

Herausforderung – Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mit der gesetzlichen Vorgabe im Sozialgesetzbuch IX (§ 167, Abs 2) sind alle Unternehmen verpflichtet, Ihren Beschäftigten ein Eingliederungsmanagement anzubieten, wenn diese länger oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind. Das BEM-Verfahren kann ein wunderbares Instrument sein, die Beschäftigten zu unterstützen, wichtige Fachkräfte zu erhalten und die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern. Was genau schreibt das Gesetz vor? Steht das BEM in Zusammenhang mit krankheitsbedingter Kündigung? Wie muss ein optimales BEM-Verfahren ablaufen, welche Kompetenzen sind hierfür gefragt?

Inhalte

- Rechtliche Grundlagen (§ 167 , 2, SGB IX) und Intention des Gesetzgebers
- Datenschutz und Schweigepflicht
- Ziele des BEM
- BEM -Verfahren und Prozesskette
- Mögliche Akteure im BEM und ihre Rollen
- Mögliche Maßnahmen im BEM
- Implementierung im BEM
- Arbeitsmittel im BEM
- Das Erstgespräch und die Gesprächsführung im BEM

Ziele

- Sie kennen die gesetzlichen Voraussetzungen und die Mindeststandards für ein BEM
- Sie sind über die Aufgaben und Rollen der Beteiligten in der Prozesskette des BEM informiert
- Sie konkretisieren Entwicklung und Umsetzung von Integrationsmaßnahmen anhand von
- Fallbeispielen
- Sie erfahren, wie Sie auf kommunikativem Weg eine Vertrauensbasis entwickeln, um im BEM -Team gemeinsam mit den Betroffenen Lösungen zu erarbeiten
- Sie lernen, sensible Gesprächssituationen zu meistern

Methoden

Kurze, theoretische Inputs; Einzel-, Paar- und Gruppenarbeiten; Visualisieren; Karten- und Punktabfragen, Praxisbeispiele; kurze Übungen. Sie erhalten wirkungsvolle Methoden, die Sie bei der Herausforderung „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ unterstützen.