



10 Jahre Erfahrungen mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement

-

Potenziale eines aktiven Gesundheitsschutzes

Fachtagung

Gute Arbeit im Call Center und im Kundenservice
durchsetzen

27.-30. Oktober 2014 in Essen

Marianne Giesert, IAF Institut für Arbeitsfähigkeit GmbH



IAF Institut für Arbeitsfähigkeit GmbH



Dr. Anja Liebrich
Geschäftsführerin und
Gesellschafterin



Marianne Giesert
Direktorin und
Gesellschafterin



Tobias Reuter
Geschäftsführer und
Gesellschafter

Unser Tätigkeitsfeld: **betriebliches Gesundheits- und Arbeitsfähigkeitsmanagement:**

- **Beratung und Umsetzung:** bedarfsorientierte Beratung, betriebsspezifische Anwendungen begleiten und umsetzen; Supervision und Coaching;
- **Weiterbildung:** Seminare, Workshops, Werkstätten, Tagungen, Kongresse, zertifizierte Weiterbildungen;
- **Projekte:** Beratungs-, Umsetzungs- und Forschungsprojekte

Agenda



1. **Warum ist das Gesetz entstanden?**
2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - gesetzliche Grundlagen
3. Daten und Fakten
4. Entwicklungen beim BEM
5. Handlungsleitfaden – 10 Schritte zum Ziel
6. Arbeitsfähigkeitscoaching – ein Rahmenkonzept für das Betriebliche Eingliederungsmanagement im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)
7. Arbeitsfähigkeitscoaching im Projekt BEM-Netz
8. Zusammenfassung und Ausblick



- **1. Warum ist das Gesetz entstanden?**
- **Was war In den 1990 er Jahren?**
- **A) In den Betrieben**
- Viele krankheitsbedingte Kündigungen oder
- der „goldene Handschlag“,
- Abschiebung in die Frühverrentung
- **B) bei den Rehabilitationsträgern**
- Lange und undurchsichtige Antragswege und Verfahren bei Rehabilitationsmaßnahmen



- **Ziele des SGB IX**

- Die grundlegenden Ziele des SGB IX lassen sich in drei Bereiche gliedern:
- Förderung von Selbstbestimmung und Partizipation;
- Koordination, Kooperation und Konvergenz (zueinander neigen) in der Rehabilitation;
- Vorrang der Prävention.

• **Koordination, Kooperation und Konvergenz in der Rehabilitation;**



- Das SGB IX verlangt von den Reha- Trägern eine strategische und operative Zusammenarbeit, um den Bedürfnissen des von einer Behinderung betroffenen Menschen zu genügen. Wesentliche Punkte sind hierbei die Verringerung des bürokratischen Aufwands sowie eine Verbesserung der Beratungsqualität und -intensität.
- Rehabilitationsträger (gesetzliche Krankenkassen, gesetzliche Rentenversicherungsträger, gesetzliche Unfallversicherungsträger, Agenturen für Arbeit, Träger der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge oder öffentliche Jugend- oder Sozialhilfeträger) sind dabei gefordert.

Agenda



1. Warum ist das Gesetz entstanden?
2. **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - gesetzliche Grundlagen**
3. Daten und Fakten
4. Entwicklungen beim BEM
5. Handlungsleitfaden – 10 Schritte zum Ziel
6. Arbeitsfähigkeitscoaching – ein Rahmenkonzept für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) im Betrieblichen Gesundheitsmanagement
7. Arbeitsfähigkeitscoaching im Projekt BEM-Netz
8. Zusammenfassung und Ausblick

2. Betriebliches Eingliederungsmanagement - Gesetzliche Grundlage - 2004



Neuntes Sozialgesetzbuch
(SGB IX)

- Rehabilitation und Teilhabe
behinderter Menschen –

§84 Prävention Abs.2



2. Gesetzliche Grundlage: § 84 SGB IX Prävention (1)

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres

länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig,

klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, 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)...



2. Betriebliches Eingliederungsmanagement

§ 84 Abs. 2 SGB IX

Um wen geht es?

- Alle Beschäftigten, die innerhalb 12 Monate wiederholt oder zusammenhängend länger als 6 Wochen arbeitsunfähig waren
 - z.B. 5-Tage-Woche = 30 AT
 - 3-Tage-Woche = 18 AT
- „freiwilliges“ BEM auch vorher möglich

Was ist das Ziel?

- Arbeitsfähigkeit wiederherstellen, erhalten, fördern
- Erhalt des Arbeitsplatzes





2. Betriebliches Eingliederungsmanagement

§ 84 Abs. 2 SGB IX

Wer ist am BEM beteiligt?

- Arbeitgeber setzt mit Betriebs- bzw. Personalrat um
- bei Menschen mit Schwerbehinderung
Schwerbehindertenvertretung
- BEM-Berechtigte
- Betriebsärztin/ -arzt soweit erforderlich
- Gemeinsame Servicestellen oder Integrationsamt
- (Weitere Beteiligte: Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Jugendvertretung, Externe etc.)





2. Betriebliches Eingliederungsmanagement

§ 84 Abs. 2 SGB IX

Wie ist das BEM umzusetzen?

- Vorgehensweise im Gesetz nicht definiert
- einige Handreichungen, z.B. aus Projekten
- Mindeststandards aus Rechtsprechung
(vgl. Feldes 2011/ BAG 2 AZR 400/08, 2 AZR 198/09)
 - Kein Ausschluss denkbarer Anpassungs- und Änderungsmöglichkeiten
 - Alle Teilnehmenden geben Lösungsvorschläge
 - Beteiligung externer Institutionen
 - Vor krankheitsbedingter Kündigung hat AG Rehabilitationsmaßnahmen von selbst in Erwägung zu ziehen





2. Betriebliches Eingliederungsmanagement





2. BEM

Betriebs- Personalrat/Schwerbehindertenvertretung	Rechtliche Grundlagen	Aufgaben (Beteiligungsrechte für BR/PR)
	§ 84 Abs. 2 SGB IX § 93 SGB IX	• Teilnahme am BEM-Prozess • Überwachung des Arbeitgebers
	§ 80 Abs. 1 BetrVG § 68 BPersVG	• Kontrolle der Umsetzung des BEM durch den Arbeitgeber
	§ 87 Abs. 1 Nrn. 1, 6 BetrVG	• Mitbestimmungsrecht bei einzelnen Regelungen innerhalb des BEM-Verfahrens (so Fitting 26 Aufl.)
Arbeitgeber	§ 84 Abs. 2 SGB IX	• Informationspflicht gegenüber BR/PR/ SchwerBV u. Berechtigte/r
	§ 87 Abs. 1 Nrn. 1, 6 BetrVG	• Beteiligungsverpflichtung d. Interessenvertretung bei einzelnen Regelungen innerhalb des BEM-Verfahrens (so Fitting 26 Aufl.)
ArbeitnehmerIn	§ 84 Abs. 2 SGB IX	• Hat Anspruch auf einen BEM-Prozess • muss dem BEM-Verfahren zustimmen, nur dann findet es statt! • Kann jederzeit den BEM-Prozess verlassen • Partizipation • Nachteilsverbot

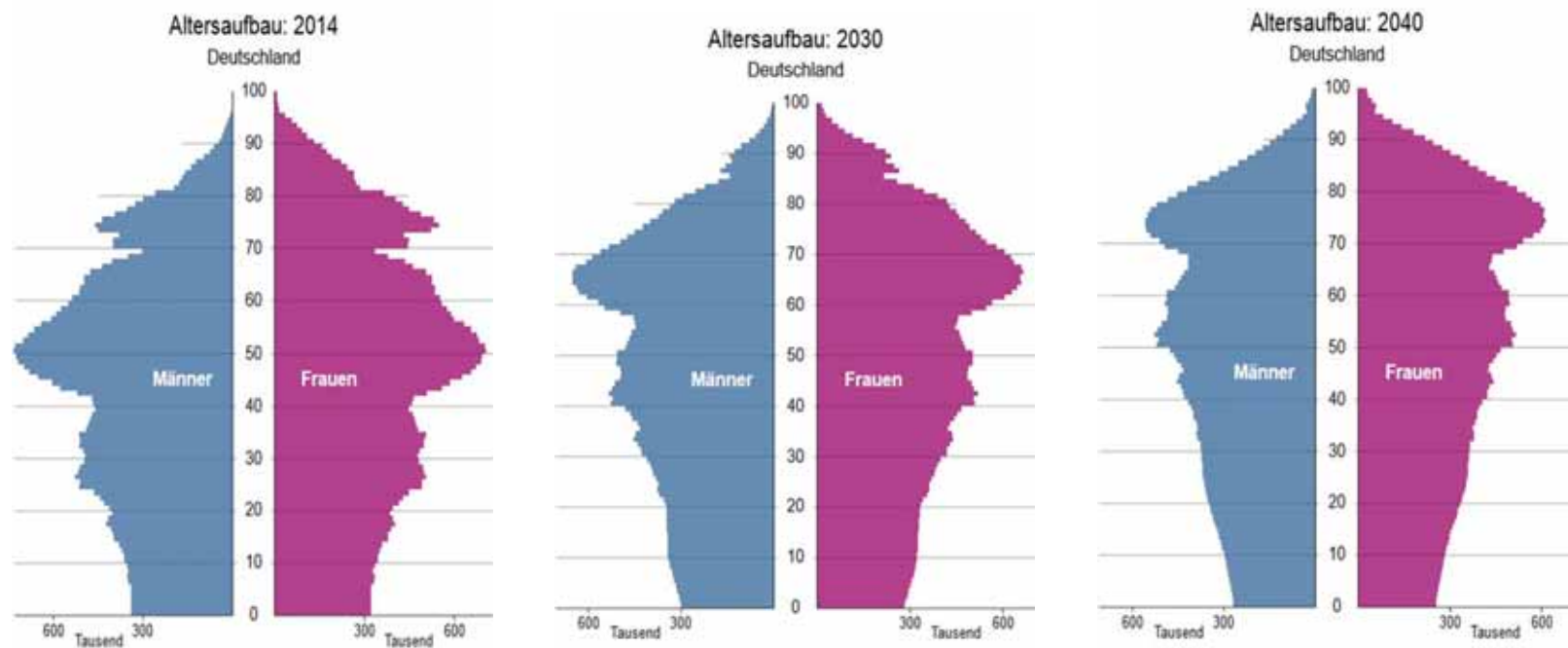
Agenda



1. Warum ist das Gesetz entstanden?
2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - gesetzliche Grundlagen
- 3. Daten und Fakten**
4. Entwicklungen beim BEM
5. Handlungsleitfaden – 10 Schritte zum Ziel
6. Arbeitsfähigkeitscoaching – ein Rahmenkonzept für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) im Betrieblichen Gesundheitsmanagement
7. Arbeitsfähigkeitscoaching im Projekt BEM-Netz
8. Zusammenfassung und Ausblick



3. Daten und Fakten: Demografischer Wandel von der Pyramide zur Urne

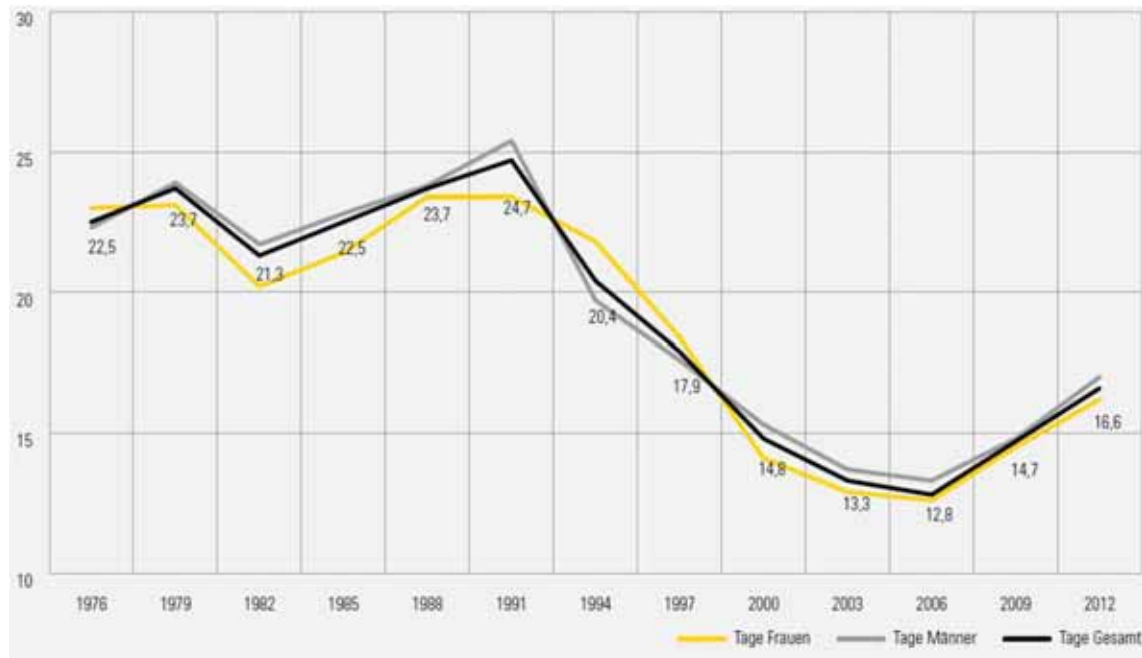


Quelle: Statistisches Bundesamt 2014, Online unter: www.destatis.de/bevoelkerungspyramide/



3. Daten und Fakten: Historische Entwicklung

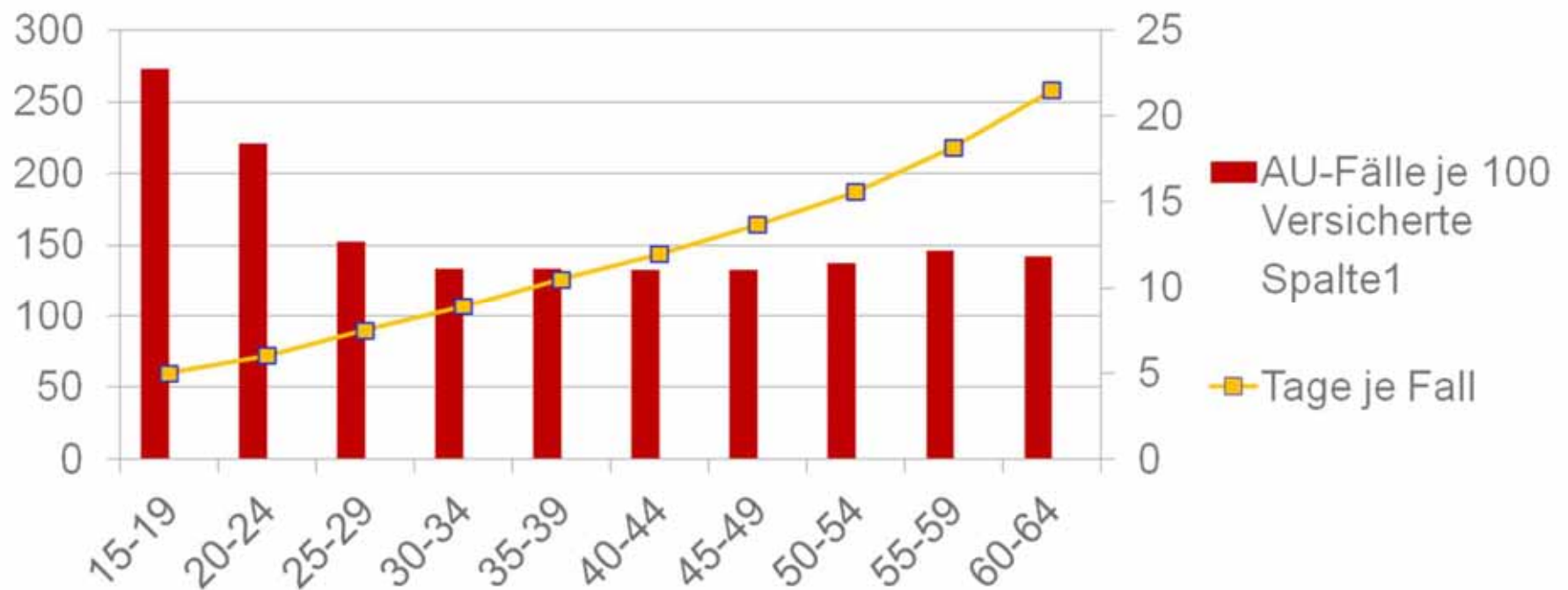
Arbeitsunfähigkeit 1978 – 2012 (Tage je beschäftigtes Mitglied)



- 2012
stieg der Krankenstand
der BKK Pflichtmit-
glieder erneut an
– 0,3 Tage auf 16,6 AU-
Tage

Quelle:
BKK Gesundheitsreport 2013, S. 14

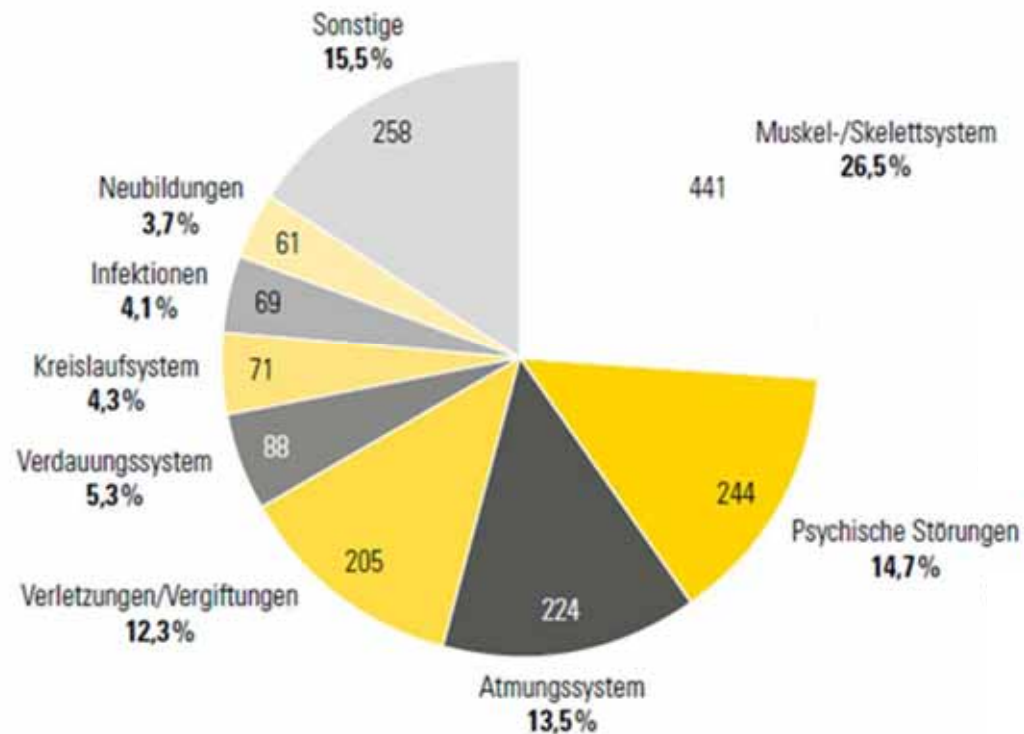
3. Daten und Fakten: Arbeitsunfähigkeitstage nach Alter



Quelle: Macco, K., Schmidt, J., Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2009, in: Badura, B, u.a. (Hrsg.), Fehlzeitenreport 2010, Heidelberg.

3. Daten und Fakten: Die häufigsten Krankheitsarten (Tage)

je 100 beschäftigte Pflichtmitglieder – 2012



Quelle:
BKK Gesundheitsreport 2013, S. 19

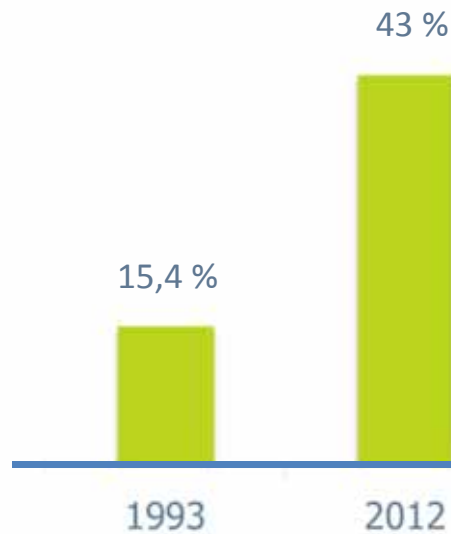
3. Daten und Fakten: Frühverrentungen



Psychische Erkrankungen gewinnen rasant an Bedeutung

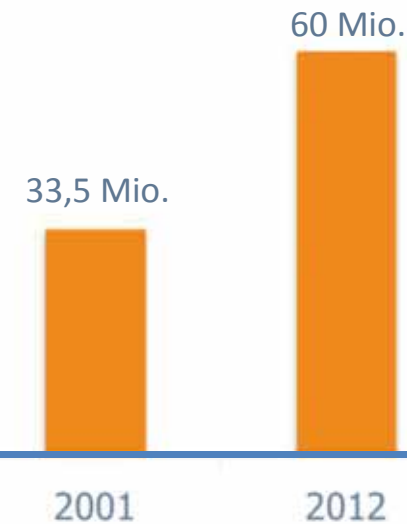
Frühberentungen nehmen zu

Anteil der Personen, die aufgrund seelischer Leiden frühzeitig in Rente gingen



Ausfalltage steigen

Anzahl der Ausfalltage aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland



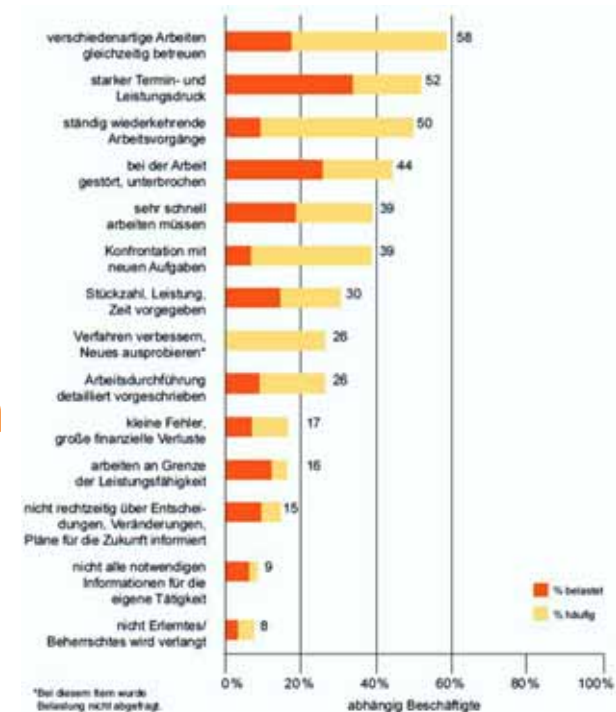
Quellen: Deutsche Rentenversicherung Bund; DAK Gesundheitsreport 2013; BMAS/BAuA: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2012



3. Daten und Fakten: BAuA Stressreport 2012

Anforderungen der Arbeit und resultierende Belastungen

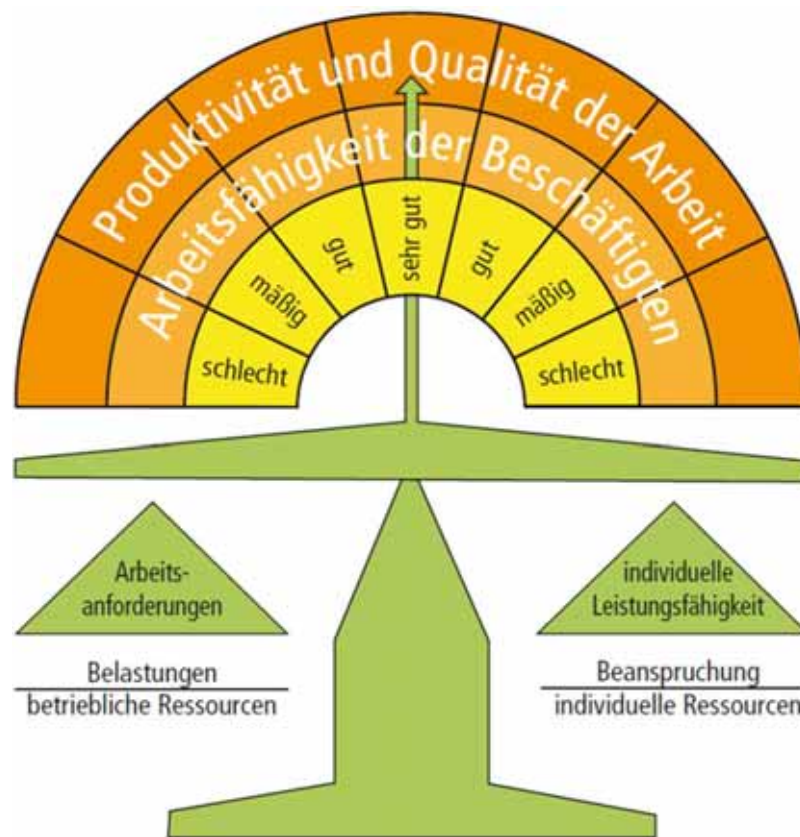
- verschiedene Arbeit gleichzeitig betreuen
- starker Termin- und Leistungsdruck
- ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge
- bei der Arbeit gestört, unterbrochen
- sehr schnell arbeiten müssen
- Konfrontation mit neuen Aufgaben
- ...





3. Daten und Fakten: Arbeitsfähigkeit

Balance von Arbeitsanforderungen und individuellen Ressourcen



Wie können wir diese Balance fördern?

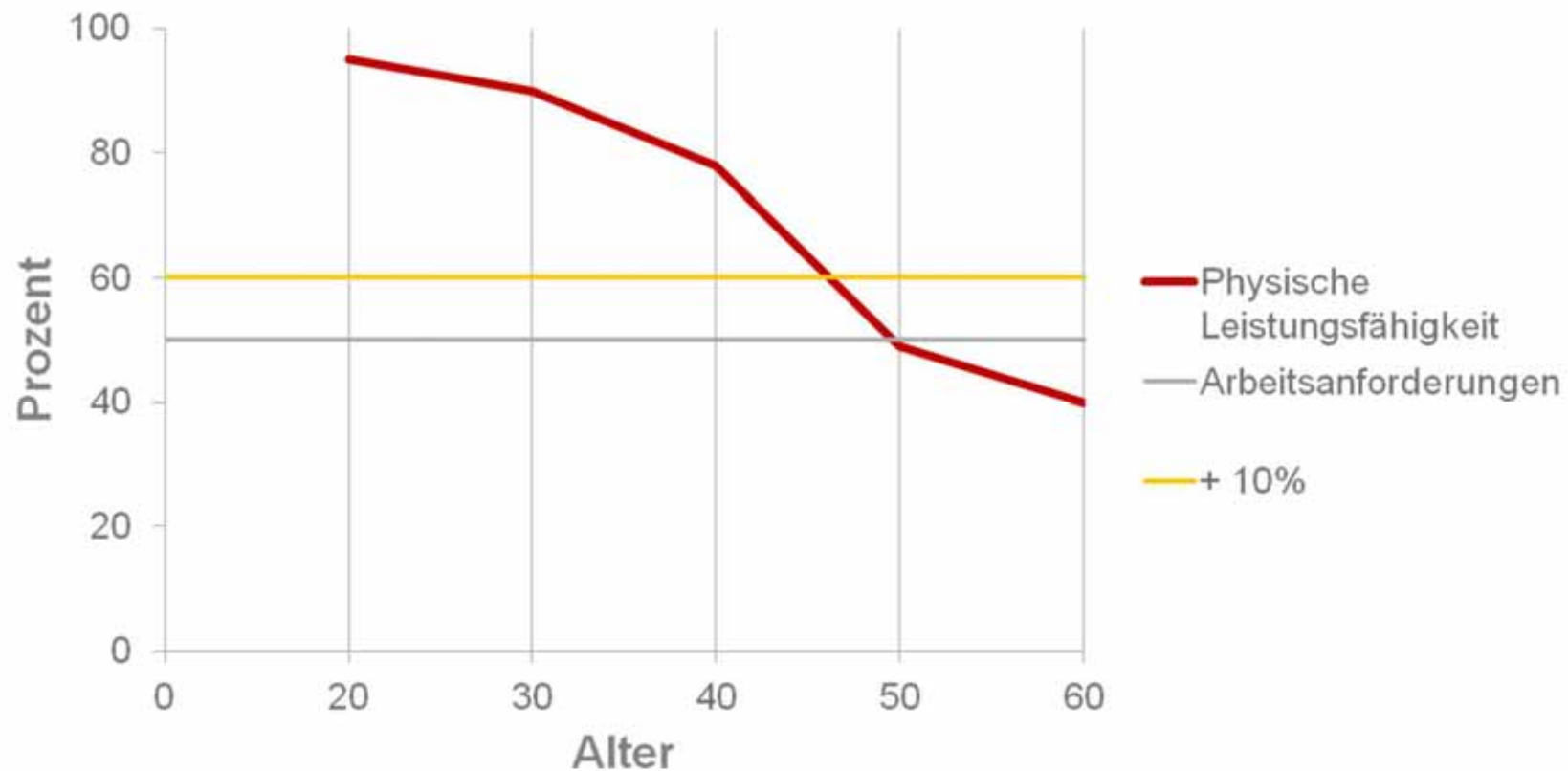
Giesert, Reiter & Reuter (2013)



3. Daten und Fakten: Belastung und Beanspruchung



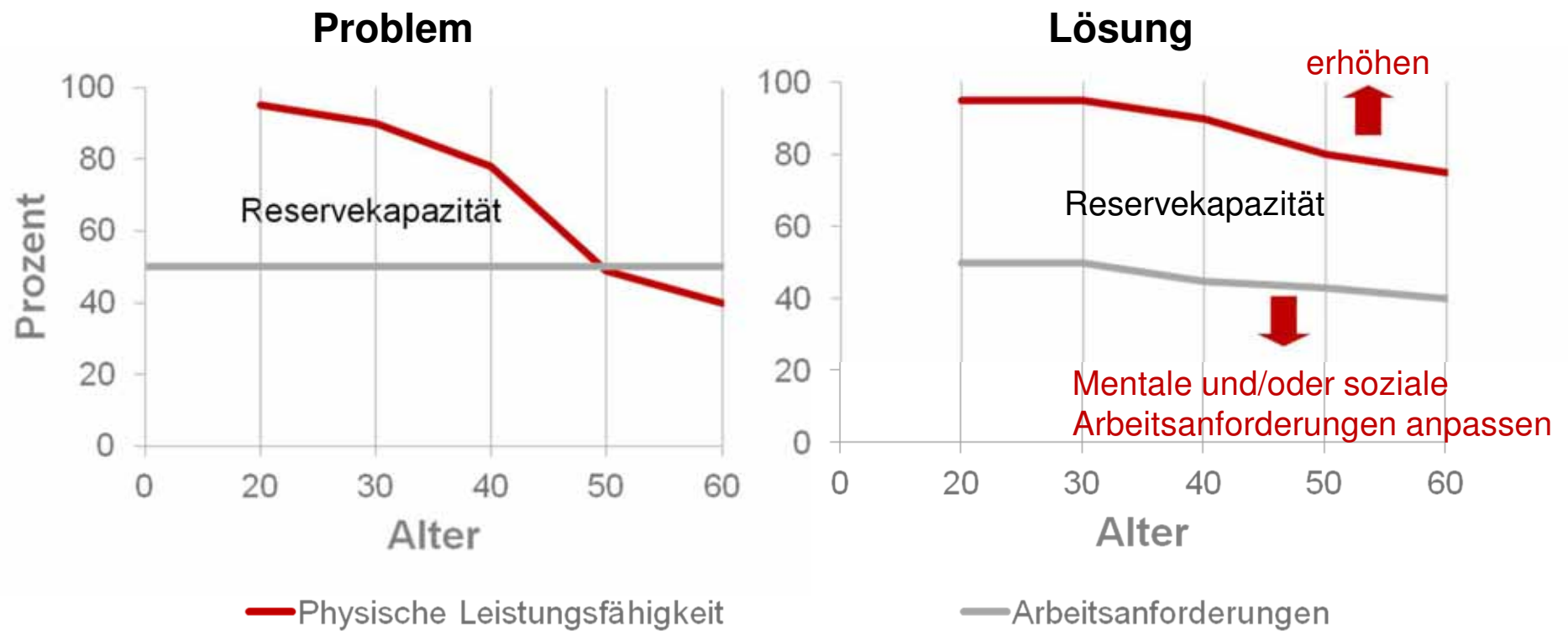
Arbeitsanforderungen, funktionelle Kapazität und Veränderung Energiereserven



Quelle: Ilmarinen 1999



Möglichkeiten altersgerechter Arbeitsgestaltung



Quelle: Ilmarinen 1999

Agenda



1. Warum ist das Gesetz entstanden?
2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - gesetzliche Grundlagen
3. Daten und Fakten
4. **Entwicklungen beim BEM**
5. Handlungsleitfaden – 10 Schritte zum Ziel
6. Arbeitsfähigkeitscoaching – ein Rahmenkonzept für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) im Betrieblichen Gesundheitsmanagement
7. Arbeitsfähigkeitscoaching im Projekt BEM-Netz
8. Zusammenfassung und Ausblick



- **4. Entwicklungen beim BEM**
- Von der Integrationsvereinbarung
- zur Betriebsvereinbarung (BV) bzw. Dienstvereinbarung (DV)
- mit neuen AkteurInnen und Beteiligten



Aktuelle Rechtsprechung

Dialogischer und kooperativer Suchprozess

Zwar enthält § 84 Abs. 2 SGB IX keine nähere gesetzliche Ausgestaltung des BEM.

Dieses ist ein rechtlich regulierter „Suchprozess“, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln soll.

vgl. dazu Düwell in „LPK-SGB IX“ § 84 Rn. 5; Jousen, „DB 2009“, 286, 287, Kohte, „DB 2008“, 582, 583.



Datenschutz

Was ist zu beachten?

- So viel wie nötig, so wenig wie möglich!
(vgl. z.B. § 3a BDSG)
- Datenerhebung und Weitergabe
personenbezogener Daten verboten
- bei Datenverarbeitung und -speicherung
Einwilligung BEM-Berechtigte erforderlich
- BEM-Verantwortliche müssen
Datenschutzerklärung unterschreiben
- BEM-Verantwortliche zum Datenschutz
schulen
- getrennte BEM-Akte
- BEM-Akte nach Abschluss des BEM
vernichten (Empfehlungen 1-3 Jahre)



Teilhabe behinderter Menschen – Projekt 2006, Stegmann



Arbeitsfähigkeit erhalten, fördern und sichern

Prävention vor Rente

Grundsätze des BEM

Eingliedern statt
kündigen

Technische Seite

**BEM – betrieblich
regeln**

Soziale Seite

Gegenstand beschreiben
Ziele benennen
Zuständigkeiten klären
Verfahrensabläufe
skizzieren
Strukturen erfassen
Maßnahmen aufführen

Dreiklang

Der Mensch steht im
Mittelpunkt
Vertrauen schaffen
Zuständigkeiten klären
Eine Idee, Vision transportieren
Unternehmenskultur und
gemeinsame Verständigung

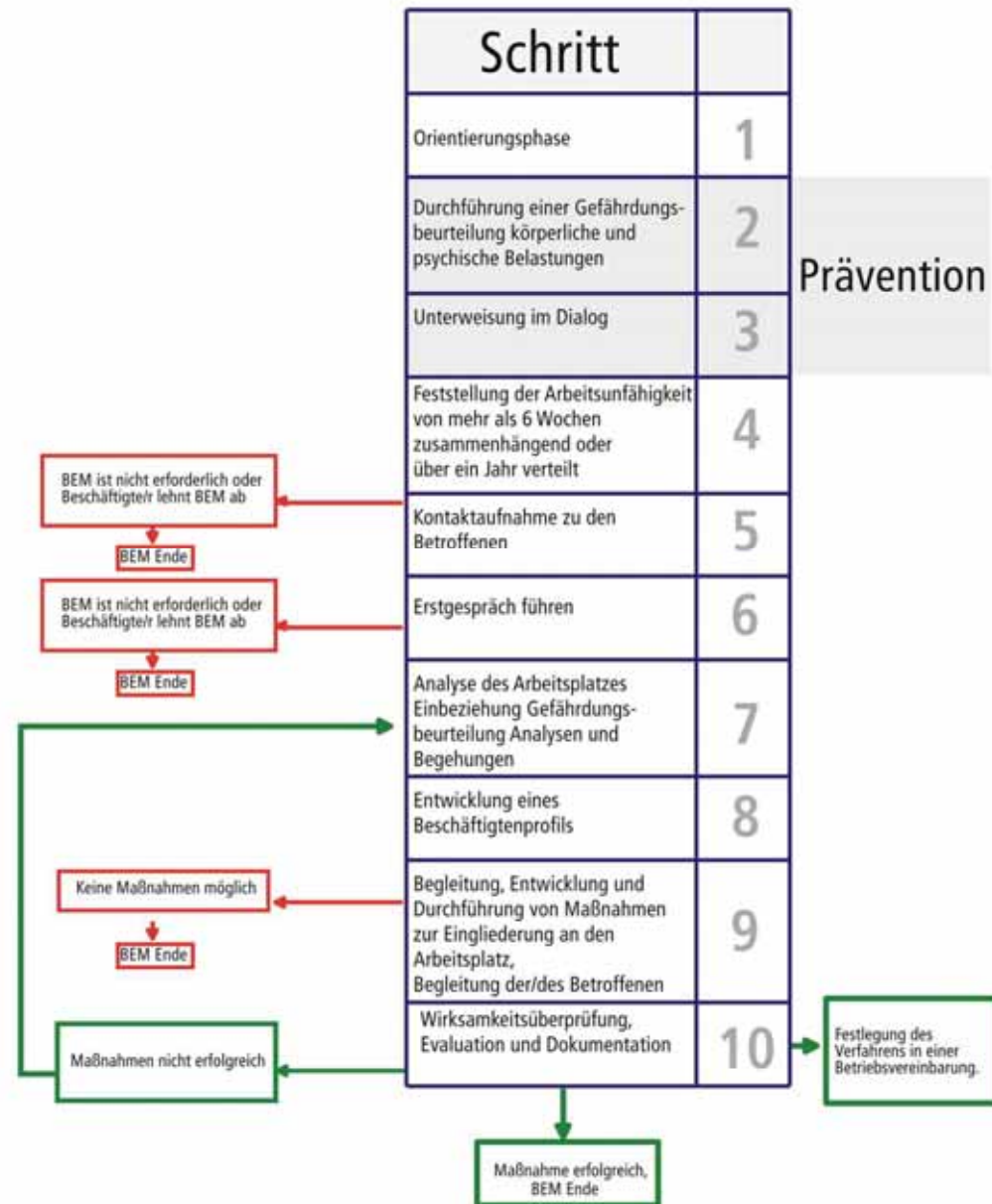
Menschengerechte Arbeitsgestaltung
Gesundheitsförderung
Vernetzung intern/extern

Agenda



1. Warum ist das Gesetz entstanden?
2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - gesetzliche Grundlagen
3. Daten und Fakten
4. Entwicklungen beim BEM
- 5. Handlungsleitfaden – 10 Schritte zum Ziel**
6. Arbeitsfähigkeitscoaching – ein Rahmenkonzept für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) im Betrieblichen Gesundheitsmanagement
7. Arbeitsfähigkeitscoaching im Projekt BEM-Netz
8. Zusammenfassung und Ausblick

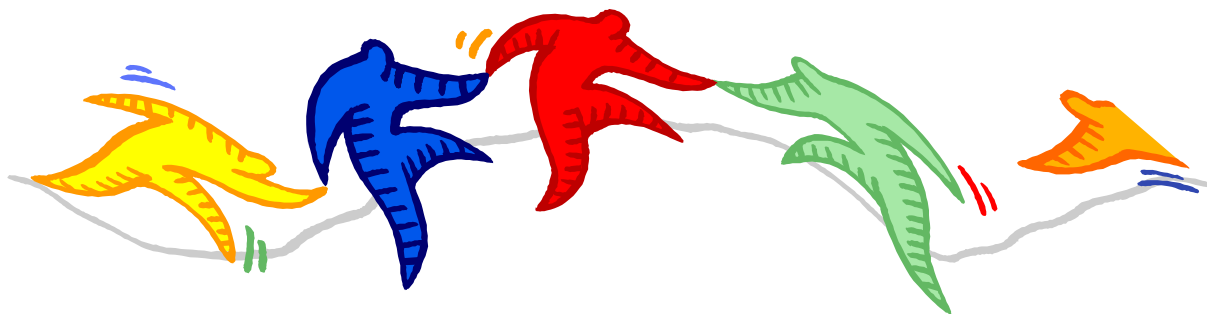
10 Schritte zum Ziel



5. Handlungsleitfaden: 10 Schritte zum Ziel



- Diese „10 Schritte zum Ziel“ sollen Schritt für Schritt einen kurzen Überblick geben über Ziele, Möglichkeiten des Vorgehens, beteiligte Akteure, Arbeitsmittel und gesetzliche Grundlagen für ein erfolgreiches BEM.



Impressum:

Autorinnen:

Dipl. Soz. Ök. Marianne Giesert
E-Mail: marianne.giesert@dgb-bildungswerk.de
Dipl. Päd. Cornelia Wendt
E-Mail: c.wendt@dgb-bildungswerk.de

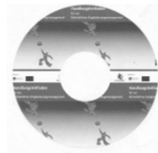
Copyright:

DGB Bildungswerk e.V. 2007

Bestellhinweise:

CD:

Handlungsleitfaden für ein betriebliches Eingliederungsmanagement
Als CD können Sie den Handlungsfaden zum Preis von 5,00 € zzgl. MwSt. und Versand bei DGB Bildungswerk unter der Faxnummer 0211 / 4301-398 bestellen.



Broschüren:

Hans-Böckler-Stiftung

Giesert, Marianne, Wendt, Cornelia
Handlungsleitfaden für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement
Reihe: Arbeitspapier, Nr. 140.
Düsseldorf: 2007, 64 Seiten

Als Broschüre erhalten Sie den Handlungsleitfaden zum Preis von 12,00 € inkl. MwSt. + Versand bei: Fa. Setzkasten, Fax: 02 11 4 08 00 90 40, E-Mail: mail@setzkasten.de unter Angabe von Titel und der Bestellnummer 11140.



DGB Bundesvorstand

Giesert, Marianne, Wendt, Cornelia
Handlungsleitfaden für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement
E-Mail: bestellservice@toennes.de
Preis: 4,50€, inkl. Versandkosten
Ab 20 Exemplare 2,50€ pro Heft zuzüglich Versandkosten



Agenda



1. Warum ist das Gesetz entstanden?
2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - gesetzliche Grundlagen
3. Daten und Fakten
4. Entwicklungen beim BEM
5. Handlungsleitfaden – 10 Schritte zum Ziel
6. **Arbeitsfähigkeitscoaching – ein Rahmenkonzept für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) im Betrieblichen Gesundheitsmanagement**
7. Arbeitsfähigkeitscoaching im Projekt BEM-Netz
8. Zusammenfassung und Ausblick



6. Das Arbeitsfähigkeitscoaching

Ein Rahmenkonzept für das BEM

Giesert, Reiter & Reuter (2013):
Neue Wege im Betrieblichen
Eingliederungsmanagement – Arbeits-
und Beschäftigungsfähigkeit
wiederherstellen, erhalten und fördern.
Ein Handlungsleitfaden für
Unternehmen, betriebliche
Interessensvertretungen und
Beschäftigte.

www.neue-wege-im-bem.de



6. AFCoaching als Rahmenkonzept



www.neue-Wege-im-BEM.de

Quelle: Giesert/ Reiter/ Reuter (2013)

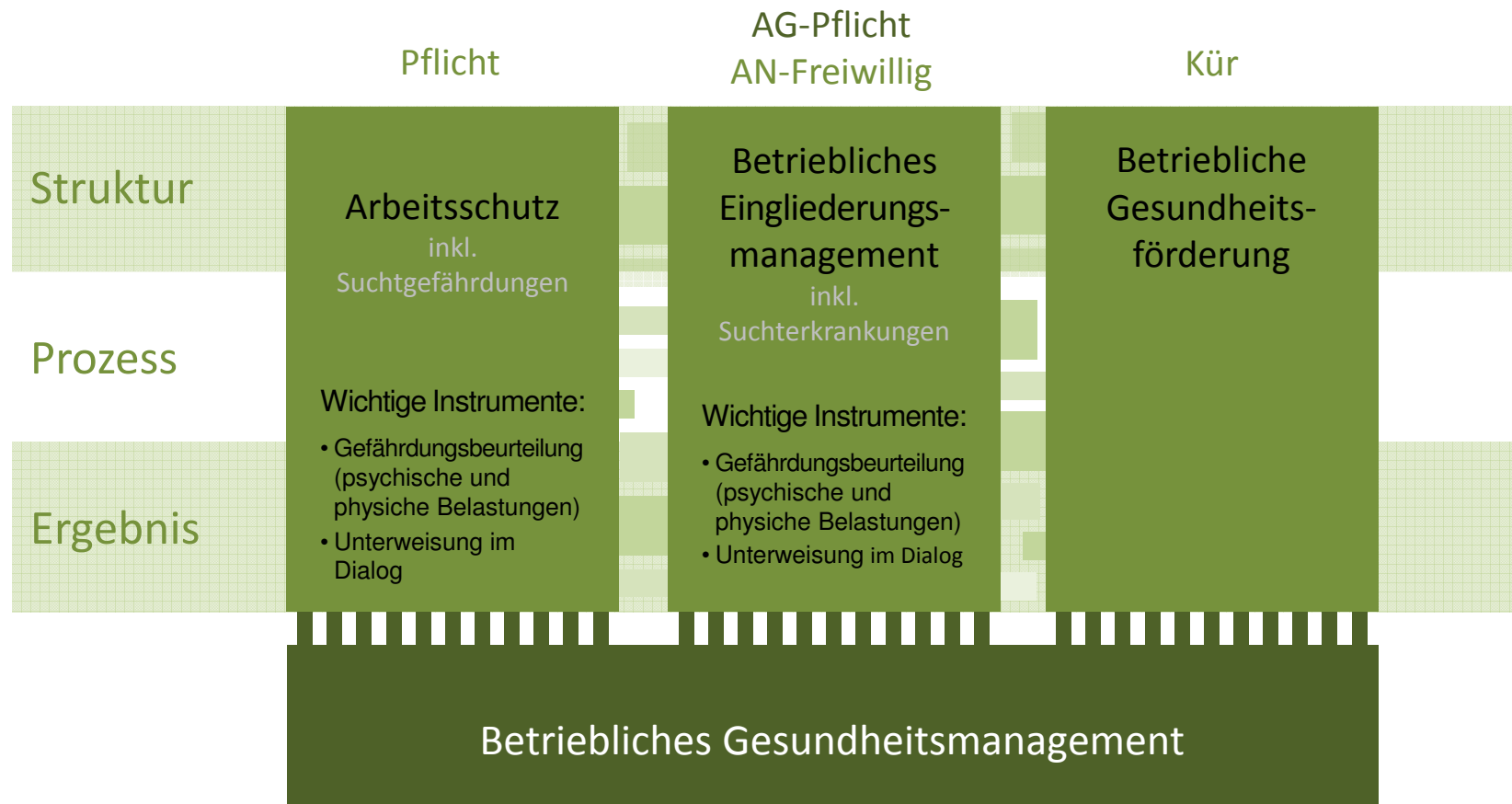


6. Betriebliche Ebene

- **IST-Analyse** der Situation des Betrieblichen Gesundheitsmanagement im Unternehmen
- **Gestaltung der aktiven Zusammenarbeit** der betrieblichen AkteurInnen im BEM
- **Sensibilisierung und Qualifizierung** zum Thema Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit für EntscheidungsträgerInnen
- Etablierung eines **BEM-Teams**
- Etablierung und Qualifizierung der **AFCoaches**



6. Betriebliche Ebene - Betriebliches Gesundheitsmanagement





6. Überbetriebliche Ebene

Unterstützungsnetzwerk aufbauen durch

- **Fachliche Runde Tische** mit externen Institutionen/ AkteurInnen
- Webbasierte **Wissenslandkarte**
 - Regionale Verortung externer AkteurInnen
 - AnsprechpartnerInnen (inkl. Kontaktdaten) mit
 - dazugehörigem Leistungsspektrum
 - Unterstützungsmöglichkeit

Netzwerk externer Akteurinnen und Akteure



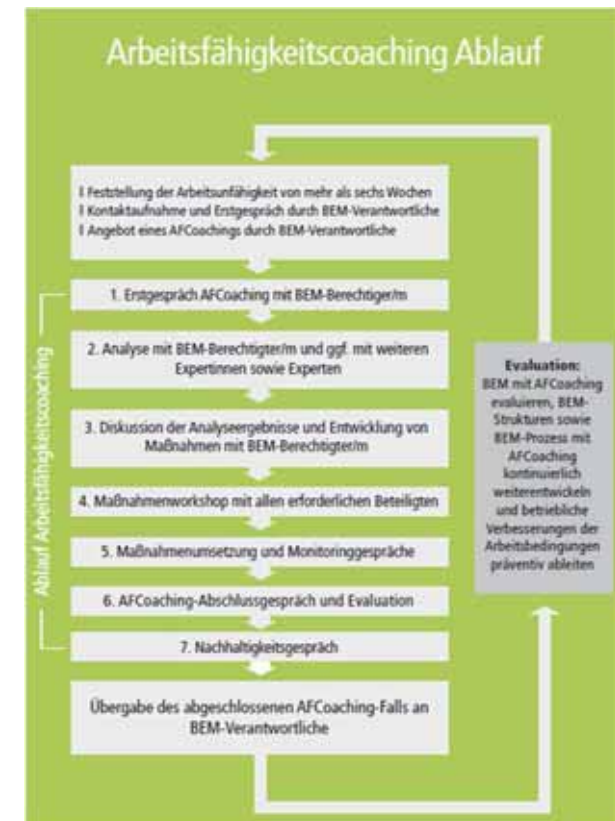
Quelle: Giesert/ Reiter/ Reuter (2013)



6. Arbeitsfähigkeitscoaching

Individuelle Ebene – Ablauf der 7 Schritte

- Erstgespräch mit AFCoach und BEM-Berechtigte/r
- Analyse mit BEM-Berechtigte/r
- Entwicklung von Maßnahmen mit BEM-Berechtigte/r
- Maßnahmenworkshop mit erforderlichen Beteiligten
- Maßnahmenumsetzung und Monitoring
- Abschlussgespräch
- Nachhaltigkeitsgespräch



Quelle: Giesert/ Reiter/ Reuter (2013)



6. Arbeitsfähigkeitscoaching

Analyse mit BEM-Berechtigte/r – Fallbeispiel Film



www.neue-wege-im-bem.de

Agenda



1. Warum ist das Gesetz entstanden?
2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - gesetzliche Grundlagen
3. Daten und Fakten
4. Entwicklungen beim BEM
5. Handlungsleitfaden – 10 Schritte zum Ziel
6. Arbeitsfähigkeitscoaching – ein Rahmenkonzept für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) im Betrieblichen Gesundheitsmanagement
- 7. Arbeitsfähigkeitscoaching im Projekt BEM-Netz**
8. Zusammenfassung und Ausblick

7. BEM-Netz



Forschungs- und Umsetzungsprojekt zum BEM in Bayern und Österreich

Entwicklung eines Netzwerkes zur Eingliederung von langzeiterkrankten und leistungsgewandelten Beschäftigten im Betrieb und deren Unterstützung bei der Erhaltung und Förderung ihrer Arbeitsfähigkeit. (Laufzeit: 22.04.2013 – 30.06.2015)

- Brückenschlag zwischen BEM in Deutschland und Wiedereingliederung in Österreich
- Analyse von Unterstützungsstrukturen zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit
- Optimierung des BEM in den Betrieben durch das Arbeitsfähigkeitscoaching
- Aufbau eines regionalen und transnationalen Unterstützungsnetzwerkes



EUROPÄISCHE UNION
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS

ESF IN BAYERN
WIR INVESTIEREN IN MENSCHEN



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin
University of Applied Sciences



Betriebsservice



BUNDESSOZIALAMT
LANDESSTELLE OBERÖSTERREICH



Chancen
nutzen



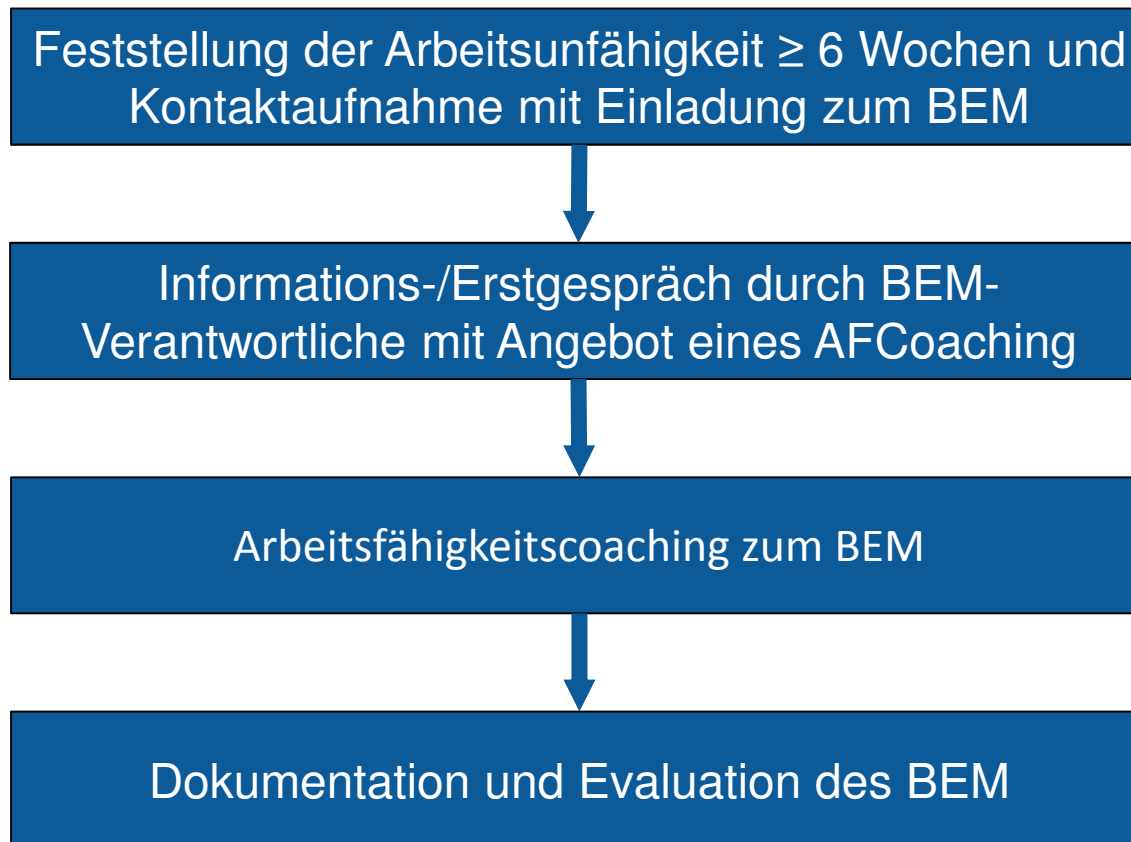
7. Projekt „BEM-Netz“

Projektbetriebe





7. BEM-Prozess mit Möglichkeit AFCoaching





Arbeitsfähigkeitscoaching

Individuelle Ebene - Ablauf

- Erstgespräch mit AFCoach und BEM-Berechtigte/r/m
 - Vertrauen und Transparenz schaffen, Datenschutz klären, Coachingvertrag..
- Analyse mit BEM-Berechtigte/r/m
- Entwicklung von Maßnahmen mit BEM-Berechtigte/r/m
- Maßnahmenworkshop mit erforderlichen Beteiligten
- Maßnahmenumsetzung und Monitoring
- Abschlussgespräch
- Nachhaltigkeitsgespräch



Quelle: Giesert/ Reiter/ Reuter (2013)



Arbeitsfähigkeitscoaching

Individuelle Ebene - Ablauf

- Erstgespräch mit AFCoach und BEM-Berechtigte/r/m
- Analyse mit BEM-Berechtigte/r/m
 - Analyse mit dem Haus der Arbeitsfähigkeit, KFZA, Gefährdungsbeurteilung, Begehung, ...
- Entwicklung von Maßnahmen mit BEM-Berechtigte/r/m
- Maßnahmenworkshop mit erforderlichen Beteiligten
- Maßnahmenumsetzung und Monitoring
- Abschlussgespräch
- Nachhaltigkeitsgespräch



Quelle: Giesert/ Reiter/ Reuter (2013)



Arbeitsfähigkeitscoaching

Analyse mit BEM-Berechtigter/m



Was kann ich für mich 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

Quelle: Giesert/ Reiter/ Reuter (2013)



• **7. Ein Fallbeispiel – Herr K. aus Köln**

- Herr K. arbeitet in einem Verkehrsbetrieb als Straßenbahnfahrer. Er ist wiederholt zum Wochenende über mehrere Tage und darüber hinaus auch über ein bis zwei Wochen arbeitsunfähig gewesen. Insgesamt über 6 Wochen.
- Herr K. ist 46 Jahre alt.
- Herrn K. wird vom betrieblichen BEM-Berater ein BEM angeboten. Herr K. willigt ein und ist auch mit der Methode Arbeitsfähigkeitscoaching einverstanden.

7 a) Arbeitsfähigkeitscoaching – Herr K.



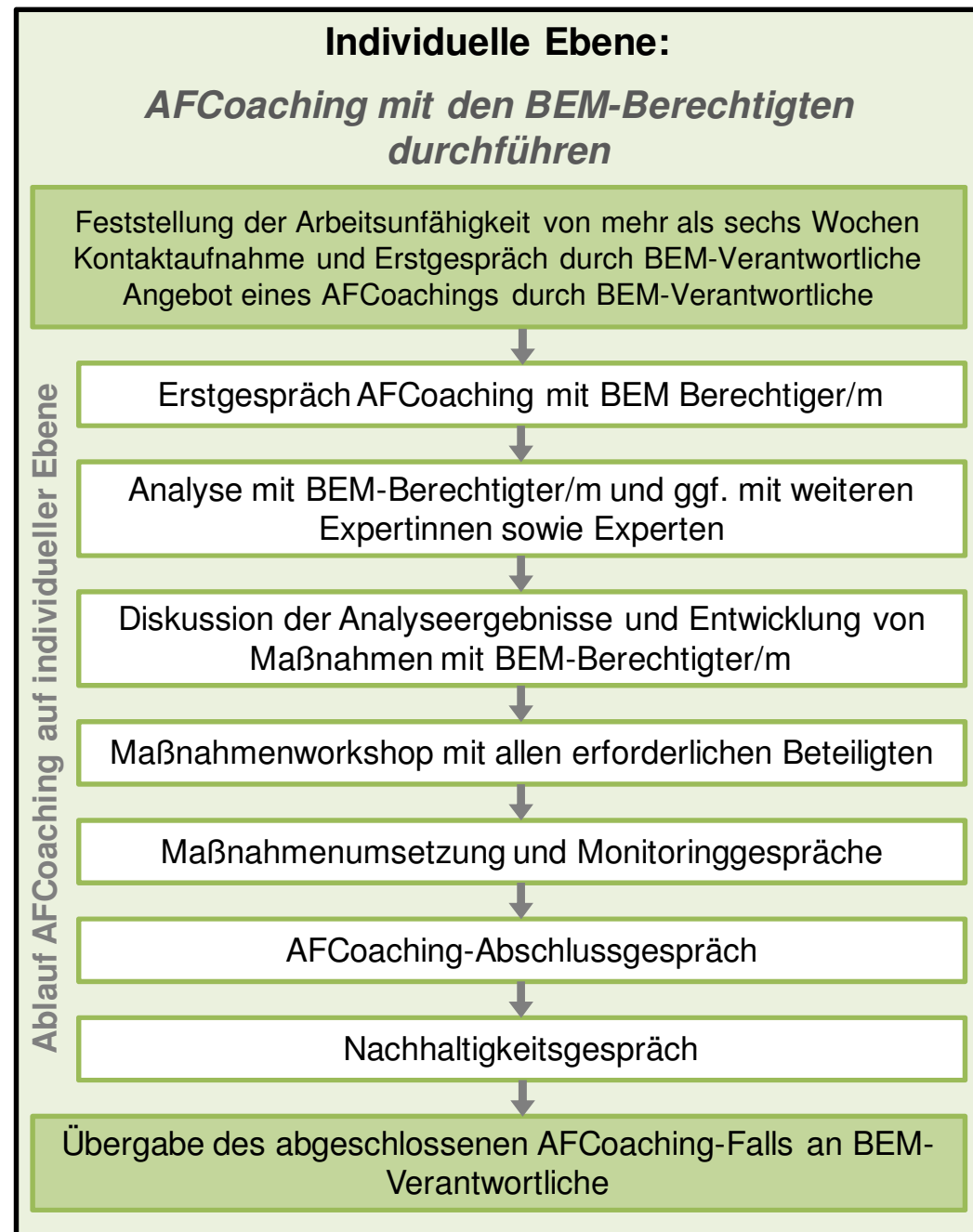
Individuelle Ebene - Ablauf

- 1. Erstgespräch mit AFCoach und BEM-Berechtigter/m
 - Vorstellung des gesamten Vorgehens,
 - Übergabe des AFCoaching-Buches mit allen Unterlagen
 - Coachingvertrag zwischen Coach u BEM-Berechtigten
 - Datenschutzvereinbarung



Quelle: Giesert/ Reiter/ Reuter (2013)

7 a) Ein Fallbeispiel: Herr K. aus Köln



Quelle: Giesert/ Reiter/ Reuter (2013)

Wir bauen unser Haus der Arbeitsfähigkeit

Herr K. baut
sein Haus
der Arbeitsfähigkeit

Was kann ich tun?
Wie und womit
kann mich der
Betrieb unterstützen?



Erst Analyse dann
Maßnahmen-
entwicklung

7 a) Arbeitsfähigkeitscoaching Herr K. aus K.



Individuelle Ebene - Ablauf

- **Analyse mit BEM-Berechtigte/r/m**

- Tätigkeitsbeschreibung, Gefährdungen am Arbeitsplatz – z.B. Arbeitszeiten unter Einbeziehung der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung
- Vom 1. – 4. Stockwerk des Hauses der Arbeitsfähigkeit
- 1. Stockwerk Gesundheit – Ängste seine Arbeit nicht mehr bewältigen zu können und häufige Magen-, Darmbeschwerden
- 2. Stockwerk Kompetenz – möchte sich weiter qualifizieren
- 3. Stockwerk – Werte/Motivation – Er war stolz auf seine Arbeit und motiviert seine Arbeit zu tun
- 4. Stockwerk – Arbeitsbedingungen – Führung – viele Überstunden und ständige Wochenendarbeit
- Persönliches Umfeld: Lebt in Scheidung – Streit um das Sorgerecht für das Kind – Kann durch die Arbeitszeiten keine verbindliche Regelung für seinen Sohn finden.



Quelle: Giesert/ Reiter/ Reuter (2013)

7 a) Arbeitsfähigkeitscoaching – Herr K.

Individuelle Ebene - Ablauf



- Erstgespräch mit AFCoach und BEM-Berechtigtterm
- Analyse mit BEM-Berechtigtterm
- Entwicklung von Maßnahmen mit BEM-Berechtigtterm
 - Was kann ich tun um meine Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, zu erhalten und zu fördern?

Sportliche Aktivitäten – Fitness Club

Ernährungsberatung über die Krankenkasse



7 a) Arbeitsfähigkeitscoaching – Herr K.

Individuelle Ebene - Ablauf



- Erstgespräch mit AFCoach und BEM-Berechtigte/r/m
- Analyse mit BEM-Berechtigte/r/m
- Entwicklung von Maßnahmen mit BEM-Berechtigte/r/m
 - Was kann ich tun?
Was kann der Betrieb tun, um mich dabei zu unterstützen?
 - Betriebsarzt wurde hinzugezogen
 - Psychologe wurde kurzfristig mit eingeschaltet und es wurden 20 Therapiestunden mit Herrn K. vereinbart, die er sofort begann.
 - Klären mit Vorgesetztem, ob andere Arbeitszeiten möglich?



Quelle: Giesert/ Reiter/ Reuter (2013)

7 a) Arbeitsfähigkeitscoaching – Herr K.

Individuelle Ebene - Ablauf



- Erstgespräch mit AFCoach und BEM-Berechtigte/r
- Analyse mit BEM-Berechtigte/r
- Entwicklung von Maßnahmen mit BEM-Berechtigte/r
- **Maßnahmenworkshop mit direktem Vorgesetzten**
- Arbeitszeiten wurden auf 5 Tage von Montag bis Freitag für ein Jahr festgelegt. Keine Wochenendarbeit



Quelle: Giesert/ Reiter/ Reuter (2013)

7 a) Arbeitsfähigkeitscoaching – Herr K.



Individuelle Ebene - Ablauf

- Erstgespräch mit AFCoach und BEM-Berechtigte(r)/m
- Analyse mit BEM-Berechtigte(r)/m
- Entwicklung von Maßnahmen mit BEM-Berechtigte(r)/m
- Maßnahmenworkshop mit erforderlichen Beteiligten
- **Maßnahmenumsetzung und Monitoring**
 - Maßnahmen konnten innerhalb von 14 Tagen umgesetzt werden.
 - Konkrete Zusammenarbeit mit Betriebsarzt u. Psychologe bei aktuellem Anlass

7) Arbeitsfähigkeitscoaching – Herr K.

Individuelle Ebene – Ablauf



- Erstgespräch mit AFCoach und BEM-Berechtigtter/m
- Analyse mit BEM-Berechtigtter/m
- Entwicklung von Maßnahmen mit BEM-Berechtigtter/m
- Maßnahmenworkshop mit erforderlichen Beteiligten
- Maßnahmenumsetzung und Monitoring
- Abschlussgespräch – nach 6 Monaten
- Nachhaltigkeitgespräch nach weiteren 4 Monaten

Quelle: Giesert/ Reiter/ Reuter (2013)

Agenda

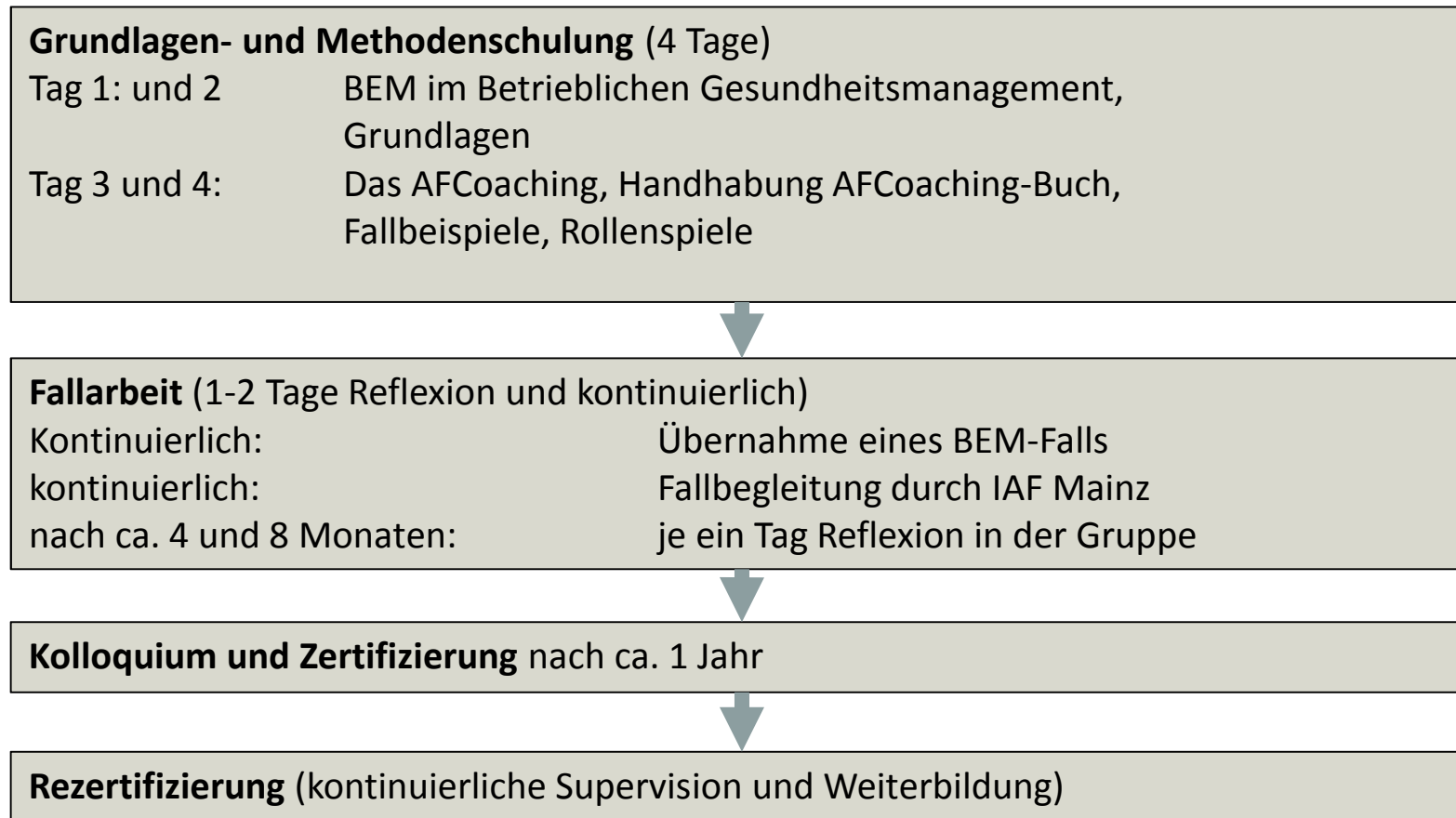


1. Warum ist das Gesetz entstanden?
2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - gesetzliche Grundlagen
3. Daten und Fakten
4. Entwicklungen beim BEM
5. Handlungsleitfaden – 10 Schritte zum Ziel
6. Arbeitsfähigkeitscoaching – ein Rahmenkonzept für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) im Betrieblichen Gesundheitsmanagement
7. Arbeitsfähigkeitscoaching im Projekt BEM-Netz
- 8. Zusammenfassung und Ausblick**



Ablauf der Qualifizierung zum AFCoach

Überblick



8. Zusammenfassung und Ausblick



1. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) als gesetzliche Grundlagen in den Betrieben schafft gute Möglichkeiten für die **Förderung von Selbstbestimmung und Partizipation, die Prävention und die Koordination, Kooperation und Konvergenz** (zueinander neigen) in der Rehabilitation;
2. Der demografische Wandel, die hohen psychischen Belastungen und Erkrankungen u.a. zeigen die Notwendigkeit zum Handeln für ein BEM im Betrieblichen Gesundheitsmanagement
3. Von den Anfängen hat sich das BEM über die 10 Jahre zu einem sehr strukturierten Instrument in den Betrieben entwickelt.
4. Das AFCoaching als umfassendes BEM-Instrument im BGM auf individueller, betrieblicher und überbetrieblicher Ebene stellt ein erprobtes, strukturiertes und Prozess optimiertes, partizipatives Verfahren für Alle Beteiligten dar.



8. Zusammenfassung und **Ausblick**

- BEM im BGM – **als Präventionsinstrument nutzen – um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern**
- **Koalitionsvertrag der Regierung vom 16.12.13 unterstützt dies**
 - • Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz werden enger verknüpft.
 - • Das BEM **stärken und mehr Verbindlichkeit** erreichen.
- Wichtiges Ziel: **Arbeitsfähigkeit wiederherstellen, erhalten und fördern**
- **Qualifizierung für alle Beteiligten**
- **Innerbetriebliche und externe AkteurInnen kontinuierlich zur Unterstützung mit einbeziehen**
- **Mitbestimmungsrechte wahrnehmen und umsetzen für eine Struktur und einen Prozess im BEM und BGM - Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung abschließen und leben**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt

Marianne Giesert

IAF Institut für Arbeitsfähigkeit GmbH

Fischtorplatz 23

D-55116 Mainz

Marianne.Giesert@arbeitsfaehig.com

Tel. +49 (0)6131 6039840

Fax +49 (0)6131 6039841

www.arbeitsfaehig-in-die-zukunft.com

www.facebook.com/IAFInstitut