



BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Ein betriebliches Eingliederungsmanagement ist gesetzlich verpflichtend nach § 167 SGB IX. Für Unternehmen rechnet es sich, weil es die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten fördert, Fehlzeiten verringert und damit Personalkosten senkt. In Zeiten des Fachkräftemangels ist das BEM aber auch ein wichtiges Instrument, um das krankheitsbedingte Ausscheiden von Beschäftigten zu verhindern.

Unsere Beratung zur Einführung oder einer Überprüfung und Verbesserung Ihres BEMs bezieht sich auf..

- ... die Strukturen, z.B. die Koordination des BEM-Prozesses und ggf. (bei größeren Unternehmen) die Zusammensetzung und Zusammenarbeit im „BEM-Team“.
- ... die (mündliche und schriftliche) Kommunikation zwischen allen Beteiligten unter Berücksichtigung des Datenschutzes: BEM-Akte, Datenschutz- und Einverständniserklärungen, Einladungsschreiben und Formulare für die Dokumentation.
- ... den BEM-Prozess vom Einladungsschreiben über Erst- und Folgegespräche, Fallbesprechungen, Arbeitsversuche bis zum Abschluss und ggf. zur Evaluation umgesetzter Maßnahmen.
- ... die Bandbreite denkbarer Maßnahmen der Eingliederung und deren mögliche Finanzierung durch öffentliche Träger.
- ... die erfolgreiche Gesprächsführung sowie den Schutz der Gesprächsführer vor emotionalen Überlastungen.

Möglich ist auch die (vorübergehende) Übernahme von BEM-Gesprächen als BEM-Interimsmanager bei gleichzeitigem Aufbau der betrieblichen Strukturen und Kompetenzen.