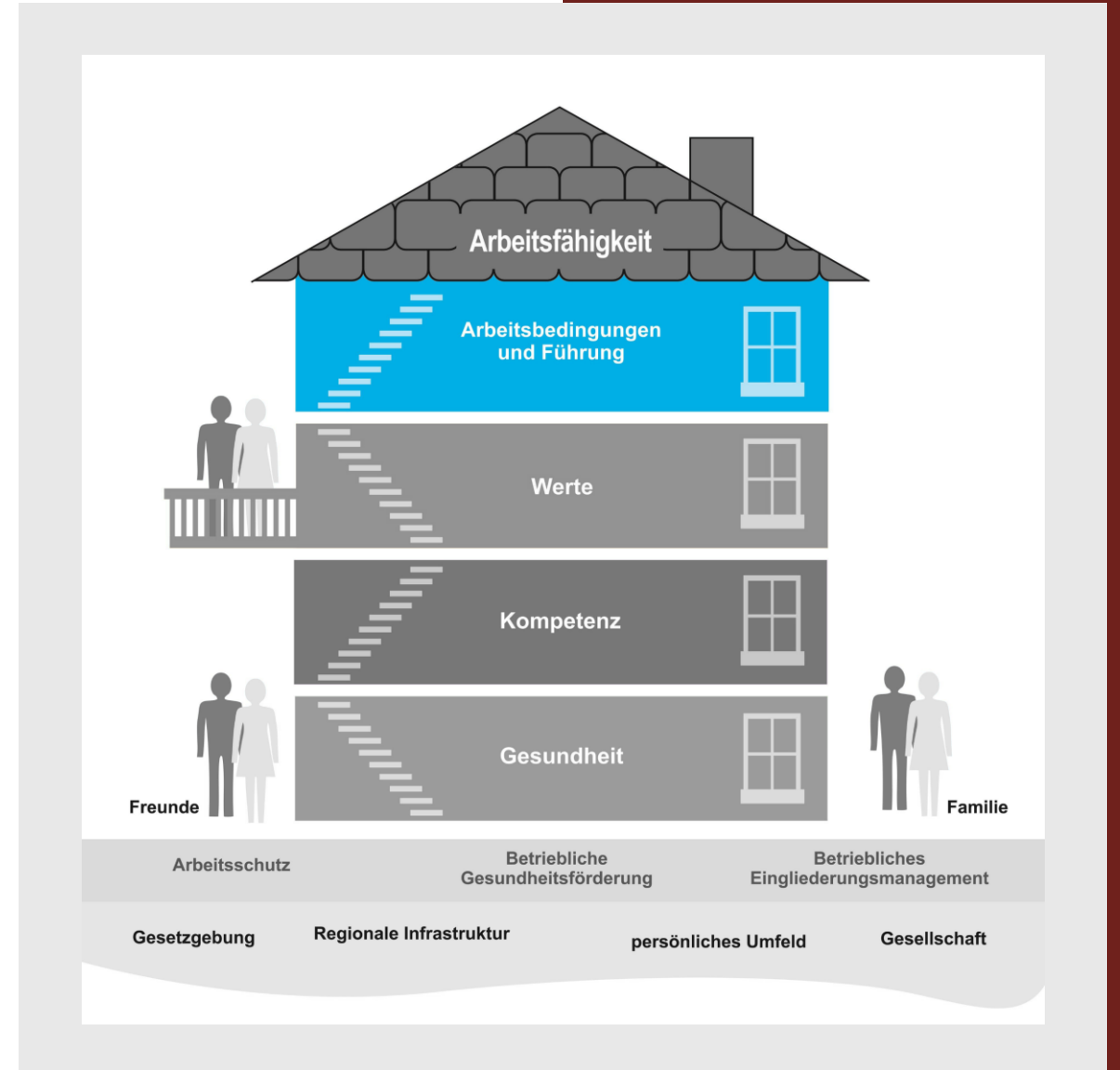




Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Stockwerk Arbeitsbedingungen & Führung:

- Arbeitsorganisation
- Arbeitsaufgabe
- Arbeitsmittel
- Arbeitsumgebung
- Informationen und Kommunikation
- Handlungsspielraum
- Miteinander
- Feedback
- Führungsverhalten

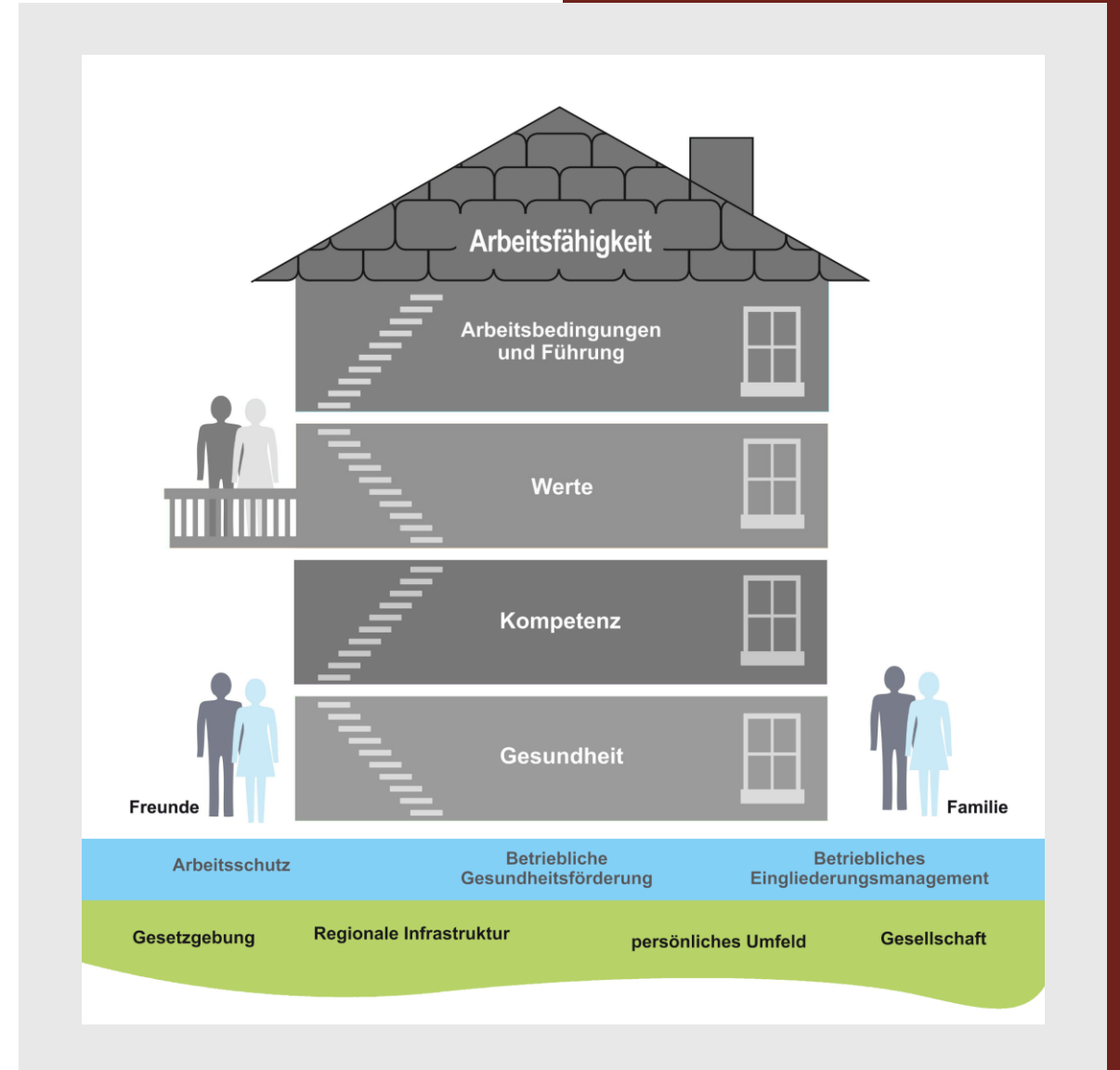




Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Handlungsfeld persönliches Umfeld:

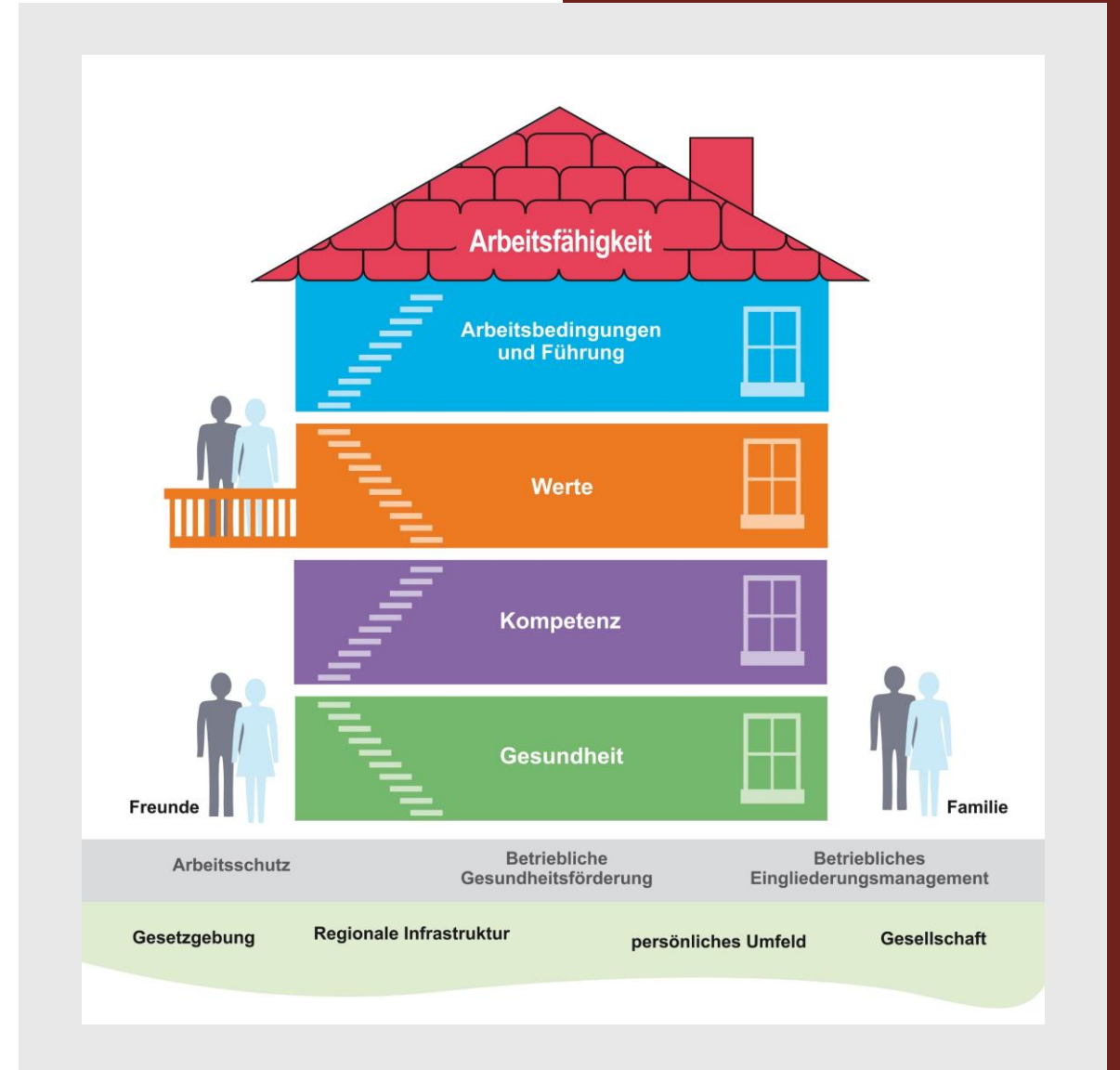
- Arbeitszeitgestaltung
- Vereinbarkeit von Beruf und privaten Verpflichtungen
- Energie für Freundschaften, Familie, Hobbies
- Außergewöhnliche Belastungen





Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Drittes Stockwerk als wichtigstes Stockwerk



Erkenntnisse aus der Forschung



- Gute, gesundheitsorientierte Führung → höheres Job-Wohlbefinden, weniger Krankenstand, geringeres Risiko für Erwerbsminderungsrente
([Kuoppala et al., 2008, systematisches Review und Meta-Analyse](#))
- Transformationale und beziehungsorientierte Führung signifikant positiv mit Wohlbefinden und psychischer Funktionsfähigkeit verbunden
([Montano et al., 2017, Meta-Analyse](#))
- Unterstützendes, beteiligendes, transformationales Führungsverhalten → höhere Jobzufriedenheit, positivere Stimmung, weniger Stress
([Skakon et al., 2010, systematisches Review](#))
- Health-oriented Leadership (HoL) → weniger gesundheitliche Beschwerden, bessere subjektive Gesundheit der MA
([Franke et al., 2014](#))



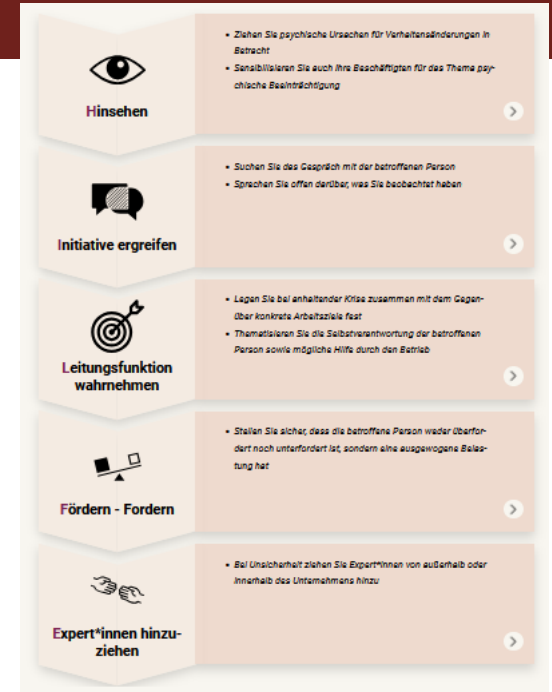
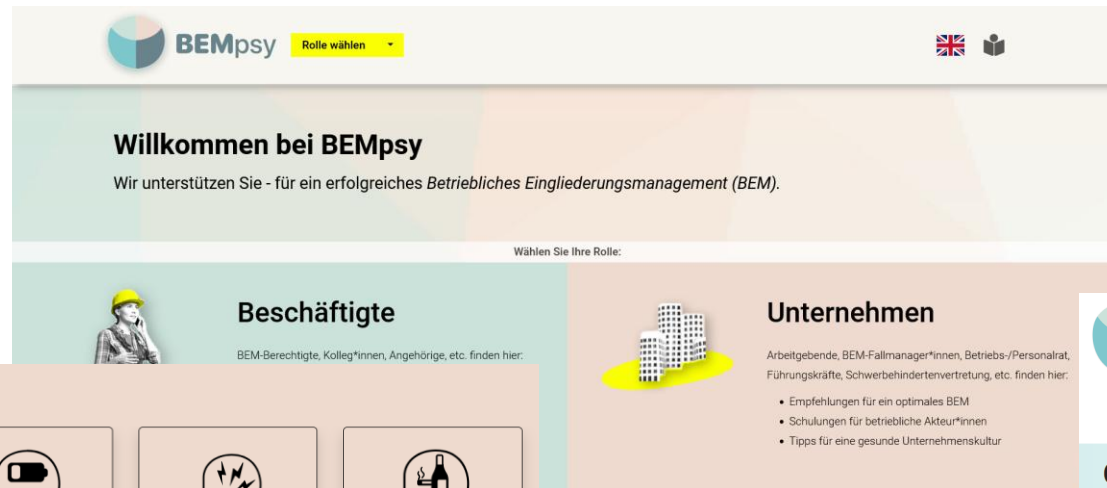
- 12 BEM-Berechtigte, ein und dieselbe Führungskraft
- erlebtes Desinteresse, fehlende Verbindlichkeit und Transparenz, mangelnde Präsenz
- Ist gesundheitsorientierte Führung erlernbar?

Was braucht es? Was gibt es?

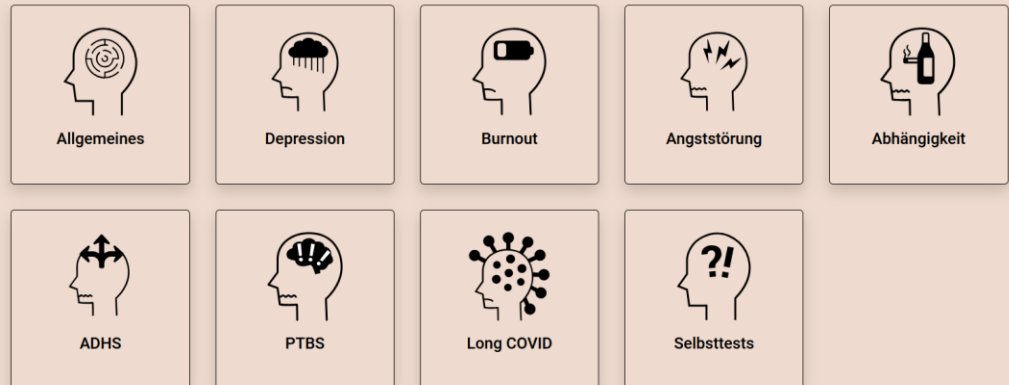


Führung braucht selbst Ressourcen, um gesund zu führen!

1. Sensibilisieren, informieren, Wissen vermitteln



(Psychische) Beeinträchtigungen erkennen



www.bempsy.de

Checkliste Anti-Stigma-Kampagne

Sie finden alle beschriebenen Materialien im Kampagnen-Überblick auf der BEMpsy Plattform.

Schritt 1: Umsetzung

	bearbeitet	nicht (vollständig) bearbeitet	nicht relevant
Kontakt zu zentralen Stakeholder*innen aufnehmen und ihnen die Kampagne präsentieren (u. a. Geschäftsleitung, Führungskräfte, Betriebsrat, Betriebsmediziner*in)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Was braucht es? Was gibt es?



2. Schulen, coachen



250 +
AUSGEBILDETE GESUND-
FÜHREN-TRAINER UND -
TRAINERINNEN



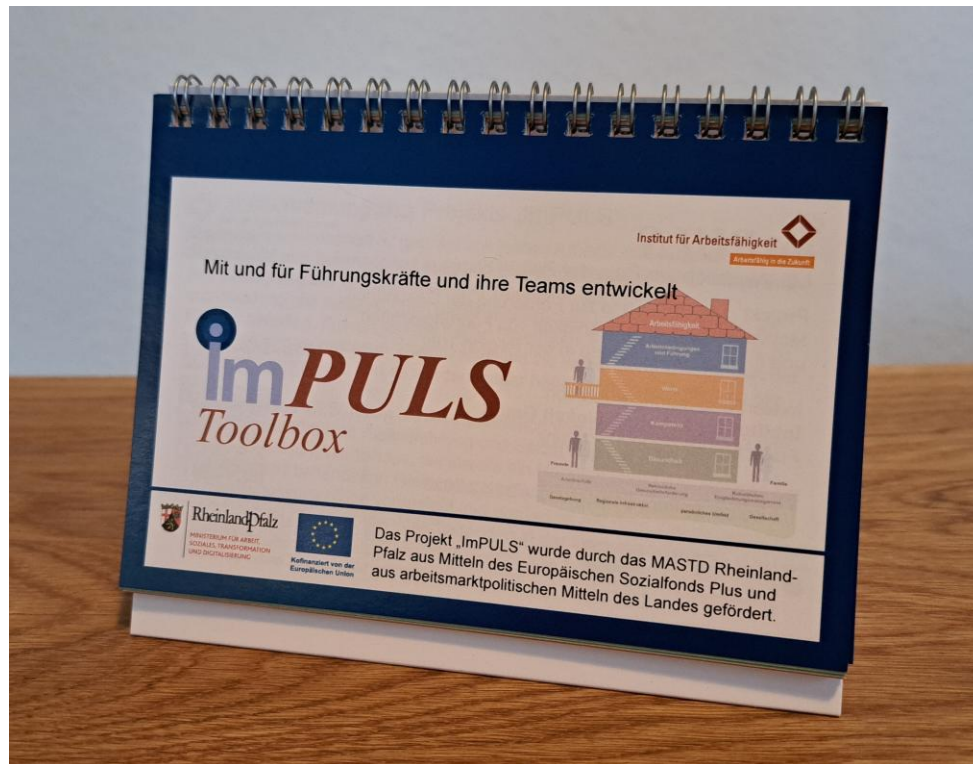
www.do-care.de

www.akademie-arbeitsfaehigkeit.de

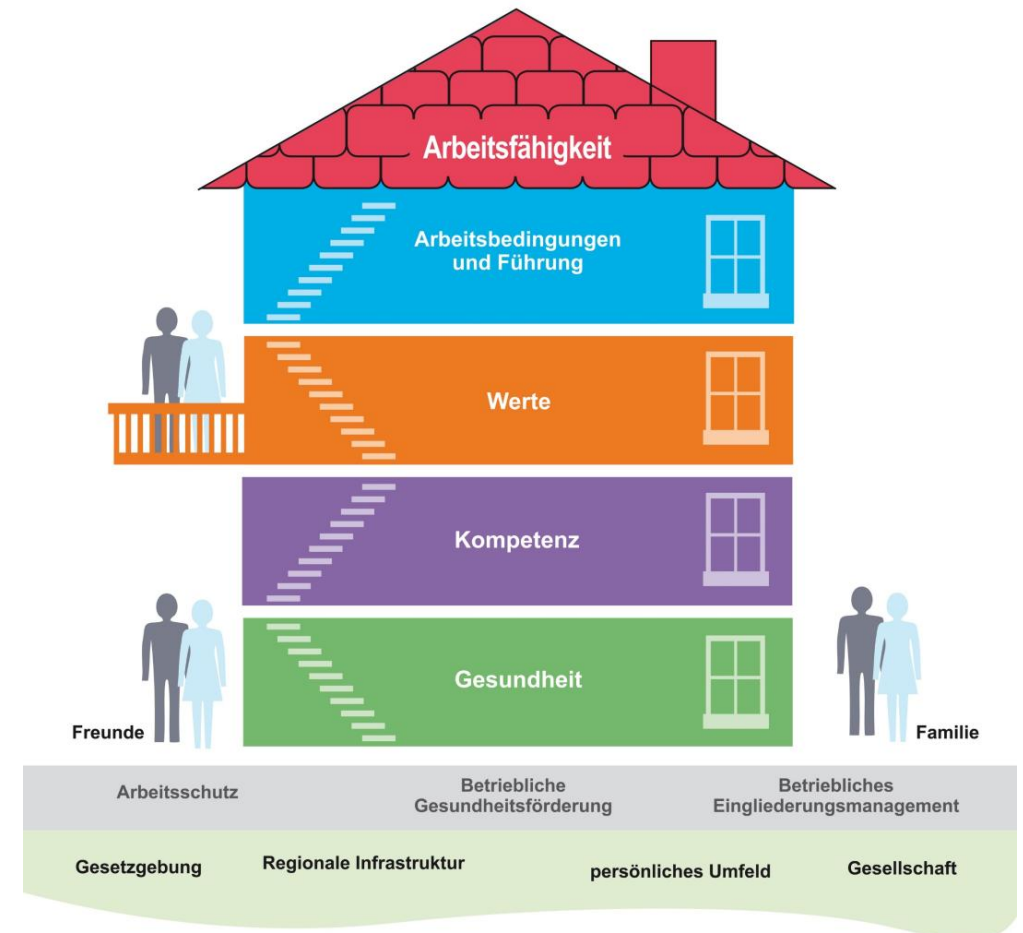
Was braucht es? Was gibt es?



3. Zeit zum Reflektieren geben



Zur Toolbox



Was braucht es? Was gibt es?



4. Oft sind es die kleinen Dinge

Ganz praktisch:

- zeitnahes sich kümmern
- Verbindlichkeit
- auch schlechte Nachrichten kommunizieren (Transparenz)
- günstige, einfache Anschaffungen tätigen
- einfach mal „auf die Fläche“ gehen



www.do-care.de

FAZIT



Ein Unternehmen, das Menschen schützt und stärkt, ist immer besser aufgestellt als eines, das sie verschleißt.

Menschlichkeit ist vielleicht die modernste Form von Wettbewerbsfähigkeit, die wir haben.

Kontakt

Regina Laudel

06131 6039842

regina.laudel@arbeitsfaehig.com

Institut für Arbeitsfähigkeit GmbH – Giesert, Liebrich, Reuter

Fischtorplatz 23

55116 Mainz

www.arbeitsfaehig.com

