

Marianne Giesert, Tobias Reuter, Anja Liebrich, Diana Reiter

Neue Wege im Betrieblichen Eingliederungsmanagement – Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wiederherstellen, erhalten und fördern



Rahmenkonzept Arbeitsfähigkeitscoaching

Evaluation:



Partnerbetriebe:



Berliner Stadtreinigung



Förderträger:

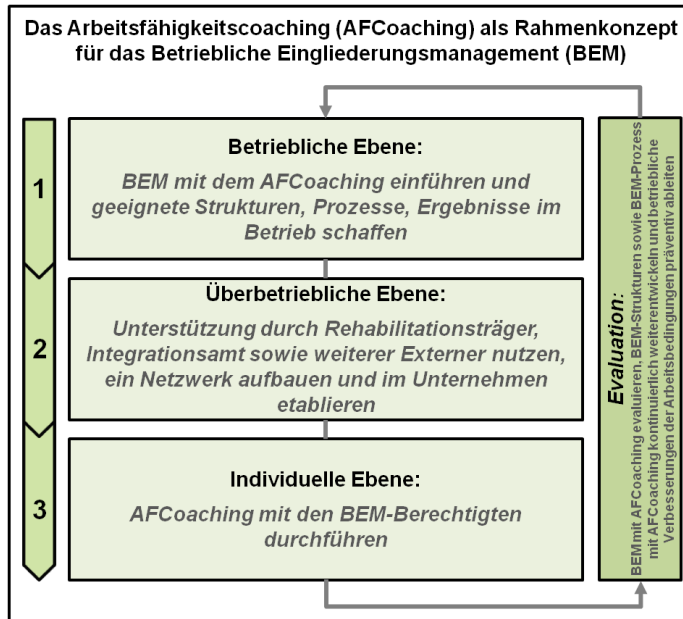


und dem Ausgleichsfonds nach §78 Sozialgesetzbuch IX in Verbindung mit §41 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung

Einleitung

Zur Optimierung und Professionalisierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements wurde im Projekt „Neue Wege im BEM“¹ das Rahmenkonzept „Arbeitsfähigkeitscoaching“ (AFCoaching) entwickelt, erprobt und evaluiert. Ziel des AFCoachings ist es, inner- und überbetriebliche Strukturen, Prozesse und Ergebnisse zu schaffen, damit ein gutes BEM-Verfahren im Unternehmen etabliert werden kann. Damit ist gewährleistet, dass die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wiederhergestellt, erhalten und gefördert werden.

Einen Überblick über das AFCoaching als Rahmenkonzept gibt die folgende Abbildung:



Quelle: Giesert, Reiter, Reuter 2013²

1. Das AFCoaching auf betrieblicher Ebene

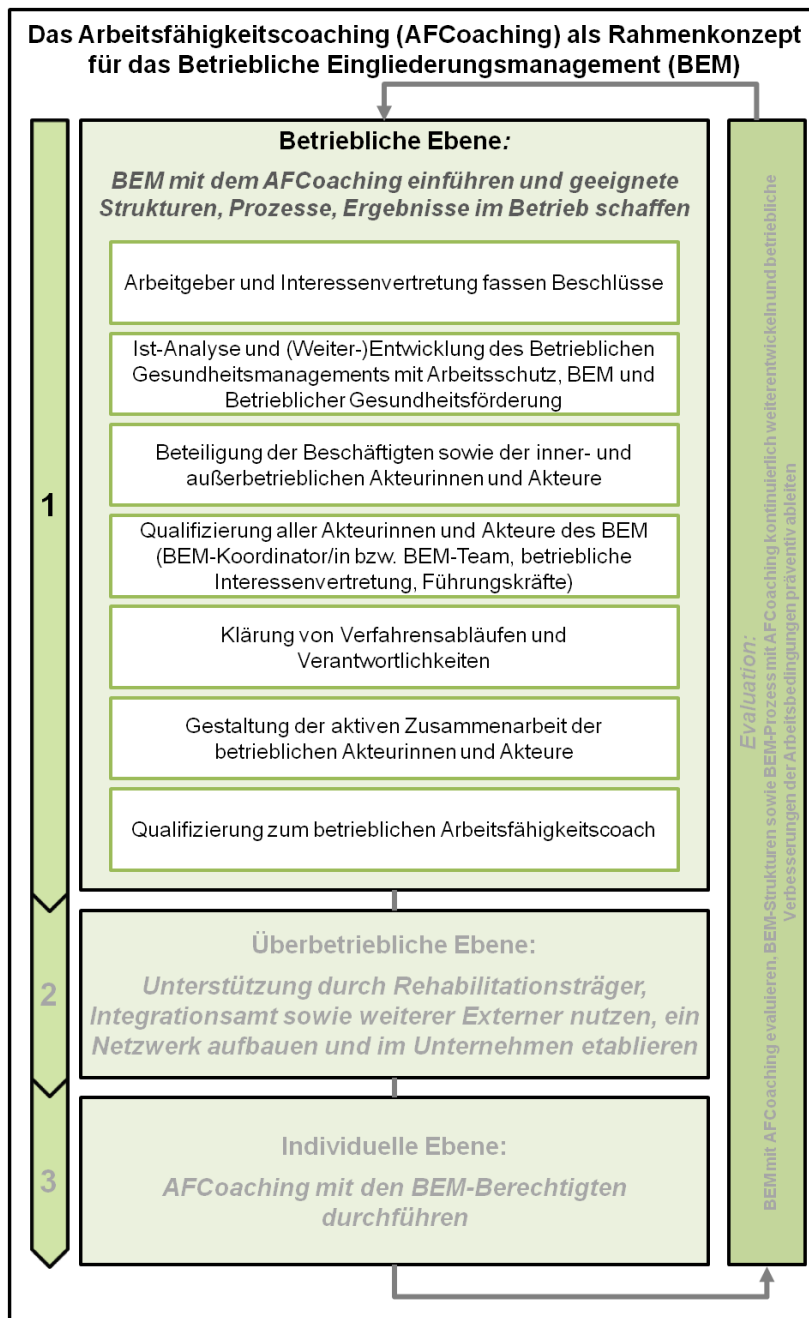
Das Rahmenkonzept beginnt auf betrieblicher Ebene. Dabei muss die betriebliche Ausgangssituation in Form einer umfassenden Ist-Analyse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements erfasst werden. Nur wenn Strukturen, Prozesse und Ergebnisse des Arbeitsschutzes, des BEM sowie der Betrieblichen Gesundheitsförderung bekannt sind und das Zusammenwirken dieser Handlungsfelder geklärt ist, kann mit der Arbeit an geeigneten Voraussetzungen begonnen werden. Folgende Voraussetzungen sind beispielhaft zu nennen:

- Sachlich, materielle: z.B. geeignete Infrastruktur,
- Finanzielle: z.B. eigenes BEM-Budget,
- Personelle: insbesondere gut ausgebildete AFCoaches, Mitglieder eines BEM-Teams und weitere BEM-Verantwortliche,
- Organisatorische: z.B. umfassende Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung mit Datenschutzkonzept zum BEM mit einem klar definierten und systematischen Vorgehen.

Die folgende Abbildung zeigt betriebliche Maßnahmen, die für die Einführung des BEM mit dem AFCoaching notwendig sind:

¹ Das Projekt „Neue Wege im BEM“ wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Ausgleichsfonds nach §78 Sozialgesetzbuch IX in Verbindung mit §41 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung gefördert.

² Das Rahmenkonzept „AFCoaching“ im BEM ist im Handlungsleitfaden „Neue Wege im BEM“ detailliert beschrieben. Die Quellenangabe ist unter „Weiterführende Literatur“ am Ende des Dokuments aufgeführt.

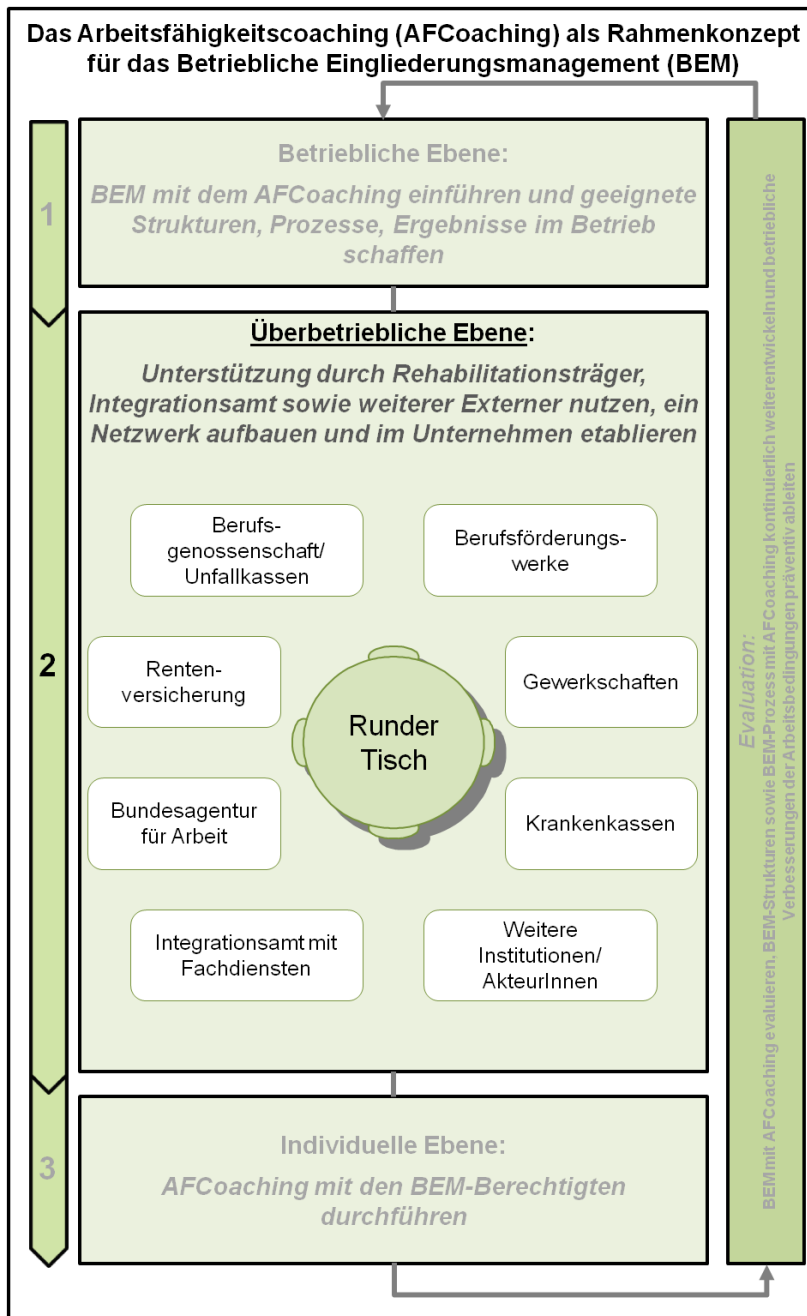


Quelle: Giesert, Reiter, Reuter 2013

2. Das AFCoaching auf überbetrieblicher Ebene

Voraussetzungen sind nicht nur auf betrieblicher Ebene zu schaffen. Beim BEM ist es unerlässlich, gut mit externen Akteurinnen und Akteuren zusammenzuarbeiten. Insbesondere die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter mit den Fachdiensten sind wichtige Partnerinnen und Partner. Daher ist ein BEM-Unterstützungsnetzwerk zu entwickeln und in den Strukturen und Prozessen im Unternehmen zu etablieren. Diese sollen finanziell bzw. materiell unterstützen und bei den Eingliederungsfällen beraten. Ein kontinuierlicher Erfahrungsaustausch z. B. durch sog. Runde Tische ermöglicht eine kontinuierliche Weiterentwicklung des BEM-Verfahrens sowie des BEM-Unterstützungsnetzwerks.

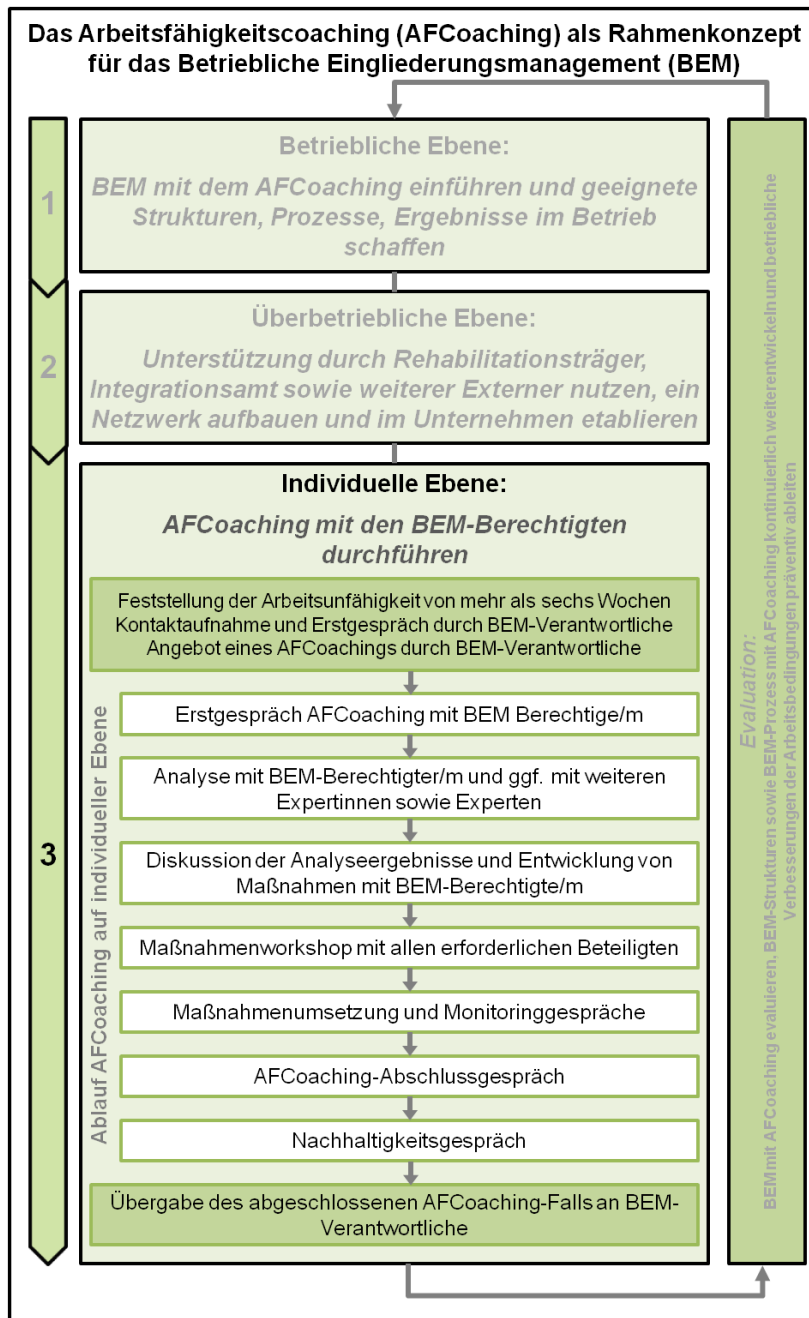
Die folgende Abbildung zeigt wichtige Kooperationspartnerinnen und -partner:



Quelle: Giesert, Reiter, Reuter 2013

3. Das AFCoaching auf individueller Ebene

Sind die Voraussetzungen gegeben, kann die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der BEM-Berechtigten wiederhergestellt, erhalten und gefördert sowie der Arbeitsplatz erhalten werden. Das AFCoaching auf individueller Ebene unterstützt die BEM-Berechtigten in ihrer aktiven Rolle bei diesem Prozess. Kernstück ist die gemeinsame Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Maßnahmen mit den BEM-Berechtigten sowie den innerbetrieblichen und externen Akteurinnen bzw. Akteuren (z. B. Führungskräfte, Interessenvertretung und Betriebsärztinnen und -ärzte, Integrationsamt). Die BEM-Berechtigten sind in alle Schritte des hier gezeigten Prozesses eingebunden:



Quelle: Giesert, Reiter, Reuter 2013

4. Evaluation und Dokumentation

Das Rahmenkonzept „Arbeitsfähigkeitscoaching“ sieht auch eine umfassende Dokumentation aller Schritte sowie eine Evaluation vor. Dabei sind die durchgeführten Maßnahmen der einzelnen Fälle auf ihre Wirksamkeit und Zielerreichung zu prüfen. Daneben sollen die BEM-Verantwortlichen (insbesondere Mitglieder des BEM-Teams, AFCoaches) das BEM mit den Strukturen, Prozessen und Ergebnissen kontinuierlich überprüfen und verbessern. Zuletzt dienen die Ergebnisse des BEM/AFCoachings zur Verbesserung betrieblicher Aspekte z.B. der Qualität und der Produktivität der Arbeit. Insbesondere können auch präventive Hinweise für den Arbeitsschutz und für die Betriebliche Gesundheitsförderung als Verbesserungsprozess herausgestellt werden.

Weiterführende Literatur:

Giesert, M., Reiter, D., Reuter, T.: Neue Wege im Betrieblichen Eingliederungsmanagement - Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wiederherstellen, erhalten und fördern. Ein Handlungsleitfaden für Unternehmen, betriebliche Interessenvertretung und Beschäftigte, 2013

Weitere Informationen unter: www.neue-wege-im-bem.de



und dem Ausgleichsfonds nach
§78 Sozialgesetzbuch IX in Verbindung mit
§41 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung

Veröffentlicht: März 2013