

Managementsysteme, Organisationsberatung,
Arbeitssicherheit & Gesundheitsmanagement

uve • Informationsbrief • April 2016

BEM(ühen), Betroffene wieder einzugliedern

Liebe Geschäftsfreunde,

es kann jeden treffen – jung oder alt, behindert oder nicht: Ein Unfall, eine Erkrankung und schon fällt im Betrieb ein Mitarbeiter für längere Zeit aus. Aufgaben bleiben liegen oder müssen auf schon gut ausgelastete Kollegen verteilt werden. Das kann eine Kettenreaktion zur Folge haben: Kollegen werden durch den Ausfall stärker gefordert und damit anfälliger für Krankheiten. Es drohen Motivationsverluste und Produktivitätssenkungen.

Je länger jemand durch Krankheit ausfällt, desto größer ist die Gefahr, ganz aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Die Spirale von Ausgrenzung, Kündigung, Aussteuerung und Frühverrentung kann mit einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gestoppt werden. Wichtig ist, sich frühzeitig darum zu kümmern, dass:

- die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhalten bleibt,
- chronische Krankheiten sich nicht verschlimmern,
- keine Behinderungen entstehen und
- gesundheitliche Störungen sich nicht zu ernsthaften Erkrankungen entwickeln.

Ein gutes Betriebliches Eingliederungsmanagement hat auch einen präventiven Charakter. Es ist ein wichtiger Beitrag für eine integrative, altersgerechte Personalpolitik und eignet sich als Element eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements im Betrieb.

BEM aus dem Dornröschenschlaf holen.

Die Entsorgungswirtschaft fordert gut ausgebildete, leistungsfähige und vor allem gesunde Beschäftigte, die alle notwendigen Prozesse beherrschen. Deswegen müssen langfristige Erkrankungen, hohe Fehlzeiten sowie eine geminderte Leistungsfähigkeit rechtzeitig erkannt und bearbeitet werden.

Im Mittelpunkt dieses Prozesses stehen die Wiederherstellung, der Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von allen Beschäftigten.



© pressmaster/ Fotolia.com

Ziel ist es, präventive Maßnahmen für eine alter(n)s-gerechte Arbeitsgestaltung zu erarbeiten und vorhandene Ressourcen zu nutzen, um die Gesundheit der Beschäftigten wiederherzustellen sowie eine erneute Arbeitsunfähigkeit zu verhindern.

Aber es soll auch ein Zeichen gesetzt werden, dass Erkrankungen im Betrieb ernstgenommen werden.

Die meisten Betriebe haben ein BEM, da es eine gesetzliche Pflicht für die Arbeitgeber ist. Leider ist die Einstellung gegenüber dem BEM nicht so positiv, wie gewünscht. "Es schläft sanft vor sich hin".



Kompetent. Umfassend. Persönlich.

KONTAKT

Dr. Hamid Saberi

Geschäftsführer

☎ 030 315 82 486

✉ h.saberi@uve.de



Anika Klug-Winter

Fachkraft für BEM

☎ 030 315 82 464

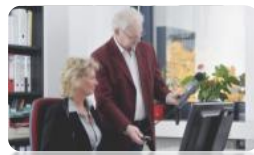
✉ a.klug@uve.de



IMPRESSUM

uve GmbH
für Managementberatung
Kalckreuthstraße 4
10777 Berlin

V.i.S.d.P.: Dr. Hamid Saberi
Homepage: www.uve.de



Damit das BEM aus dem Dornröschenschlaf er- wacht, benötigt es mehr, als einen sanften Kuss.

Wichtig für ein wirksames BEM ist, es nicht als isoliertes Instrument zur Integration von Betroffenen einzusetzen, sondern als Bestandteil einer betrieblichen Präventionskultur zu verstehen.

Eine gute Kommunikation sowie ein starkes Vertrauensverhältnis müssen im Unternehmen vorhanden sein, damit sich die Einstellung der Beschäftigten zum BEM ändert. Das bedeutet: Sie müssen informieren, vor allem überzeugen. Das ist wiederum einfacher, wenn bereits eine Gesundheitskultur im Unternehmen gelebt wird. Mögliche Zweifel zum BEM müssen durch erlaubte Fragen der Beschäftigten und zielgruppenspezifische Antworten beseitigt werden.

Führungskräfte sind hierbei wichtige Schlüsselpersonen. Sie müssen mit den Zielen und dem Verfahren des BEM vertraut gemacht werden.

Welchen Nutzen hat BEM?

- Erfüllung der Unternehmerpflichten nach § 84 Abs. 2 SGB IX
- reduzierte Arbeitsunfähigkeitszeiten und Lohnfortzahlungen
- Leistungserhalt durch adäquaten Einsatz des gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeiters
- Rechtssicherheit bei krankheitsbedingter Kündigung
- Zuschüsse von den zuständigen Sozialversicherungsträgern
- Prämien der Integrationsämter bei erfolgreicher Durchführung

Damit das BEM seinen Nutzen entfalten kann, muss es im Betrieb positiv besetzt werden.

BEM(ühen), Betroffene wieder einzugliedern.

Bisher stehen die Beschäftigten dem BEM eher kritisch gegenüber: „Was kommt da auf mich zu?“, „Was wollen die von mir?“, „Muss ich Persönliches preisgeben?“ oder „Werde ich wegen der Krankheit verurteilt?“. Die Führungskräfte verfolgen eher das Ziel, dass die Mitarbeiter durch das BEM schnell wieder arbeitsfähig sein sollen und künftig nicht mehr ausfallen dürfen. Zudem

soll das BEM die Arbeitsabläufe in ihren Verantwortungsbereichen nicht stören.

Meist wird bei den Beschäftigten der Verlust des Arbeitsplatzes oder eine Abschiebung in einen vorzeitigen Ruhestand durch das BEM befürchtet. Auch ungeklärte Fragen rund um den Datenschutz bereiten den Betroffenen Sorgen. Experten sehen im Datenschutz einen der größten Vorbehalte auf Seiten der Beschäftigten. Nun besteht darin die Aufgabe, die unnötigen Besorgnisse zu beseitigen und die Betroffenen wieder einzugliedern.

BEM einfacher koordinieren.

Zum BEM gehört die Erfassung von Dokumenten, die einer gesetzlichen Anforderung entsprechen muss, wie z.B. die Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung, eine Schweigepflichts- und Datenschutzerklärung, ein BEM-Anschreiben, das Protokoll sowie der Integrations- bzw. Maßnahmenplan. Hinzu kommen die Terminkoordination und die Fallgespräche. Bei einer durchschnittlichen BEM-Quote von 30 Prozent ist ein zeitlicher Koordinationsaufwand kaum vermeidbar.

Mit unserer EDV-Lösung **MaKs** – Maßnahmen-Katastersystem – werden die Terminierungen, die Fallgespräche, die gesetzliche Dokumentation und die Auswertung der BEM-Fälle effizienter gestaltet und mit einem geringen zeitlichen Koordinationsaufwand bewältigt. Folgende Informationen zum BEM-Verfahren werden in MaKs gespeichert:

- Status des Verfahrens (neu, aufgenommen, laufend, abgeschlossen, abgebrochen, nicht aufgenommen)
- Aufgaben mit Terminverfolgung und festgelegter Verantwortung
- Schriftverkehr mit hinterlegtem Dokument, Termin, Bearbeiter
- Fördermittelverlauf mit hinterlegtem Dokument, Termin, Bearbeiter, Fördermittelgeber
- Maßnahmen mit hinterlegtem Dokument, Termin, Bearbeiter, Beteiligten
- Befragung des betroffenen Mitarbeiters am Ende des Verfahrens zur Evaluation

Wir unterstützen Sie bei der erfolgreichen Einführung und Durchführung von BEM. **Sprechen Sie uns an! Gerne vertiefen wir mit Ihnen das Thema!**