



Partner für eine starke berufliche Zukunft.



Herzlich Willkommen!

Arbeitskreis: BEM- aus der Praxis für die Praxis

Daniela Opiela

Juristin und Unternehmensberaterin

Faw gGmbH/ BIHA – Beratungsinitiative Hamburg



Partner für eine starke berufliche Zukunft.



Übersicht

- Informationen zum Arbeitskreis
- Vorstellungsrunde
- Erfolgreiches BEM-Verfahren
- Best-Practices



Partner für eine starke berufliche Zukunft.



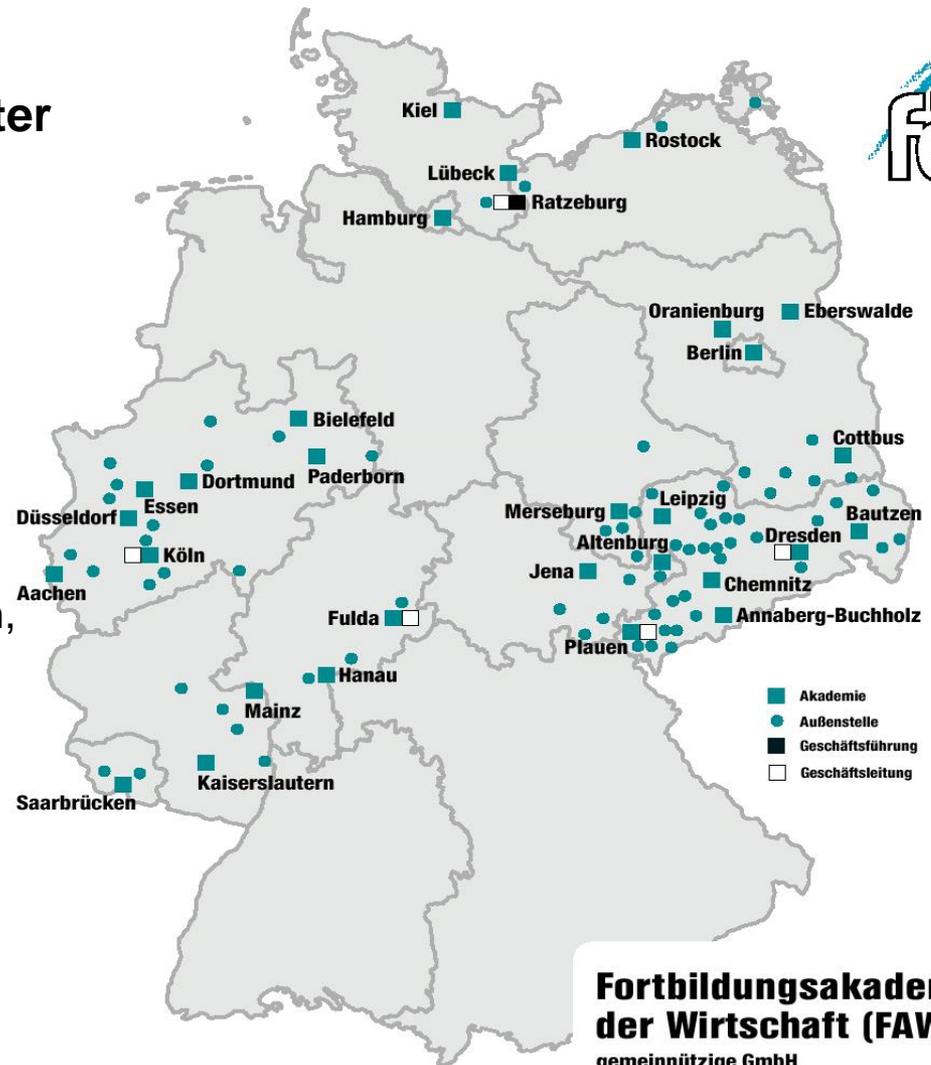
Bildungs- und Personaldienstleister der deutschen Wirtschaft

32 Akademien

150 Standorte

1900 Beschäftigte

▲ Intensive Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, Rentenversicherungsträgern, Berufsgenossenschaften, Krankenkassen und anderen regionalen Partnern



**Fortbildungsakademie
der Wirtschaft (FAW)**
gemeinnützige GmbH



Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH

Zentrale Geschäftsfelder

- Berufliche Rehabilitation, Disability Management, Case Management
- Jugendmaßnahmen – Berufsvorbereitung (BvB) und Berufsausbildung (BaE)
- Fort- und Weiterbildungen für unterschiedliche Zielgruppen
- Integrations- und Sprachkurse für Migranten
- Ausbildungsverbund zum Disability-Manager (CDMP) des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)



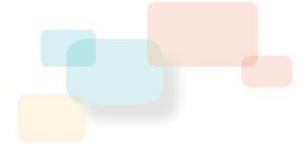
Partner für eine starke berufliche Zukunft.



Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH

Standort Hamburg

- Berufliche Rehabilitation
- Jugendmaßnahmen
- Projekte für Häftlinge bzw. Haftentlassene
- Integrations- und Sprachkurse
- ESB
- BIHA
- BGM
- Ausbildungsverbund zum Disability-Manager (CDMP) des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften
- Integrationsbetriebe
 - *Kaffeerösterei Torrefaktum*
 - *Reinigungsbetrieb SAM - Sozial am Markt*



BIHA

Beratungsinitiative Hamburg

**Gesetzlicher
und sozial-
politischer
Auftrag
-
Integrationsamt**

**Verankerung
Arbeitgeber
-
UVNord -
Vereinigung der
Unternehmens
Verbände in
HH + S-H e.V.**

**Fachliche
Verankerung
-
FAW gGmbH
Berufliche
Rehabilitation
Disability
Management
BGM**



BIHA - Beratungsinitiative Hamburg

Beratungsschwerpunkte

- Umsetzung der gesetzlichen Regelungen des SGB IX
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Qualifizierung von Personalverantwortlichen
- Demographischer Wandel unter besonderer Berücksichtigung der Belange schwerbehinderter Menschen
- Hamburger Budget für Arbeit



Erfolgreiches BEM-Verfahren im Betrieb

Häufige Problemstellungen und Lösungen in der Praxis – Kurzüberblick – 13.05.2012

Daniela Opiela



Anlässe für Arbeitsunfähigkeitszeiten





Weiter verschärft durch...

Stellenabbau

Leistungs-
verdichtung

Stressbelastung

Demographie

Durchschnitts-
alter

Kostendruck

Globalisierung

Fachkräfte-
mangel

Schulsystem



Pflichtaufgabe im betrieblichen Umfeld

Arbeitsschutzgesetz: seit 1996 haben Betriebe die Aufgabe Gefährdungsbeurteilungen nicht nur für körperliche, sondern auch für **psychische Belastungen** vorzunehmen.

Knapp 1/4 der Betriebe setzen diese Vorschrift um.

Betriebliches Eingliederungsmanagement: seit 2004 sind Unternehmen verpflichtet, mit Mitarbeitern, die länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, ein BEM durchzuführen.



Prävention in §§

- ➔ SGB III Arbeitsförderung
- ➔ SGB V Gesetzliche Krankenversicherung
- ➔ SGB VI Gesetzliche Rentenversicherung
- ➔ SGB VII Gesetzliche Unfallversicherung
- ➔ SGB VIII Kinder- und Jugendhilfe
- ➔ SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
- ➔ SGB XI Soziale Pflegeversicherung



BEM – Nutzen

▲ **Kosten sparen**

z.B. Kosten der Entgeltzahlung senken, Ersatz- und Zusatzpersonal vermeiden, finanzielle Unterstützung der Sozialleistungsträger ausschöpfen

▲ **Rechtssicherheit schaffen:**

z.B. rechtliche Vorschriften zur Eingliederung erfüllen, Schutz von gerichtlichen Auseinandersetzungen

▲ **Zufriedenheit und Loyalität erhöhen:**

z.B. mehr Engagement, Motivation, Vertrauen, Qualität

▲ **Attraktivität und Image des Unternehmens steigern:**

z.B. Bindung und Gewinnung von Fachkräften, Begegnung des demografischen Wandels



Was ist BEM, was sind die Ziele?

↓
strukturiertes, systematisches transparentes Verfahren

↓ ↓
Adressaten sind alle Beschäftigten eines Unternehmens/Betriebes,
die länger als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten - ununterbrochen oder
wiederholt - arbeitsunfähig waren

↓
Arbeitsunfähigkeit
überwinden:
Rehabilitation

↓
Arbeitsplatz erhalten:
Integration

↓
Arbeitsunfähigkeit
vorbeugen:
Prävention



„Prävention vor Rehabilitation“

Individuum:

- Stärkung und Sicherung der Gesundheit durch frühzeitiges Eingreifen
- Vermeidung von Chronifizierungs-Risiko und Multimorbidität
- Erhöhte Lebensqualität durch berufliches wie soziales Wohlbefinden
- Positiver Kreislauf: gute Arbeitsleistung > Lob/Wertschätzung > psych. Wohlbefinden...

Unternehmen:

- Aktion statt Reaktion
- Effektivere Personalplanung, Potentialorientierter Einsatz
- Erhöhte Leistungsfähigkeit sowie –Bereitschaft der Mitarbeiterschaft
- Pos. Einfluss von Betriebsklima/Mitarbeiterzufriedenheit auf den wirtschaftl. Erfolg

Sozialsystem:

- Kostenersparnis durch Vermeidung „teurer“ Nachsorge- und Reha-Leistungen
- Hohe Wirtschaftskraft und starkes Sozialsystem = Werte schaffen...



Stressfaktoren am Arbeitsplatz

Arbeitsinhalt:

Qualitative Unter- oder Überforderung, unklare Anweisungen und Ziele

Arbeitsorganisation / Prozesse:

Hoher Zeit- und Leistungsdruck, mangelnde Koordination, Störungen

Position / Rollenverständnis:

Unklare oder zu hohe Verantwortung, Rollenkonflikte, mangelnde Mitwirkungsmöglichkeiten

Psychosoziale Bedingungen:

Betriebsklima und Führungsstil, mangelnde bzw. negative Kommunikation

Arbeitsumgebung:

Lärm, Hitze, ungünstiges Licht, Schadstoffe, nicht-ergonomische Arbeitsplätze

Organisatorische Rahmenbedingungen:

Belastende Arbeitszeiten, unfaire Lohnpolitik, mangelnde Anerkennung und Perspektiven



BEM – Umsetzungsmodelle

- je nach unternehmenstypischen Anforderungen

Modell	Leitung und Steuerung	Entwicklung von Integrationsplänen/ Kooperation mit in-externen Akteuren	Führung der Eingliederungsgespräche
A	Personalleitung	Personalleitung /direkte FK	Personalleitung oder direkte FK
B	Personalleitung	Personalreferent/ -sachbearbeiter	Personalreferent /-sachbearbeiter
C	Personalleitung	Präventionsteam	Präventionsteam
D	Personalleitung	Externer Dienstleister	Externer Dienstleister



BEM – Grundbedingungen und Kernpunkte

- ▲ Vertrauen und Vertraulichkeit
- ▲ Transparenz und Verlässlichkeit
- ▲ Verbindlichkeit und Kompetenz
- ▲ Festlegung der Leitung, Organisation und Ziele
- ▲ Akzeptanz im Unternehmen durch Information und Kommunikation
- ▲ Einbindung der Führungskräfte
- ▲ Verbindliches und qualifiziertes Fallmanagement – **k**onstruktiv, **k**lar, **k**onsequent



Kennzeichen eines erfolgreichen BEM-Verfahren

- ▲ Festlegung: Leitung, Organisation, Ziele des BEM, des Ablaufs
→ Bezug ggf. zur Unternehmensphilosophie
- ▲ Einbindung der Vorgesetzten, Führungskräfte, Interessenvertretung
→ Kommunikation
- ▲ Verbindliches und qualifiziertes Fallmanagement → konstruktiv, klar, konsequent
- ▲ Systematische Analyse aller, die Arbeitsunfähigkeit beeinflussenden Faktoren
- ▲ Entwicklung eines dokumentierten und evaluierten Interventionsplanes
- ▲ Vernetzung der erforderlichen internen und externen Akteure und die verbindliche Koordination professioneller Zusammenarbeit
- ▲ Kick-off Veranstaltung → Interne Kommunikation an AN



BEM ist Führungsaufgabe

- ▶ Leitung
- ▶ Organisation
- ▶ Koordination
- ▶ Implementierung

Grundsatzentscheidung: Zielbestimmung, Konzeptentwicklung, Kommunikation, Vereinbarung einer schriftlichen Verfahrensordnung

Umsetzung vorbereitender Maßnahmen: Funktionen/Aufgaben klären, Qualifizierung, Leitfäden, Dokumentationssysteme aufbauen, Ressourcen bereitstellen, Netzwerke in- und externer Akteure aufbauen

Offizieller Start und Umsetzung

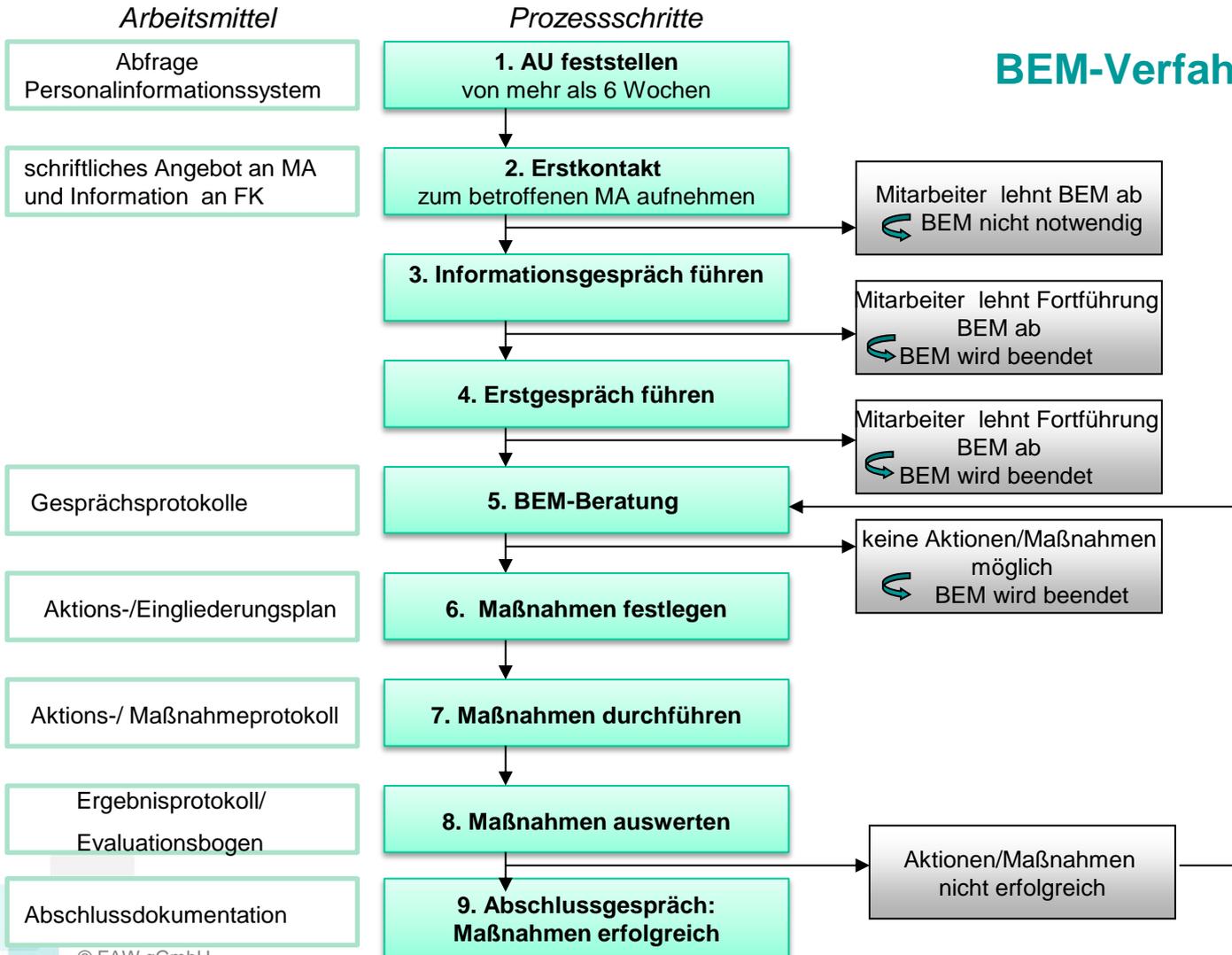
Evaluierung: bei Bedarf Nachsteuerung BEM-Prozess, Entwicklung von Frühwarnsystemen

! Mitwirkung der Betroffenen und angemessene Beteiligung der Personalvertretungen



Beispiel:

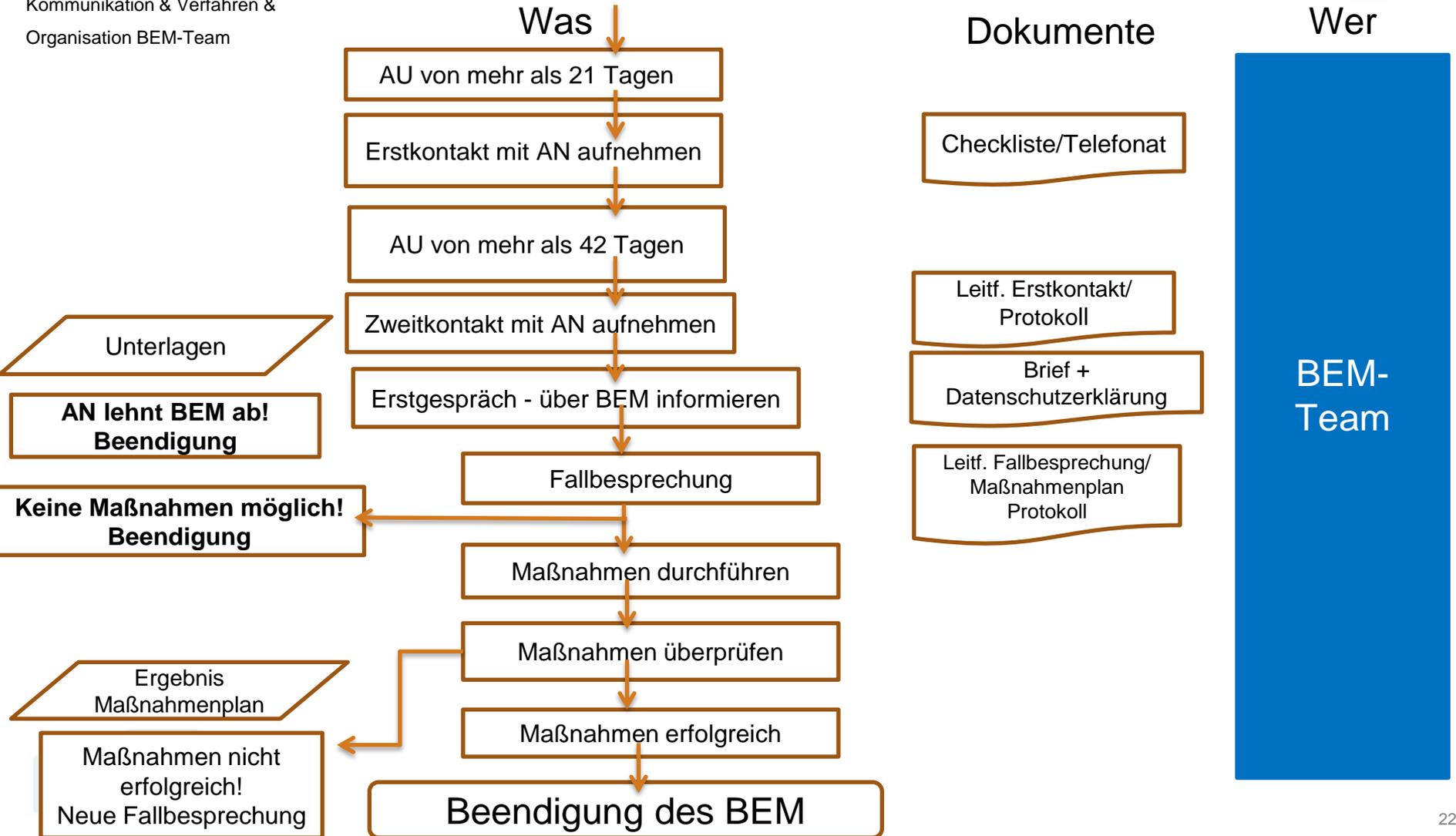
BEM-Verfahren im Überblick





Ablaufplan BEM

Beispiel aus der Praxis:
Kommunikation & Verfahren &
Organisation BEM-Team





I. Zentrale Maßnahmencluster im BEM

1. Prävention

- Arbeitsplatzbezogenen Gesundheitsgefahren vermeiden
- Arbeitsschutzmaßnahmen
- Gesundheitsschutz
- Mitarbeiterberatung

2. Rehabilitation

- Ambulante/stationäre Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation
- Stufenweise Wiedereingliederung (§ 28 SGB IX, § 74 SGB V)
- Arbeits-/Belastungs-erprobungen

3. Integration

- Versetzung
- Veränderung des Arbeitsplatzes, -zeit, -organisation
- Stufenweise Wiedereingliederung (siehe 2.)
- Qualifizierung, Fortbildung
- Beratung, Coaching



II. Häufigste Problemstellungen im BEM in der Praxis

- Psychische / seelische Probleme und Erkrankungen
- Burn Out / Überlastungen
- Krebserkrankungen und Diabetes (Folgeerkrankungen)
- Körperliche Einschränkungen (insbesondere Bewegungsapparat, Migräne)
- Schwierige Lebenslagen / private und persönliche Probleme
- Pflegeproblematik in der Familie
- Konflikte in der Zusammenarbeit mit Kollegen/Team, Mobbing
- Konflikte in der Zusammenarbeit mit Führungskräften



III. Häufige Lösungsansätze im BEM in der Praxis

1. Stufenweise Wiedereingliederung
2. Leistungen zur Teilhabe (Anträge an Reha-Träger)
3. Coaching und Beratung
4. Externe Dienstleister – Spezielles fachliches Know-How



III. Häufige Lösungsansätze im BEM in der Praxis

1. Stufenweise Wiedereingliederung

- Realistisch planen
- Umsetzung genau überwachen
- Besonderheiten bei psychischen Erkrankungen

2. Leistungen zur Teilhabe (Anträge an Reha-Träger)

- Deutsche Rentenversicherung
- Agentur für Arbeit
- Berufsgenossenschaft
- Krankenkassen (medizinische Rehabilitation)
- Integrationsamt - Ergänzung zu den Leistungen der Rehabilitationsträger; Arbeitet eng zusammen mit den Rehabilitationsträgern, den Arbeitgebern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Behindertenverbänden; Für das betriebliche Integrationsteam ist es Ratgeber und Partner



III. Häufige Lösungsansätze im BEM in der Praxis

3. Coaching - Mitarbeiterberatung

- Berufswegplanung („Ist mein Job bzw. mein Arbeitgeber (noch) der richtige für mich?“)
- Lebenswegplanung („Kann und will ich noch so weiterarbeiten wie bisher?“)
- Stress- und Zeitmanagement
- Konfliktcoaching, Konfliktanalyse und Konfliktbehandlung
- Vermittlung von Beratungsstellen, Fachdiensten etc.
- Unterstützung von Kollegen und Teams
- Beratung/Coaching Führungskräfte
- Führungskompetenz stärken
 - altersgerechtes Führen
 - „gesundes“ Führen

4. Weitere externe Spezialisten



BEM Fallbeispiele

Aus der Praxis:

Problem

Frau D. – 54 J.

Seit 25 Jahren im Unternehmen

IT-Abteilung = Bildschirmarbeitsplatz

Bandscheibenvorfall

AU mehr als 6 Wochen

Medizinische Reha ist abgeschlossen

Möchte an ihren Arbeitsplatz
zurückkehren

Lösung

Frau D. wird BEM angeboten

Nach dem Info-Gespräch stimmt sie dem
Verfahren zu

Externe BEM-Beraterin führt das
Erstgespräch und besichtigt Arbeitsplatz
Empfehlung: höhenverstellbarer Tisch
bzw. Steharbeitsplatz

Antrag „Leistung zur Teilhabe am
Arbeitsleben“ an die Rentenversicherung
Tisch wird bewilligt und der Arbeitgeber
„spendiert“ für die Kollegin im gleichen
Raum auch einen derartigen Tisch sowie
einen gemeinsamen Stehtisch mit Laptop



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Daniela Opiela

FAW gGmbH / BIHA

Spohrstr. 6

22083 Hamburg

Tel.:040/636462-73

Daniela.opiela@faw.de

www.faw-biha.de