

HOHE FEHLZEITEN?

BEHINDERUNG?

LEISTUNGSWANDELUNG?

VERANTWORTUNG FÜR MITARBEITER/-INNEN?

ÄLTERE BESCHÄFTIGTE?

MITARBEITER KRANK?

QUALIFIZIERUNGSBEDARF?

EINGLIEDERUNG SICHERN – ES LOHNT SICH!

**Besondere Anreize für Unternehmen
zur Umsetzung von BEM in die Praxis?!**

21./22. Januar 2009



Aktuelles

▼ Das Projekt

▼ Projektpartner

Downloads

Veranstaltungen

Stichwortverzeichnis

Links

Veröffentlichungen

Kontakt

▼ Intern

E I B E

Entwicklung und
Integration eines
Betrieblichen
Eingliederungsmanagement

Ein Forschungs-
vorhaben gefördert
von:



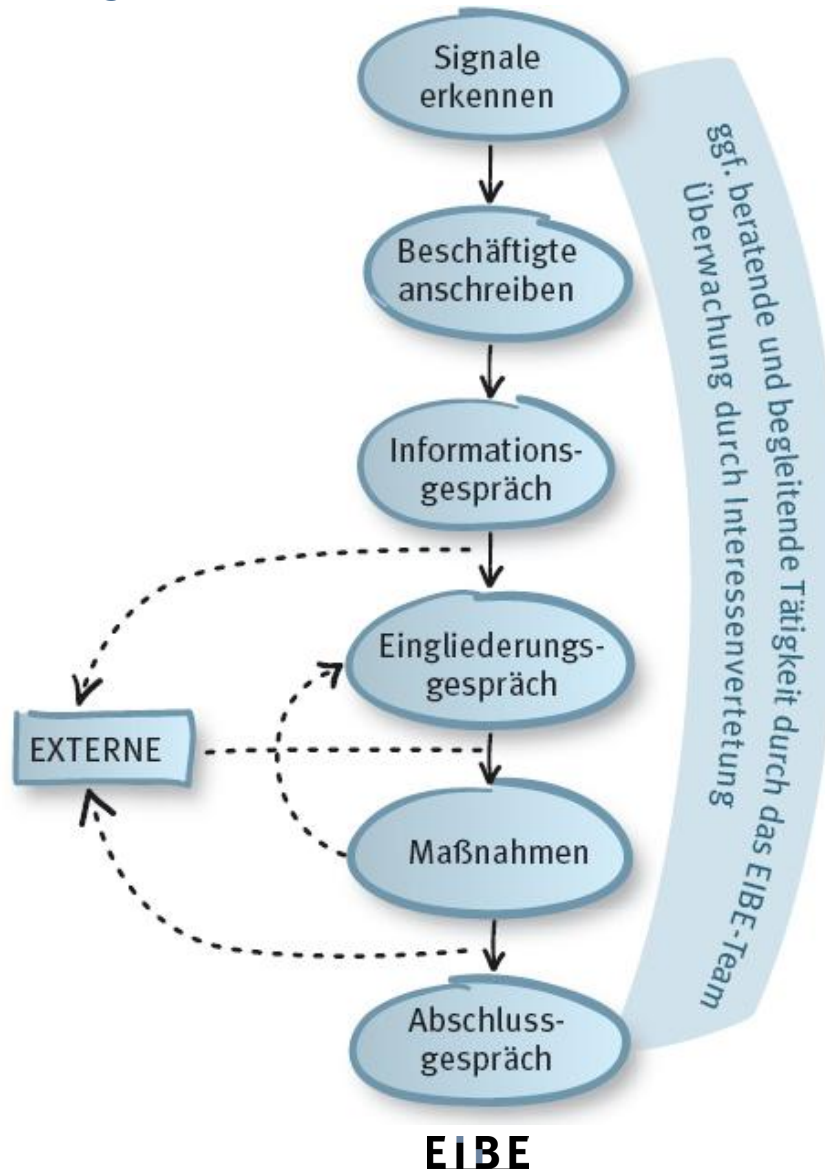
Bundesministerium
für Gesundheit
und Soziale Sicherung

Ziele des Projektes

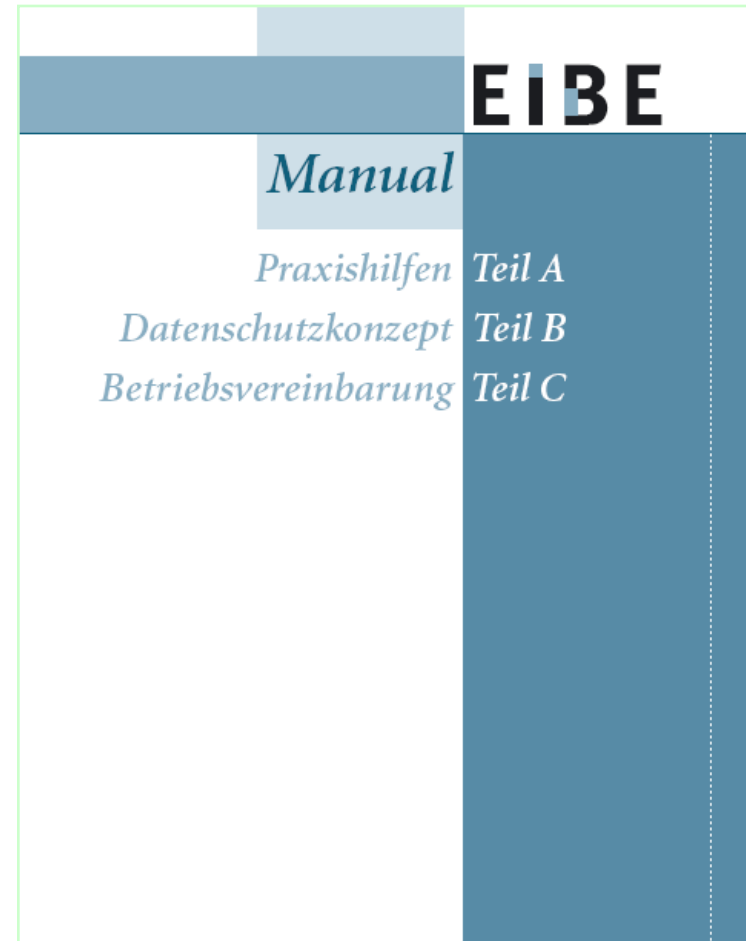
- mit den Berufsförderungswerken ein Konzept zum betrieblichen Eingliederungsmanagement zu entwickeln
- dieses in die Berufsförderungswerke einzuführen
- davon abgeleitet inhaltliche Kriterien für die Umsetzung des § 84 SGB IX zu erarbeiten
- und schlussfolgernd aus diesen Erfahrungen die Entwicklung einer Dienstleistung zum BEM für KMU

Der Kernprozess

22 aktive Berufsförderungswerke



Was liegt vor?



Einer unserer Mitarbeiter



(keine Rechtsberatung)

Umsetzung in den Berufsförderungswerken

| | EIBE I (2006) Anzahl der Berufsförderungs- werke (n=25) | EIBE II (2008) Anzahl der Berufsförderungs- werke (n=22) |
|---------------------------------------|--|---|
| BEM eingeführt | 10 | 20 |
| Betriebsvereinbarung abgeschlossen | 9 | 15 |
| zertifiziert nach CBDMA | 4 | 11 |

Eingliederungsgeschehen im Vergleich

| Prozessschritte | EIBE I (2006) Anzahl der Beschäftigten/Fälle | EIBE II (2008) Anzahl der Beschäftigten/Fälle |
|--|---|--|
| angeschrieben Beschäftigten | 111 | 473 |
| durchgeführten Informations- gespräche | 60 | 270 |
| BEM eingeleitet | 23 | 132 |
| BEM läuft noch | 10 | 54 |
| BEM abgeschlossen | 6 | 78 |

Maßnahmespektrum

Stichprobe: 188 Beschäftigte, davon 89 BEM-Verfahren

| Maßnahme | Anzahl der Nennungen in Prozent |
|--|--|
| Konfliktmanagement/Beratung | 26,0 |
| Änderung der Arbeitszeit/Arbeitsorganisation | 16,2 |
| Veränderung der Arbeitsaufgabe/Umsetzungen | 16,2 |
| technische Anpassung des Arbeitsplatzes (Hilfsmittel, Ergonomie) | 15,5 |
| stufenweise Wiedereingliederung | 14,0 |
| medizinische Maßnahmen, inkl. Reha | 12,0 |
| gesamt | 100 |

Transfer in KMU

betriebsspezifische Anpassung der

- der Abläufe des BEM
- des Fallmanagements
- der Praxishilfen und Dokumente

Bedenken der Unternehmen

Befragung 38 Unternehmen

| Gründe | Anzahl der Nennungen |
|--|-----------------------------|
| „zurzeit setzten wir andere Prioritäten“, „Zeitmangel“ | 18 |
| „Eingliederung erkrankter Mitarbeiter machen wir schon immer“, „Das grundsätzliche Angebot besteht“ | 14 |
| „Arbeitsunfähigkeitszeiten sind bei uns kein Problem“ | 10 |
| „Der bürokratische Aufwand ist zu hoch“ | 7 |
| „Ein betriebliches Eingliederungsmanagement wird gerade eingeführt, es besteht kein Beratungsbedarf“ | 4 |

Ziel des Workshops

Möglichkeit für Unternehmen konzentriert zeitsparend und mit professioneller Unterstützung erste wesentliche Schritte zur Implementierung des BEM im eigenen Haus festzulegen.

Vorbereitung des Workshops

- Die Entscheidung ein BEM einzuführen ist von der Geschäftsleitung getroffen
- Planungsgespräch, ca. 1 Std. im Vorfeld des Workshops mit Entscheidungsträgern
- telefonische standardisierte Befragung (ca.15 Minuten) zur Erfassung der betrieblichen Strukturen und zur Entwicklung eines möglichen Modells

Ort und Dauer des Workshops

Ort: im jeweiligen Betrieb

Dauer: ca. 4 Stunden

Damit dieser Zeitrahmen eingehalten werden kann, ist es maßgeblich, dass ein Entscheidungsträger an dem Workshop teilnimmt.

Inhalte des Workshops

- Vermittlung allgemeiner Grundlagen zum BEM
- Erarbeitung von Verfahrensabläufen im Eingliederungsprozess bei Firma xy
- Erarbeitung von Formularen, Dokumenten und Vereinbarungen
- betriebliche Öffentlichkeitsarbeit
- weiteres Vorgehen/offene Fragen

9 durchgeführte Workshops

- **Betriebsgröße**
(zwischen 20 und 350 Beschäftigte)
- **Branchen**
(Maschinenbau, Nahrung/Genuss, Gesundheitswesen, soziale Dienstleistungen)
- **betriebliche Institutionen**
(BR, QB, Arbeitssicherheitsausschuss)
- **Aktivitäten Arbeits- und Gesundheitsschutz**
(Gefährdungsbeurteilungen, jedoch nicht psychischer Belastungen)
- **Betriebliche Gesundheitsförderung**
(vereinzelte Maßnahmen)
- **Umgang mit Langzeiterkrankten**
(sporadisch, unsystematisch)

Hauptmotivation der Unternehmen für BEM

- „Problemfälle“ bearbeiten und lösen
- Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe des § 84 SGB IX

zentrale Diskussionen

- Erfassung und Definition der relevanten AU-Zeiten
- Geltungsbereich
- Fallmanagement
- Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
- Gewährung des Datenschutzes
- Zustimmung des Beschäftigten
- Grenzen des BEM (Maßnahmen)

Erfahrungen

- Workshop mit Sozialpartnern und Entscheidungsträgern erwies sich als tragfähig und fördert die innerbetriebliche Kommunikation und zeitnahe abgestimmte Festlegungen.
- Die zur Verfügung gestellten Dokumente und Praxishilfen erleichtern die Implementierung des BEM
- Die Beteiligung eines Qualitätsbeauftragten ist außerordentlich hilfreich zur zügigen Anpassung der benötigten Praxishilfen.
- Der zeitliche Rahmen ist ausreichend

Ergebnisse

- betriebspezifische Prozesse und Zuständigkeiten wurden festgelegt
- Praxishilfen wurden unter Federführung des QB angepasst
- Zeitplan zur Einführung des BEM wurde vereinbart und in der Regel eingehalten
- Maßnahmen zur betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit wurden von der Geschäftsleitung und des Betriebsrates vorbereitet
- der überwiegende Teil der Unternehmen wird eine Betriebsvereinbarung abschließen

HOHE FEHLZEITEN?

BEHINDERUNG?

LEISTUNGSWANDELUNG?

VERANTWORTUNG FÜR MITARBEITER/-INNEN?

ÄLTERE BESCHÄFTIGTE?

MITARBEITER KRANK?

QUALIFIZIERUNGSBEDARF?

EINGLIEDERUNG SICHERN – ES LOHNT SICH!

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

