

**„Frühzeitig handeln durch betriebliches
Eingliederungsmanagement.“**

**Wie kann man Arbeitgeber, Interessenvertretungen
und MitarbeiterInnen für ein BEM gewinnen?**

**VDK Kreisverband Aalen
16. Oktober 2013, Hüttlingen**

Daniela Marquardt, work.art, Köln

Demographischer Wandel

**Die Bevölkerung in Deutschland wird älter
und nimmt ab!**

...immer mehr „jünger bleibende Alte“!

Die Situation in den Unternehmen:

...ein paar Eckdaten...

- alternde Belegschaft
- wenig Potenzial auf dem externen Arbeitsmarkt
- ca. 20% der Erwerbstätigen scheiden aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus
- eine extreme Zunahme von psychischen Belastungen
- Der Ausstieg geschieht immer früher (ca. 10% unter 40 J.)
- Zunahme chronischer Erkrankungen
- Ältere werden seltener, dafür aber länger krank
- die wenigsten Menschen werden mit einer Schwerbehinderung geboren

Weitere Merkmale in den Unternehmen:

- **Mißtrauenskultur**
- **Schlechtes Betriebsklima**
- **Keine Transparenz bei Entscheidungen**
- **Autoritärer Führungsstil**
- **Hohes Arbeitsaufkommen**
- **Geringer Handlungsspielraum**
- **Jeder denkt nur noch an sich!**

...

Ziel:

Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft müssen bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter erhalten werden!

Wettbewerb und Innovation müssen mit altersveränderter bzw. alternden Belegschaft gesichert werden!

Folglich: ... kompetenter und leistungsadäquater

Einsatz von Mitarbeitern!!!

Die drei Säulen des betrieblichen Gesundheitsmanagements:

Arbeitsschutz

Prävention

**Wiederein-
gliederung**

SGB IX § 84

Betrieblichen Eingliederungsmanagement

SGB IX § 84

- **Beschäftigte sind länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig**
- **Arbeitgeber klärt mit Interessenvertretung, bei Schwerbehinderten außerdem mit Schwerbehindertenvertretung,**
- **sowie, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person**
 - **Wie kann Arbeitsunfähigkeit überwunden werden?**
 - **Mit welchen Hilfen AU vorgebeugt werden?**
 - **Wie kann der Arbeitsplatz erhalten werden?**

...Wenn erforderlich, Betriebsarzt hinzuziehen...

Fünf Schritte auf dem richtigen Weg:

- 1. Kontakt zu dem Mitarbeiter aufnehmen und Zustimmung einholen**
- 2. Ausgangslage erfassen und ggf. Grund für AU feststellen**
- 3. Leistungsfähigkeit klären**
- 4. Maßnahmen festlegen und planen**
- 5. Maßnahmen umsetzen und Erfolg überprüfen**

Ziele:

- **Arbeitsunfähigkeit überwinden, erneuter AU vorbeugen, Arbeitsplatz erhalten**
- **Leistungsfähigkeit erhalten und ggf. verbessern**
- **Künftige AU-Zeiten verringern oder vermeiden**
- **Erleichtert die frühzeitige Rückkehr von Mitarbeitern nach Krankheit oder Unfall**
- **Erzeugt und erhält sichere, barrierefreie und gesunde Arbeitsplätze**
- **Verbesserung der Motivation und Arbeitszufriedenheit**

Vorteile aus Sicht der Beschäftigten:

- Arbeit wird „gesünder“
- Arbeitsplatzsicherung
- Unterstützung im Krankheitsfall
- Persönliche Gesunderhaltung
- Ergonomische Verbesserungen am Arbeitsplatz

Weitere Vorteile aus Sicht der Beschäftigten:

- **Aufbau einer Vertrauenskultur**
- **Vermeidung erneuter Arbeitsunfähigkeit**
- **Höhere Motivation**
- **Belastungsminderung durch Veränderung der Arbeitsorganisation**
- **Leistungsgerechter Arbeitseinsatz**

Vorteile aus Sicht des Arbeitgebers:

- **Reduzierung von Kosten und**
- **Vermeidung von Fehlzeiten**
- **Planungssicherheit**
- **Steigerung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit**
- **Erhöhte Motivation und Loyalität der Beschäftigten**

Weitere Vorteile aus Sicht des Arbeitgebers:

- **Erhalt der Beschäftigten und deren Fachwissen**
- **Positiver Imagefaktor**
- **Gesetzliche Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen**
- **Rechtssicherheit schaffen**
- **Beschleunigung von Prozessen**

...und was hindert Sie daran zu starten???

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Daniela Marquardt
work.art Köln**

**www.workart-consulting.de
Fon: 0177 4228981**