

BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement

BEM braucht Vertrauen, Verbindlichkeit und Kompetenz.

BEM ist verpflichtend vom Arbeitgeber anzubieten und benötigt ein psychologisch, arbeitsmedizinisch und sozialrechtlich kompetentes Handeln. Da dies nicht zwangsläufig zum „Kerngeschäft“ eines Unternehmens gehört, spart ein externes Fallmanagement nicht nur Zeit und Geld, sondern durch die damit verbundene Neutralität und Verschwiegenheit können bessere Lösungen für alle Beteiligten erarbeitet werden.

Ziel sollte es sein, das BEM angemessen zügig umzusetzen und die Arbeitsbewältigungsfähigkeit langfristig zu sichern. Ebenso ist es wichtig, bei einem „Scheitern“ der BEM Maßnahme einvernehmliche Lösungen zu finden. Unser Ziel ist eine WIN-WIN-Lösung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber!

Externes BEM ist sinnvoll

- für Unternehmen, die eine fundierte Analyse anstreben und einen BEM-Fall professionell und erfahren begleitet wissen wollen.
- bei BEM Fällen, in denen Externe auf Grund ihrer Verschwiegenheitsverpflichtung und der gebotenen Neutralität schneller Ursachen ermitteln und Lösungswege mit dem Blick von außen aufzeigen können.



Externes Fallmanagement und BEM Beratung

Durchschnittlich umfasst das Fallmanagement 10 Stunden (vgl. DAK Gesundheitsreport 2013). Der Umfang und die Kosten sind somit gut abgrenzbar.

Darüber hinaus unterstützen wir Sie auch in Teilprozessen des BEM-Verfahrens und/oder stärken die Kompetenz des BEM-Teams.

Fachlich orientieren wir uns an dem „Haus der Arbeitsfähigkeit“ (nach Illmarinen). Dieses Instrument hat sich im BEM-Verfahren bewährt und besticht durch seine Ganzheitlichkeit.

Unsere Leistungen im Einzelnen

Externes BEM-Fallmanagement (von der Kontaktaufnahme bis zum Nachhaltigkeitsgespräch)

- Ab-c-Analyse der Arbeitsbewältigungsfähigkeit als zertifiziertes Instrument von der BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) und der INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) anerkannt

Interne Beratung beim Aufbau von BEM im Unternehmen

- Unterstützung bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen, Information an den Betriebsrat
- Coaching und Supervision von BEM-Teams im Unternehmen (Umgang mit der Situation im Team, Führung des betroffenen Mitarbeiters)
- Coaching und Beratung in Krisensituationen (bei häufigen Erkrankungen und/oder dem Bedarf, eine Gesundung zu unterstützen, psychologische Begleitung bei Erkrankungen)

Übergangsmangement, wenn eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen nicht mehr möglich ist

- Netzwerk mit Reha-Dienstleistern und Kostenträgern in der Region, um Übergänge zu erleichtern (Umschulungen, neue berufliche Perspektiven)

Stand: Mai 2017

