

BWKG Kongress

*Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
in Einrichtungen des Gesundheitswesens*

Stuttgart
27.11.2013

Erfahrungsbericht

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Ostalb-Klinikum Aalen

*KVJS-Preisträger 2012
„Auszeichnung erfolgreiches BEM“*

Personalleiter Alexander Latzko

Eigenbetrieb des Landkreises Ostalbkreis
Region Ostwürttemberg

Klinikum der Zentralversorgung

17.000 stationäre Patienten
40.000 ambulante Patienten

3 zertifizierte Organzentren

akademisches Lehrkrankenhaus Uni Ulm

12 med. chefarztgeführte Fachabteilungen

Pflegeeinheit für Menschen im Wachkoma, Bopfingen

Bildungszentrum Gesundheit & Pflege

1050 Beschäftigte

TVöD-K
TV-Ärzte/VKA

Betriebliches **E**ingliederungs- **M**anagement

Inhalt

Gesetzliche Grundlagen

Historie : BEM Ostalb-Klinikum Aalen

Akteure / Integrationsteam

BEM-Prozess, Ablaufstruktur

Datenschutz

Evaluation

Feedback von Betroffenen

Prämierung KVJS

§ 84 SGB IX

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der **Arbeitgeber** mit dem **Personalrat**, 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)“

ZIELE

Arbeitsunfähigkeit überwinden

erneuter AU vorbeugen

Arbeitsplatz erhalten

Historie

- | | |
|------|--|
| 2004 | Abschluss der Integrationsvereinbarung
§ 83 SGB IX |
| 2008 | Implementierung BEM
(Unterstützung durch Integrationsamt, KVJS) |
| 2010 | Optimierung der Administration |
| 2011 | 1. (Test)Teilnahme an KVJS-Prämierung |
| 2012 | 2. Teilnahme an KVJS-Prämierung, Auszeichnung |

Implementierung BEM

Bildung Integrationsteam

Schulungen

- Führungskräfte-Workshop
- Integrationsteam Schulung
(Integrationsamt / KVJS)

Sensibilisierung der Beschäftigten

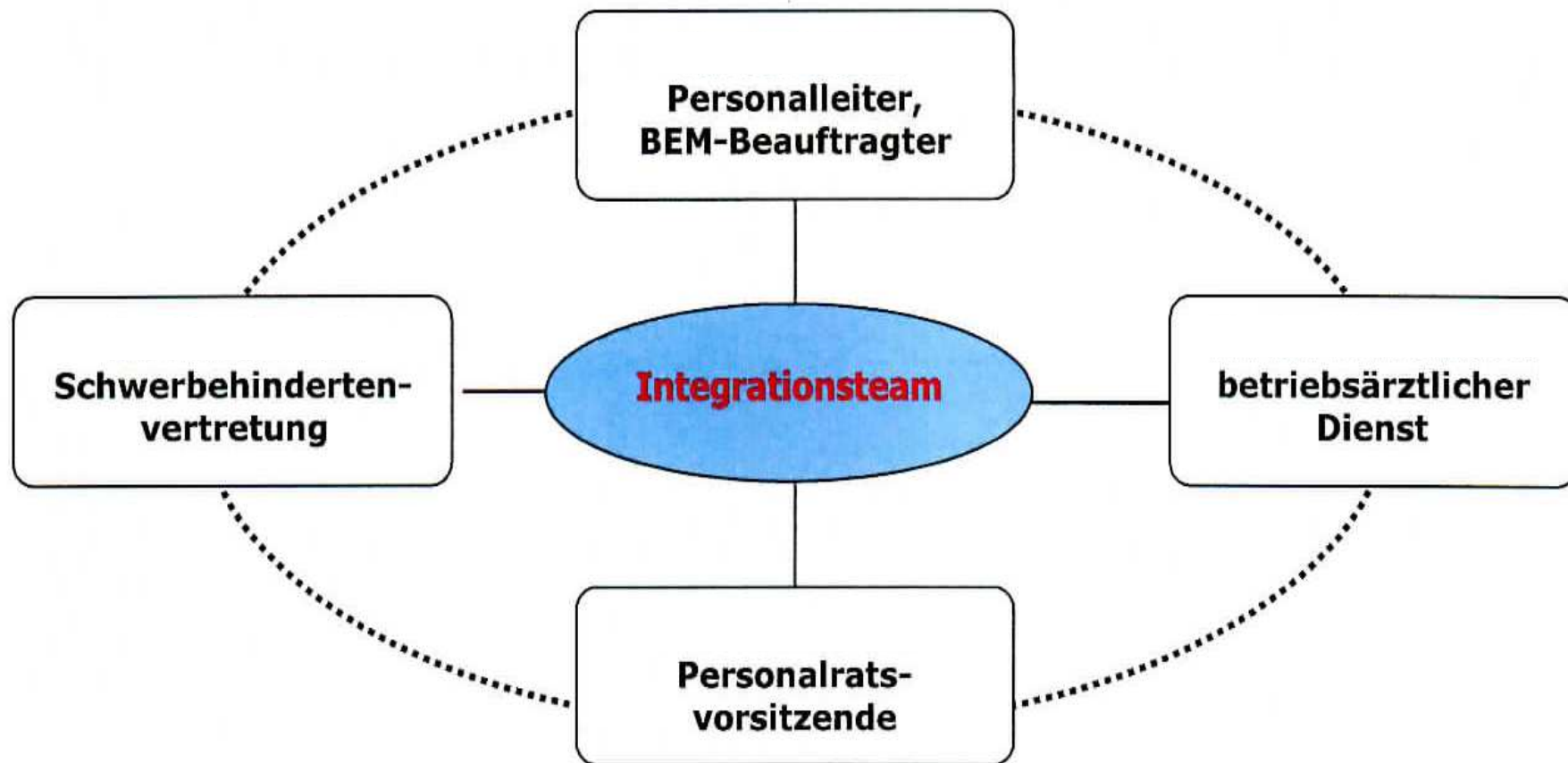
- Informationsblätter, Rundschreiben
- Personalversammlung

Implementierung BEM

Aufbau der entsprechenden Administration

- Formularwesen
- Fehlzeiten-Statistik / Auswertungen
- Ablaufschema / Zuständigkeiten
- Kontaktaufnahme mit betroffenen Beschäftigten

Akteure



Feststellung der AU

i.d.R. monatliche Auswertung

im Jahreszeitraum :

6 Wochen Erkrankung (in Summe)

≥ 42 AU-Tage

Feststellung der AU

zuständig / verantwortlich :
Personalabteilung

Datenbasis :
**Personalverwaltungssoftware /
Fehlzeitenverwaltung**

Adressaten :
Integrationsteam

Anschreiben

Serienbrief an die aktuell
betroffenen Beschäftigten

durch Personalabteilung

Brief inkl. Rückmeldebogen

(Erst-) Gespräch

Begrüßung

Einleitung „Was ist BEM“

Aufklärung :

- Freiwilligkeit
- Datenschutz
- Vertraulichkeit

(Erst-) Gespräch

Dokumentation

BEM-Vereinbarung
(Teilnahme/Datenschutz/Freiwilligkeit)

Datenblatt
(Grunddaten / Erfassung Status Quo)

Maßnahmenblätter
(Protokollierung der weiteren Schritte)

Analyse / Maßnahmen

Vertrauliche Gespräche,
Analyse der Leistungsfähigkeit,

Arbeitsplatzbegehungen

Unterstützung bei Anträgen (Schwerbeh. / Rente)

Kontakte mit externen Partnern und Behörden

Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Teilzeit

Befreiung von Nachtdiensten

kein schweres Heben u. Tragen

interne Umsetzungen, neue Arbeitsbereiche

Weiterbildungen

stufenw. Wiedereingliederungsmaßnahmen

Arbeitsplatzausstattung / technische Hilfen ...

Externe Kontakte

Integrationsamt / IFD

Krankenkassen

Agentur für Arbeit

Rentenversicherung

Grundsätze : Vertraulichkeit

Datenerhebung nur im
notwendigen Maß

Einwilligungen in schriftlicher Form

Aufbewahrung der BEM-Unterlagen
separat, von Personalakte getrennt

Ohne die Mitwirkung des betroffenen Beschäftigten kann eine erfolgreiche Eingliederung bzw. BEM-Maßnahme **nicht** geschehen.

Beschäftigte, die sich möglichen Hilfemaßnahmen **verweigern**, lassen die Chance auf Problemlösung ungenutzt, und müssen die vom Arbeitgeber evtl. zu ziehenden Konsequenzen mitverantworten und mittragen.

(Bsp : krankheitsbedingte Kündigung / Arbeitsgericht)

Nachgespräche im Integrationsteam

Rückmeldungen der Beschäftigten

Bewertung / Abschluss BEM

Controlling anhand Kennzahlen

kann noch verbessert werden,
Kennzahlen bislang noch nicht ideal

***Dauer BEM-Bearbeitung / Reduktion AU-Zeiten / Zielerreichung /
Erfolgsbeurteilung / Quote Anzahl BEM-Teilnehmer, Nicht-Teilnehmer /
Anzahl der BEM-Abbrecher / Krankenheits- und Fluktuationsquote /***

stetiger Optimierungsprozess

Auszüge aus schriftlichen Rückmeldungen von betroffenen Mitarbeiter/innen

„...aufgrund meiner gesundheitlichen Beeinträchtigung konnte ich meinen Beruf, in dem ich fast 30 Jahre arbeitete, nicht mehr ausüben. Daraufhin wurden mir in verschiedenen Gesprächen mit dem BEM neue Perspektiven besprochen und ein geeigneter Arbeitsplatz geschaffen (höhenverstellbarer Tisch, behindertengerechter Stuhl). Während des gesamten Eingliederungsprozesses wurde ich vom BEM begleitet.

Danke bei der Personalleitung, Personalrat, Betriebsarzt und Schwerbehindertenbeauftragten für die Unterstützung in der Integrationsphase....“

Auszüge aus schriftlichen Rückmeldungen von betroffenen Mitarbeiter/innen

„...Die Diagnose einer chronischen Krankheit verändert schlagartig alles. Sorgen um die Gesundheit und den Arbeitsplatz entstehen. Dann klärte mich die Betriebsärztin über das BEM auf. Die Ziele die mir erklärt wurden „meine Arbeitsfähigkeit zu erhalten und meine Gesundheit zu fördern“ – erschienen mir in allgemeinen Zeiten von Optimierung und Wirtschaftlichkeit zu Beginn beinahe unwirklich. Die ersten Gespräche stimmten mich aber optimistisch. Eine Arbeitsgruppe aus Personalleitung, Betriebsarzt, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung zeigten schnell, dass meine Person im Mittelpunkt des Interesses stand. Die Suche nach einem Arbeitsbereich, der meiner gesundheitl. Situation und meiner beruflichen Qualifikation entsprach, nahm die Arbeitsgruppe sehr ernst. Ich hatte nie das Gefühl, dass ich alleingelassen wurde....“

Auszüge aus schriftlichen Rückmeldungen von betroffenen Mitarbeiter/innen

„...nach einer schwerwiegenden Operation konnte ich aus gesundheitlichen Gründen meine Tätigkeit leider nicht mehr ausüben. Aufgrund dessen wurde ein betriebliches BEM-Verfahren eingeleitet. Über den Personalleiter Herrn Latzko wurde für mich erfreulicherweise ein neues Aufgabenfeld ermöglicht.

Sämtliche Teilnehmer dieses BEM-Verfahrens standen mir bei meiner Wiedereingliederung mit Rat und Tat stets zur Seite, somit wurde mir ein neuer Arbeitsalltag und das Wiedereinfinden ins Berufsleben erheblich erleichtert. Ohne den großen Einsatz von Herrn Latzko und dem kollegialen Team wüsste ich nicht wie und vor allem wo ich im Berufsleben heute stehen würde.“

Prämierung KVJS

22.11.2012

Prämierung durch KVJS

Auszeichnung
„vorbildliches und
erfolgreiches BEM“

Festakt mit
KVJS-Verbandsdirektor
Prof. Klinger



ZIELE Arbeitnehmer

Arbeitsunfähigkeit überwinden

erneuter Krankheit vorbeugen

Arbeitsplatz erhalten

ZIELE Arbeitgeber

erfahrene Beschäftigte im Unternehmen halten

hohe Kosten durch Lohnfortzahlung (oder
Ausgaben für Vertretungen) verringern

Gesunderhaltung / Motivation / Bindung

BEM

lohnt sich

Erfahrungsbericht

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Ostalb-Klinikum Aalen

*KVJS-Preisträger 2012
„Auszeichnung erfolgreiches BEM“*

Personalleiter Alexander Latzko

DANKE

für Ihre Aufmerksamkeit

