

Herzlich Willkommen!

Ideenworkshop Gruppe 1



Szenario: In einem mittelgroßen Unternehmen mit ca. 200 Beschäftigten erfüllt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die Voraussetzungen für eine BEM-Berechtigung.

Fragen: Welche Herausforderungen und Hürden stellen sich in der betrieblichen Praxis (für die verschiedenen Akteure)? Wo liegen Chancen für Positive Entwicklungen und was gibt es für Best Practice Beispiele?"

Herausforderungen

in kleineren Unternehmen gibt es wenig Möglichkeiten für Veränderungen

Zuständigkeiten sind oft nicht klar

Mitarbeiter werden auch angeschrieben, wenn sie noch in längerer Krankheitsphase sind → sind oft sehr irritiert

Arbeitsplätze werden abgeschafft

organisatorische Herausforderungen sowie Stigmatisierung bei psychischen Erkrankungen

Mitarbeiter verstehen nicht, was ein BEM ist, lehnen aus Angst ab

Herausforderung, wenn MA BEM-berechtigt ist, Firma ihm aber eigentlich kündigen möchten

Best Practice Beispiele

Vertrauen aufbauen durch offene Kommunikation und Zuhilfenahme des BR

Job carving und interne Versetzungen

Vorstellung BEM → z.B. bei Betriebsversammlung

Finanzielle Zuschüsse vom Integrationsamt → Produktivität / Motivation



Szenario: Denken Sie an einen kleinen Betrieb, z.B einen Handwerksbetrieb mit ca. 15 Mitarbeitenden, in dem es weder eine Personalabteilung, noch einen Betriebsrat oder eine Schwerbehindertenvertretung gibt.

Fragen: Welche besonderen Herausforderungen könnten hier vorliegen? Welche Workarounds werden in Klein und Kleinstunternehmen genutzt?

Herausforderungen

Aufklärung
und
Unterstützung
im und über
BEM

wenn Chef
gleichzeitig
BEM-
Beauftragter
ist

Vertrauensvoller
Umgang

Fehlendes
Wissen,
Mangel an
Zeit

wenige
alternative
Tätigkeiten

Best Practice Beispiele

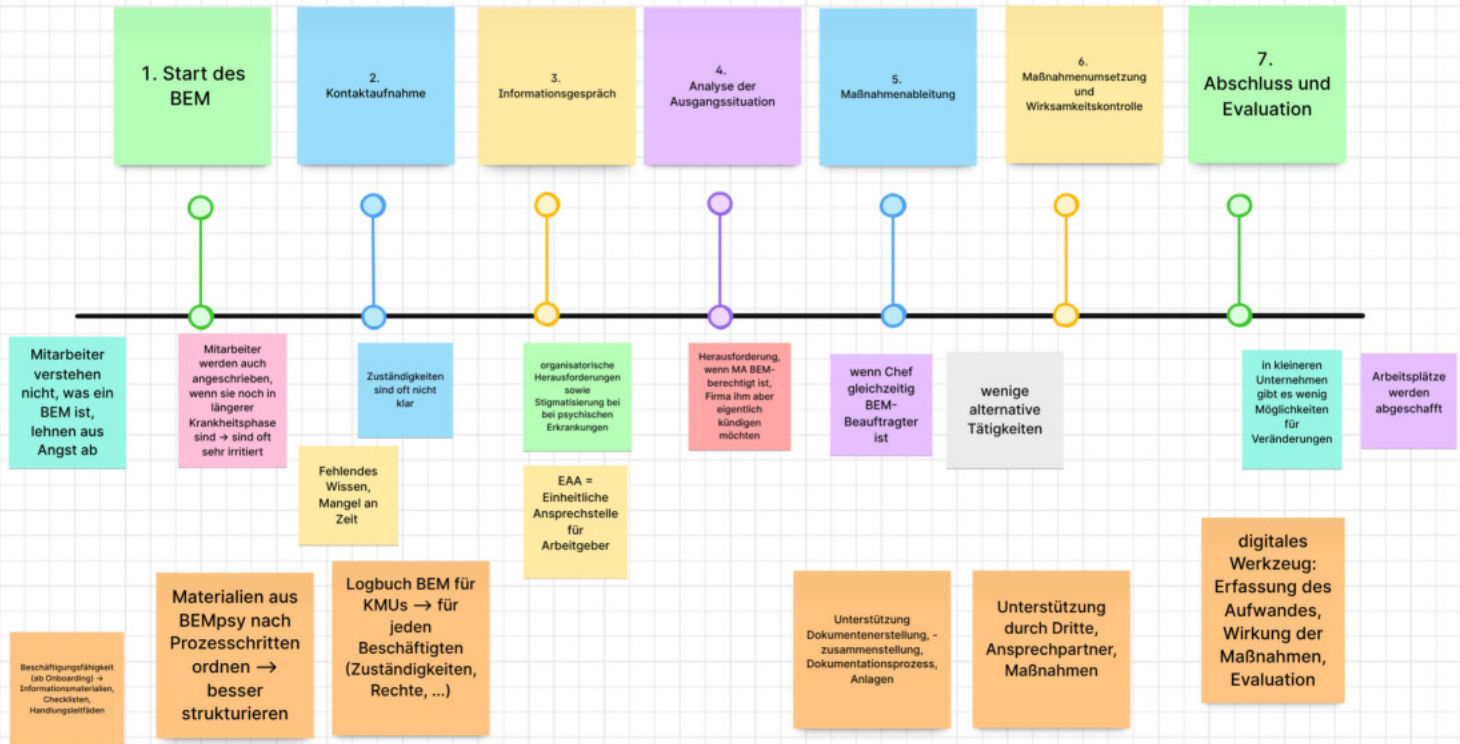
Externe
Anbieter IA,
DRV oder IFD
nutzen

EAA =
Einheitliche
Ansprechstelle
für
Arbeitgeber

Manche
Arbeitgeber
wendensich
an den IFD für
weitere Infos
d.h. Interesse
scheint
ansatzweise
da zu sein



Niedrigschwellig, Ressourceneffizient und trotzdem Effektiv. Wie könnte der BEM- Prozess in KMU (besser) gestaltet werden?



Check-Up
Tage anbieten

FK schulen
"Gesundes
Führen"

Frühzeitig
Kontakt zum
erkrankten
aufnehmen

Was können KMU tun
um Arbeitsunfähigkeit
möglichst frühzeitig
zu vermeiden?

Wertschätzung
für die
Mitarbeiter
motiviert

Welcome
Back
Gespräche
führen

Gesundheitstage,
Gesundheitsangebote
zB. WellPass



Herzlich Willkommen!

Ideenworkshop Gruppe 2



Szenario: In einem mittelgroßen Unternehmen mit ca. 200 Beschäftigten erfüllt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die Voraussetzungen für eine BEM-Berechtigung.

Fragen: Welche Herausforderungen und Hürden stellen sich in der betrieblichen Praxis (für die verschiedenen Akteure)?

Herausforderungen

Best Practice Beispiele

Informationsmangel,
viele unterschiedliche
Ansprechpartner,
mangelnde
Kommunikation,
Führungskräfte(mang.
Information,
Umsetzung

Ablehnung
des BEM
aufgrund von
Unwissenheit/
Angst des MA

Keine klaren
Zuständigkeiten
innerhalb des
Unternehmens

Unsicherheit
der Betriebe
bezüglich der
Durchführung

bei
Unternehmen,
die gerade im
Change
Prozess sind,
wird BEM
ganz zaghaft
angenommen

BEM wird
instrumentalisiert,
z.B. als
Konfliktlöser
oder Job-Finder

Selbstcheck
mit
Einschränkungen:
Schulungen,
Seminare

Berechtigter:
Angst, dass
im BAM
Ablauf

AG: wenig
Kenntnis,
wenig
Einbindung in
betriebl.
Abläufe

Angst und
Unsicherheit

Angst der
Betroffenen
bezüglich
Arbeitsplatzes

in kleinen
Unternehmen:
jeder kennt
jeden

Unterstützung bei der
Einführung in
Kommunen:
Betriebsvereinbarungen!

BEM wird auf
Wiedereingliederung
reduziert

mangelnde
Aufklärung über
Möglichkeiten der
Wiedereingliederung

Aufklärung
über den
Nutzen des
Verfahrens

BEM Prozess im
Unternehmen
wird nicht
gelebt/
Führungsebene
steht nicht
dahinter

Best Pr.: Alle beteiligte
Schulen,
Mitarbeiterinformation,
Klare Prozesse,
Dienstvereinbarung,
Kommunikation
untereinander, Prozessorientiert alle
Möglichkeiten ausschöpfen



Szenario: Denken Sie an einen kleinen Betrieb, z.B einen Handwerksbetrieb mit ca. 15 Mitarbeitenden, in dem es weder eine Personalabteilung, noch einen Betriebsrat oder eine Schwerbehindertenvertretung gibt.

Fragen: Welche besonderen Herausforderungen könnten hier vorliegen? Welche Workarounds werden in Klein- und Kleinstunternehmen genutzt?

Herausforderungen

mangelnde
Infos über die
Notwendigkeit



mangelnde
Möglichkeiten
des
leidensgerechten
Einsatzes

Fehlende
zeitliche
Kapazitäten
sich mit dem
Thema zu
beschäftigen

MA darf und
möchte nicht
lange krank sein
wegen
Arbeitsbelastung
für die Kollegen

Mangelndes
Verständnis,
wenig Infos,
wenig
finanzielle
Ressourcen

Vereinfachtes
Kündigungsverfahren
mindert den Anreiz,
ein BEM einzuleiten,
man "spart" sich den
"Aufwand"

Größere
finanzielle
Belastungen bei
Kleinstbetrieben
bei
langzeitkranken
MA



Best Practice Beispiele

Best.Pr. Führungskräfte
schulen, Unterstützung
miteinbeziehen
(IFD, Rentenver..usw.) Mit-
arbeiter informieren auch
das Vertrauenspersonen
mitgenommen werden
können

bei Menschen mit
einer
Schwerbehinderung
Unterstützung
durch das
Inklusionsamt

Umsetzung
oder
stufenweise
WE nicht
umsetzbar in
der Praxis



Niedrigschwellig, Ressourceneffizient und trotzdem Effektiv. Wie könnte der BEM- Prozess in KMU (besser) gestaltet werden?



Präventionsmaßnahmen
einführen über die BG
z.B. Rückenschonendes
arbeiten, gemeinsame
Schulungen zu
bestimmten
Themen(Belastung,
Stressbewertigungen,Be-
fragungen zur
Mitarbeiterzufriedenheit.
...

Was können KMU tun
um Arbeitsunfähigkeit
möglichst frühzeitig
zu vermeiden?

regelmäßige
Arbeitssicherheitsbege-
hungen

kontinuierliche
Gefährdungs-
beurteilungen

Siehe Vortrag
Fr. Brandt...

BGM



Herzlich Willkommen!

Ideenworkshop Gruppe 3



Szenario: In einem mittelgroßen Unternehmen mit ca. 200 Beschäftigten erfüllt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die Voraussetzungen für eine BEM-Berechtigung.

Fragen: Welche Herausforderungen und Hürden stellen sich in der betrieblichen Praxis (für die verschiedenen Akteure)? Wo liegen Chancen für Positive Entwicklungen?"

Herausforderungen

Best Practice Beispiele



Szenario: Denken Sie an einen kleinen Betrieb, z.B einen Handwerksbetrieb mit ca. 15 Mitarbeitenden, in dem es weder eine Personalabteilung, noch einen Betriebsrat oder eine Schwerbehindertenvertretung gibt.

Fragen: Welche besonderen Herausforderungen könnten hier vorliegen? Welche Workarounds werden in Klein und Kleinstunternehmen genutzt?

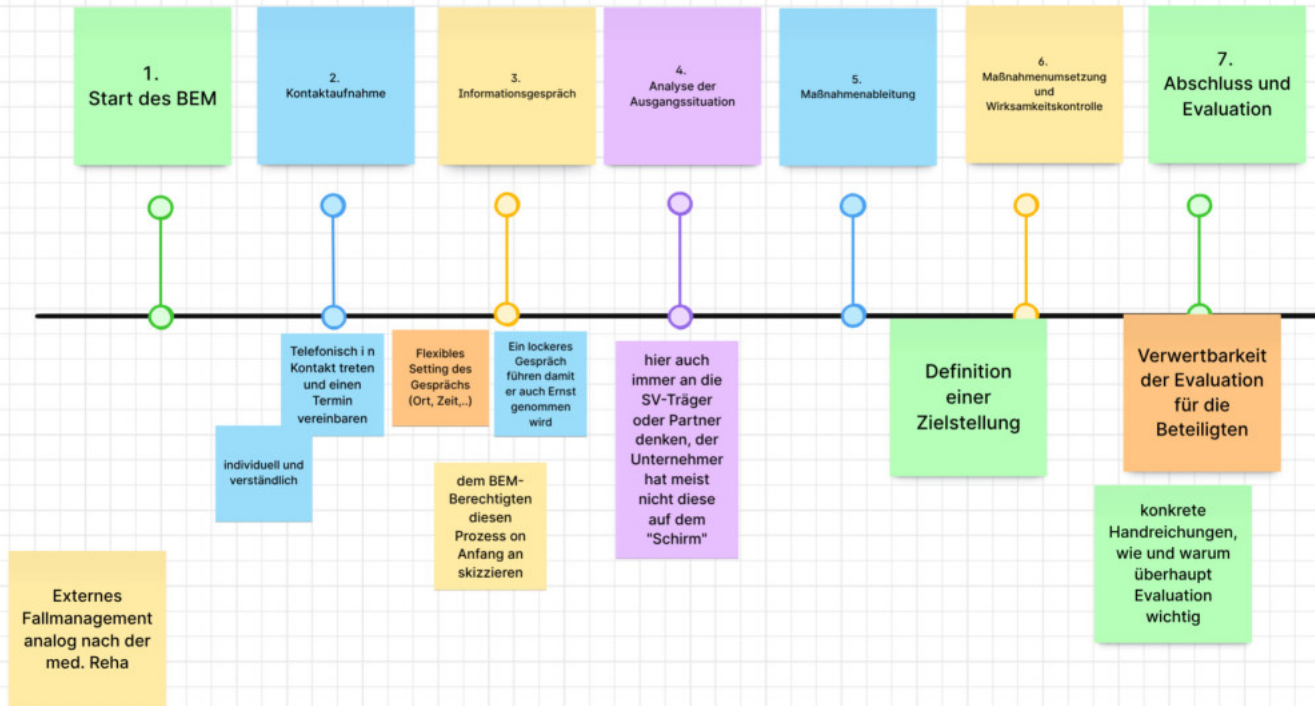
Herausforderungen

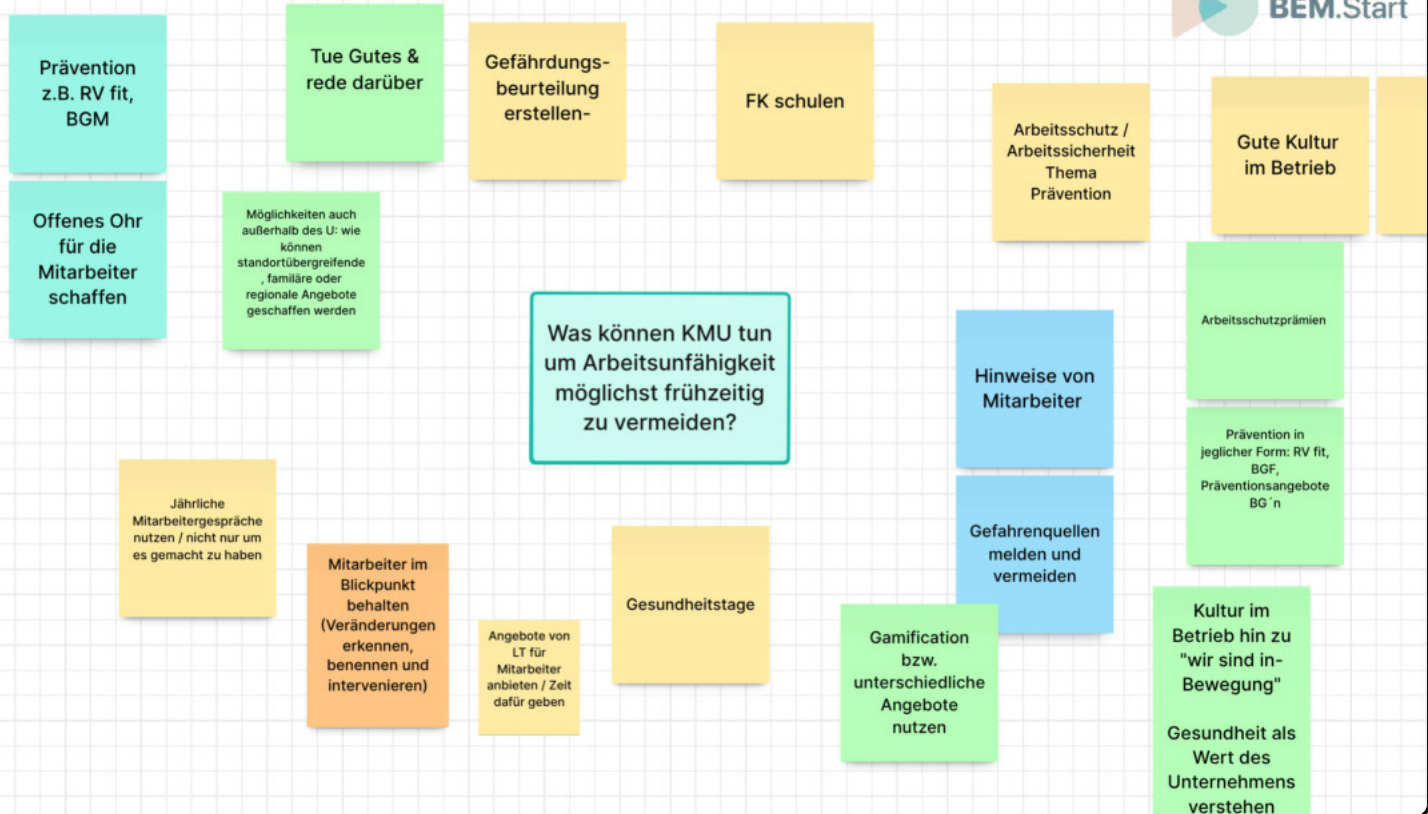


Best Practice Beispiele



Niedrigschwellig, Ressourceneffizient und trotzdem Effektiv. Wie könnte der BEM- Prozess in KMU (besser) gestaltet werden?





Herzlich Willkommen!

Ideenworkshop Gruppe 4



Szenario: In einem mittelgroßen Unternehmen mit ca. 200 Beschäftigten erfüllt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die Voraussetzungen für eine BEM-Berechtigung.

Fragen: Welche Herausforderungen und Hürden stellen sich in der betrieblichen Praxis (für die verschiedenen Akteure)? Wo liegen Chancen für Positive Entwicklungen und was gibt es für Best Practice Beispiele?"

Herausforderungen

innerbetriebliche
Kommunikation
BPB: nicht alle
notwendigen
Personen sind im
BEM dabei

Kommunikation
- nicht
abschreckend
usw. gegenüber
der betroffenen
Person
▪ gegenüber
den Kolleg*innen

Formalistischer
Einladungsprozess
Einwilligung zum
Datenschutz

Rechtssicherheit
des Verfahrens
stellt Hürde dar

Meldung der
PA an die/den
BEM
beauftragten

BEMling die
Angst nehmen

Wer ist formal
zuständig? Ist
das der "richtige"
Ansprechpartner?
(FK - BEM?)

Unkenntnis
der möglichen
Unterstützung
durch Dritte
z.b. DRV, Ifd

Personalplanung
während BEM-
Prozess

Terminfindung
unter
Einbezug aller
relevanten
Stellen/Abteil-
ungen

Best Practice Beispiele

persönliche
Nähe ist in
KUM eher
gegeben,
"man kennt
sich",
erleichtert
den ersten
Kontakt

auf
Mitarbeiterversammlung
über BEM aufklären,
welche Vorteile es für
den BEMling hat

auf
Mitarbeiterversammlung
über BEM

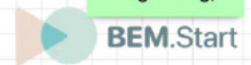
positive,
wertschätzende
Unternehmenskultur
(offene
Kommunikation, ...)

Frühzeitigen
Einbezug von
Team und
Teamleitung

Kommunikation
mit
Kolleg*innen/Te-
am, um Unmut
vorzubeugen
und
Transparenz zu
schaffen

Bei der
Implementierung des
BEM die
Gegebenheiten des
Betriebes
berücksichtigen und
den Prozess
pragmatisch denken.
Immer erst ein
Informationsgespräch
anbieten um z.b. über
den Nutzen des
Datenschutzes zu
informieren.

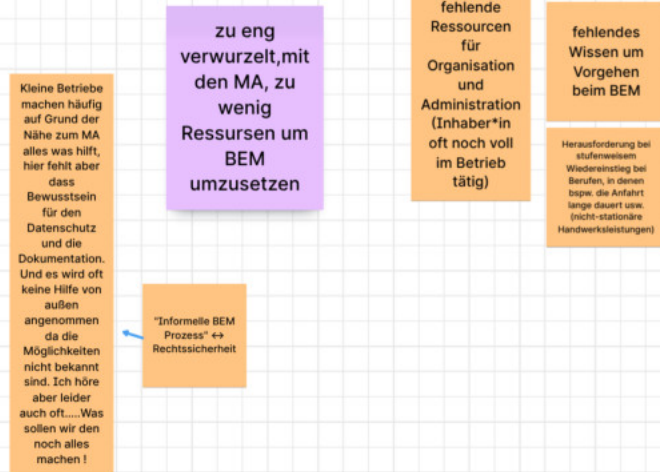
enge
Begleitung
und
regelmäßiges
Feedback
während des
BEM-
Prozesses
(nicht im
Sinne von
Kontrolle,
sondern von
Begleitung)



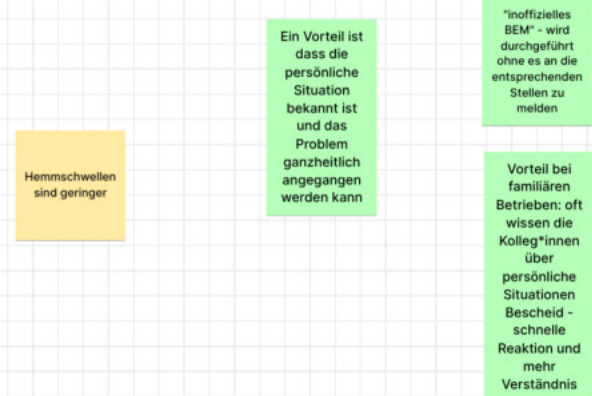
Szenario: Denken Sie an einen kleinen Betrieb, z.B einen Handwerksbetrieb mit ca. 15 Mitarbeitenden, in dem es weder eine Personalabteilung, noch einen Betriebsrat oder eine Schwerbehindertenvertretung gibt.

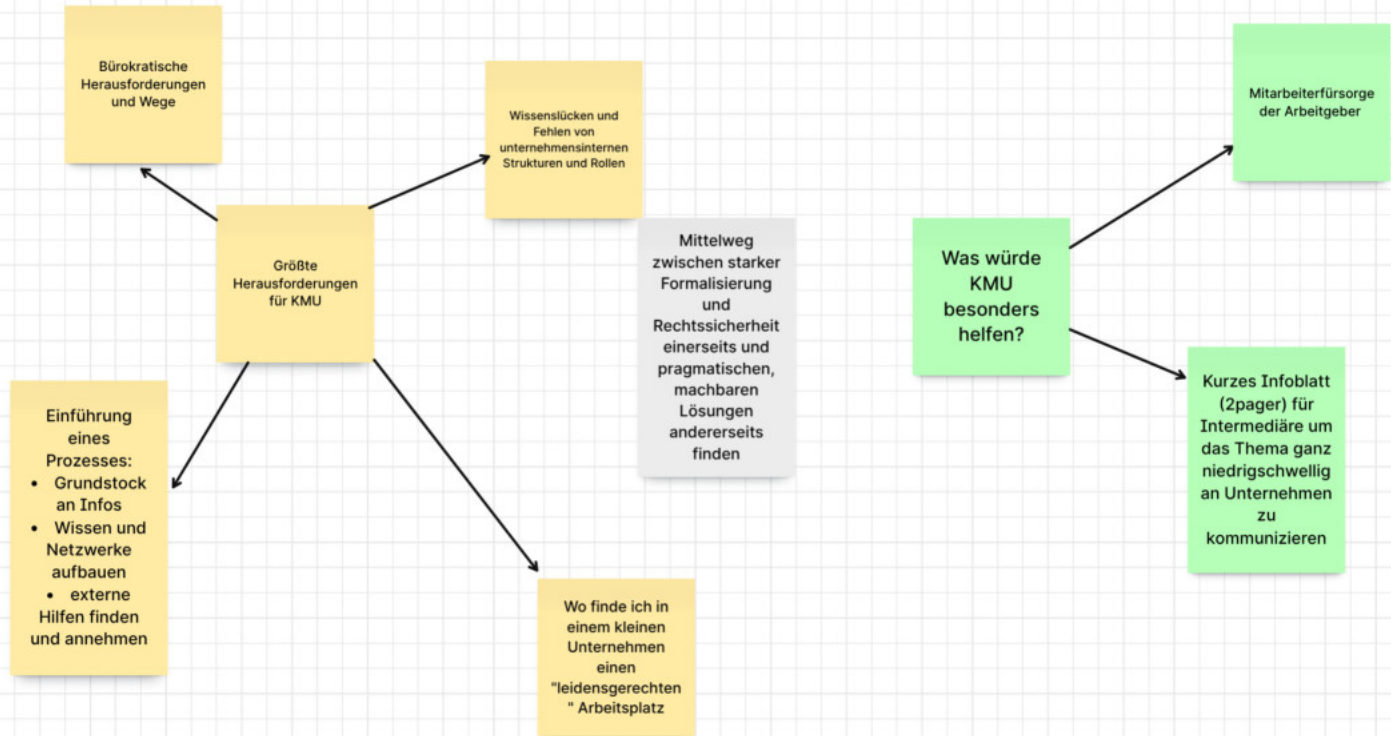
Fragen: Welche besonderen Herausforderungen könnten hier vorliegen? Welche Workarounds werden in Klein und Kleinstunternehmen genutzt?

Herausforderungen

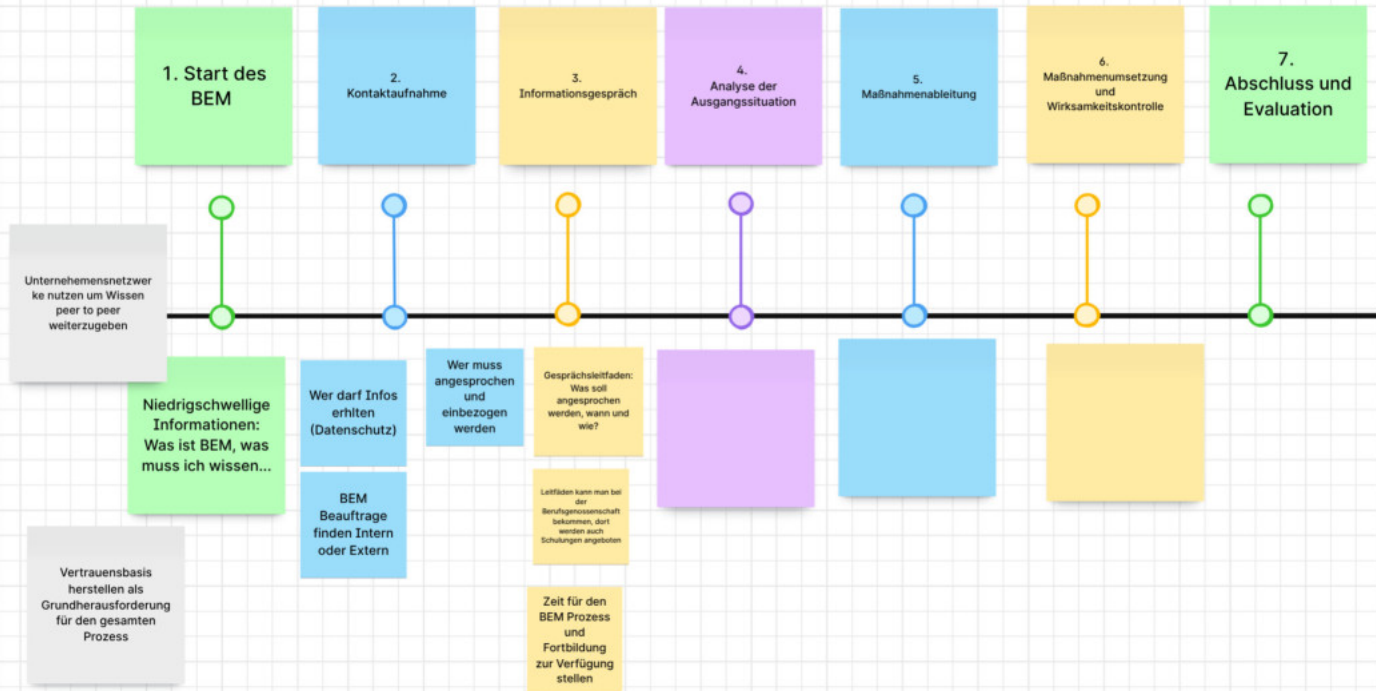


Best Practice Beispiele





Niedrigschwellig, Ressourceneffizient und trotzdem Effektiv. Wie könnte der BEM- Prozess in KMU (besser) gestaltet werden?





Herzlich Willkommen!

Ideenworkshop Gruppe 5



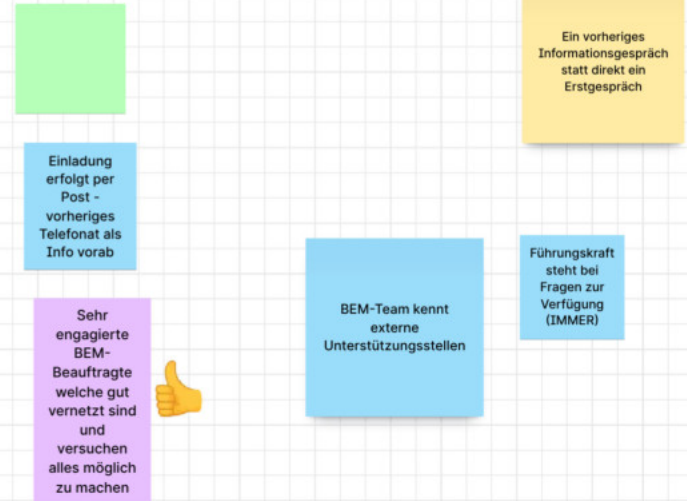
Szenario: In einem mittelgroßen Unternehmen mit ca. 200 Beschäftigten erfüllt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die Voraussetzungen für eine BEM-Berechtigung.

Fragen: Welche Herausforderungen und Hürden stellen sich in der betrieblichen Praxis (für die verschiedenen Akteure)?

Herausforderungen



Best Practice Beispiele



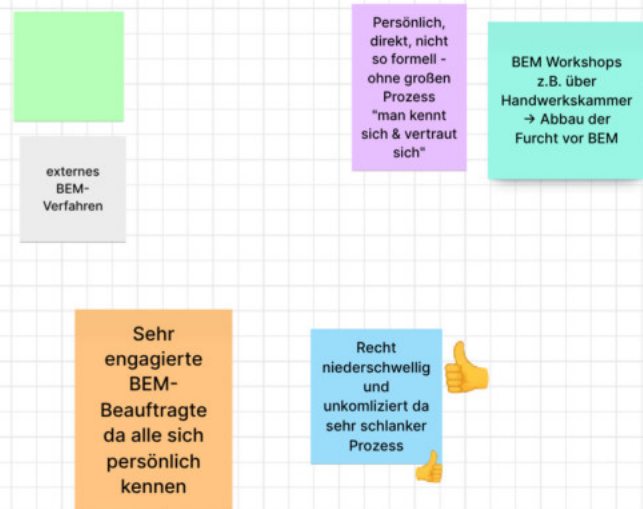
Szenario: Denken Sie an einen kleinen Betrieb, z.B. einen Handwerksbetrieb mit ca. 15 Mitarbeitenden, in dem es weder eine Personalabteilung, noch einen Betriebsrat oder eine Schwerbehindertenvertretung gibt.

Fragen: Welche besonderen Herausforderungen könnten hier vorliegen? Welche Workarounds werden in Klein- und Kleinstunternehmen genutzt?

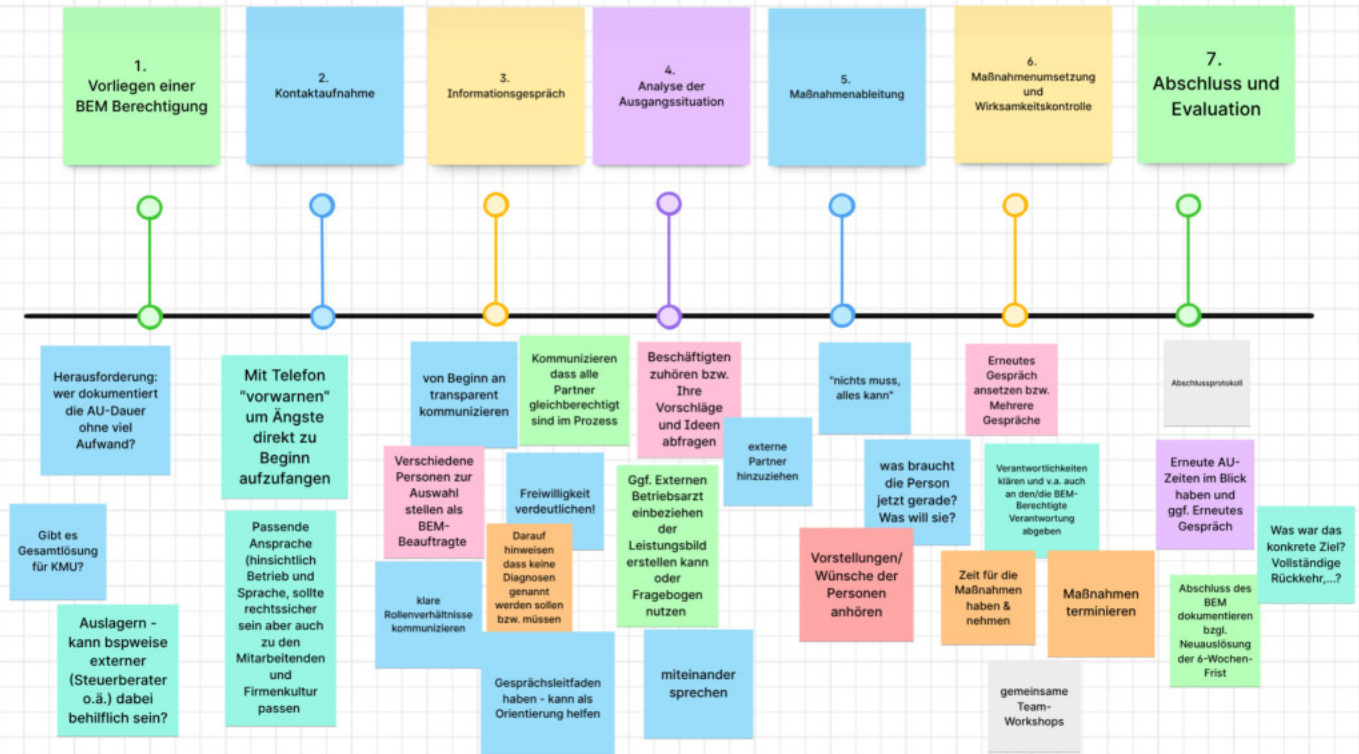
Herausforderungen



Best Practice Beispiele



Niedrigschwellig, Ressourceneffizient und trotzdem Effektiv. Wie könnte der BEM- Prozess in KMU (besser) gestaltet werden?





Herzlich Willkommen!

Ideenworkshop Gruppe 6



Szenario: In einem mittelgroßen Unternehmen mit ca. 200 Beschäftigten erfüllt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die Voraussetzungen für eine BEM-Berechtigung.

Fragen: Welche Herausforderungen und Hürden stellen sich in der betrieblichen Praxis (für die verschiedenen Akteure)? Wo liegen Chancen für Positive Entwicklungen?"

Herausforderungen

Best Practice Beispiele

BEM Angst und Scham-besetzt

Aufgaben-/Rollenklärung und Vertretung

unklare Verantwortlichkeiten

Aufklären, sensibilisieren, Mitarbeitende mitnehmen

Fehlendes Vertrauen zu Vorgesetzten und betrieblichen Vertretern

gutes Vertrauensverhältnis zu Führungskraft

"Tue Gutes und sprich darüber" → fiktive, anonymisierte erfolgreiche BEM-Fälle

hervorheben: BEM-Gespräch kein Personalgespräch

Transparenz: Anzahl angenommene BEM, grob Ergebnisse

nur eine BEM-Beauftragte, kein Gedankenaustausch möglich

Feststellung, dass jmd. BEM-Berechtigt ist - Übergabe der Daten an das BEM-Team. In kleineren Unternehmen übernimmt die Lohnbuchhaltung meist ein externes Unternehmen, ebenso die Erfassung von Kranktagen.

koordinierende BEM-Stelle holt Unterstützende nicht an den Tisch, behält nicht den Überblick

Überblick über Möglichkeiten im BEM behalten

Sorge vor mangelndem Datenschutz

Häufige Ursachen aus BEM bündeln und Workshops für diese Gruppe entwickeln und für das gesamte Haus zur Verfügung stellen.

Perspektiven öffnen (auch außerhalb des Betriebs)

frühzeitige Unterstützung (Begrenzung Krankengeld)

monatliche Überprüfung der BEM-Berechtigung

Unwissenheit der Betroffenen, weil sich im Vorfeld damit nicht auseinandergesetzt wurde. → Angst vor BEM

sensibler Umgang mit BEM-Berechtigten

Sorge vor Kündigung

BEM-Fälle bitten, sofern möglich, über die positiven Erfahrungen sprechen. Von MA zu MA.

zu wenig Möglichkeiten, Maßnahmen im eigenen Unternehmen einzuleiten

wenn die Akteure (Geschäftsleitung, BEM-Beauftragte, FK, MA) unterschiedliche Vorstellungen vom Ergebnis eines BEMs haben.

keine Plattform/Kommunikationsweg, um BEM positiv darzustellen.



Szenario: Denken Sie an einen kleinen Betrieb, z.B einen Handwerksbetrieb mit ca. 15 Mitarbeitenden, in dem es weder eine Personalabteilung, noch einen Betriebsrat oder eine Schwerbehindertenvertretung gibt.

Fragen: Welche besonderen Herausforderungen könnten hier vorliegen? Welche Workarounds werden in Klein- und Kleinstunternehmen genutzt?

Herausforderungen

kleinere Betriebe sind oft familiär, dann könnte es auf der privaten Ebene besprochen werden

Akzeptanz u. Bewusstsein für BEM auf allen betrieblichen Ebenen

BEM kennen

personelle/zeitliche/räumliche Ressourcen

fehlendes BEM-Wissen

Keine reine BEM-Beauftragte möglich, Rollenkonflikt

Betrieb scheut den Aufwand, GF erfüllt viele Aufgaben gleichzeitig

fehlendes Netzwerk

Best Practice Beispiele

familiäre kann vertrautere Atmosphäre schaffen

Netzwerk vorhanden, andere Form (z. B. Handwerkerinnungen)

Informationen sind schneller bei GF

Unterstützendes Signal geben, offene Perspektive

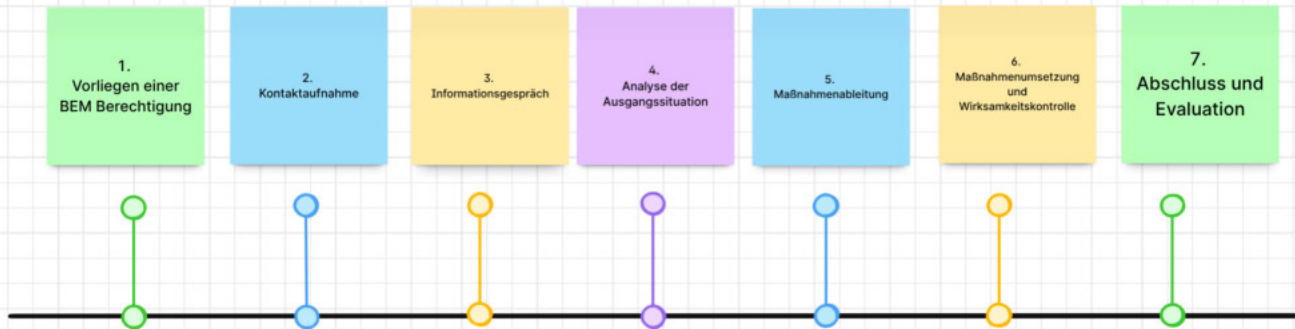
niedrigschwelliger, direkter Kontakt

individuelle BEM-Maßn. kann auch für andere AN umgesetzt werden

kurze Wege



Niedrigschwellig, Ressourceneffizient und trotzdem Effektiv. Wie könnte der BEM- Prozess in KMU (besser) gestaltet werden?



klare
Prozessbeschreibung,
in QM festgelegt
• Verantwortlichkeit

"Kümmerer"
im Betrieb

Unterstützung
von außen, im
UN: das
Wissen um
BEM und das
Erkennen von
positiven
Effekten von
BEM

konkrete
Handlungshilfen
(Unterlagen,
Adressen,
weitere Hilfen...)

(bei
aktuellen/akuten
Sachverhalten)
mögliche
zeitnahe,
niedrigschwellige
Beratung (online,
telef....)

6 Wo Frist
digital/maschinell
angeben lassen

BEM-Schritte
zusammenlegen

wissen von
externen
Beratern/Netzwerk

einfacher
BEM-Prozess



Herzlich Willkommen!

Ideenworkshop Gruppe 7



Padlet

Szenario: In einem mittelgroßen Unternehmen mit ca. 200 Beschäftigten erfüllt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die Voraussetzungen für eine BEM-Berechtigung.

Fragen: Welche Herausforderungen und Hürden stellen sich in der betrieblichen Praxis (für die verschiedenen Akteure)? Wo liegen Chancen für Positive Entwicklungen und was gibt es für Best Practice Beispiele?"

Herausforderungen



Best Practice Beispiele

Schnelle Übersicht über Unterstützungsmöglichkeiten und Leistungsträger, die einbezogen werden können; Funktionalisierende Ansprechstellen für einfache Kontaktaufnahme und Information (z.B. www.ansprechstellen.de)



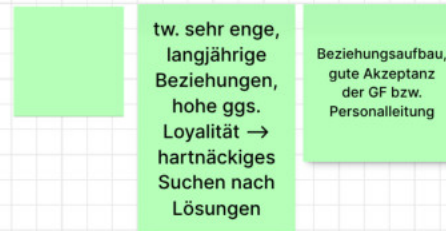
Szenario: Denken Sie an einen kleinen Betrieb, z.B einen Handwerksbetrieb mit ca. 15 Mitarbeitenden, in dem es weder eine Personalabteilung, noch einen Betriebsrat oder eine Schwerbehindertenvertretung gibt.

Fragen: Welche besonderen Herausforderungen könnten hier vorliegen? Welche Workarounds werden in Klein und Kleinstunternehmen genutzt?

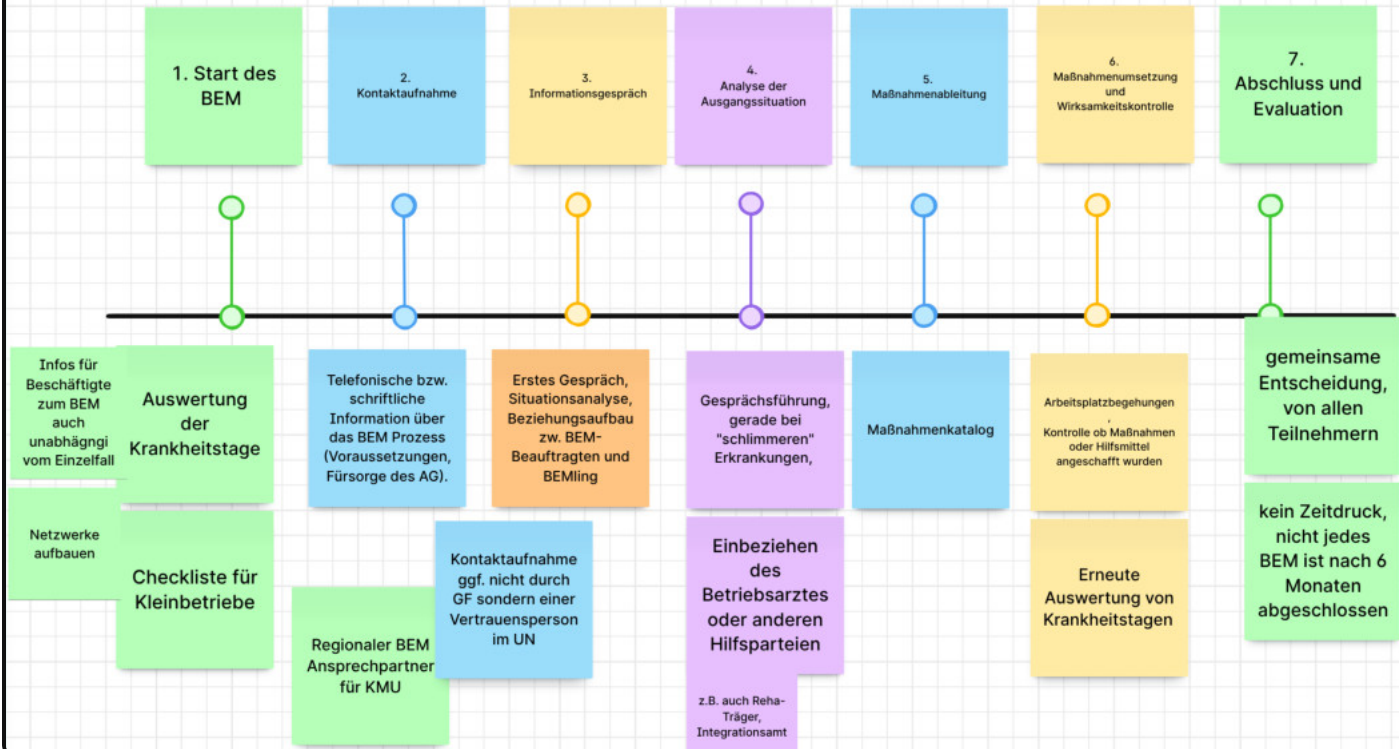
Herausforderungen

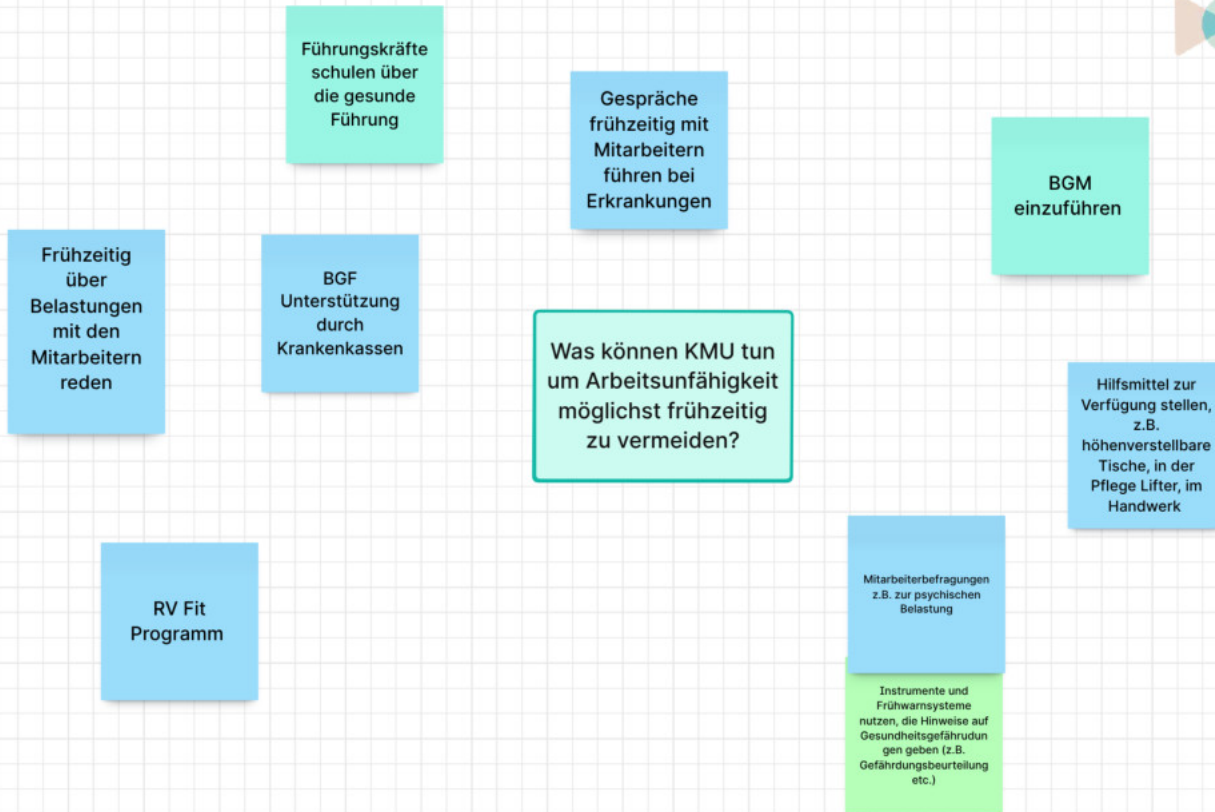


Best Practice Beispiele



Niedrigschwellig, Ressourceneffizient und trotzdem Effektiv. Wie könnte der BEM- Prozess in KMU (besser) gestaltet werden?





Herzlich Willkommen!

Ideenworkshop Gruppe 8



Szenario: In einem mittelgroßen Unternehmen mit ca. 200 Beschäftigten erfüllt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die Voraussetzungen für eine BEM-Berechtigung.

Fragen: Welche Herausforderungen und Hürden stellen sich in der betrieblichen Praxis (für die verschiedenen Akteure)? Wo liegen Chancen für Positive Entwicklungen und was gibt es für Best Practice Beispiele?"

Herausforderungen

Mangelhafte Kommunikation,
Negative Haltung (bspw. von Führungskräften ggüb. Beschäftigten)

- Wahrnehmung der Mitarbeitenden vom BEM Prozess
- Übersättigung mit Datenschutz- und Zustimmungsdokumenten

- Arbeitsplatz
- Hinweise des MA
- Bedarfe des MA
- sollte es immer wieder der gleiche Krankheitsfall sein bei verschiedenen MA, evtl. großmaßnahmen treffen
- Kosten

Best Practice Beispiele

- Vertrauen aufbauen
- Aufrichtiges Interesse an Besserungen für den MA kommunizieren
- Fortlaufender Austausch zu den Maßnahmen und Auswirkungen mit dem MA

- Wertschätzung, MA fühlt sich gesehen
- evtl. Change Anstöße
- Verbesserung von Klima durch Gespräche und Unterstützung
 - auch Verbesserung der Arbeitsleistung

Wenn MA ernst genommen wurde, Gespräche auch Wirkung erzielt haben, Angesprochene Wünsche auch umgesetzt wurden (die, die umsetzbar sind). In Summe = Worten auch Taten folgten

Erfolgreiche Beispiele schaffen, das spricht sich rum



Szenario: Denken Sie an einen kleinen Betrieb, z.B einen Handwerksbetrieb mit ca. 15 Mitarbeitenden, in dem es weder eine Personalabteilung, noch einen Betriebsrat oder eine Schwerbehindertenvertretung gibt.

Fragen: Welche besonderen Herausforderungen könnten hier vorliegen? Welche Workarounds werden in Klein- und Kleinstunternehmen genutzt?

Herausforderungen

- Privatsphäre des MA bewahren
- Ggf. fehlende Arbeitskraft ausgleichen und Team nicht überlasten

- Wissen bei der Führung
 - Ausfall kann zu Unmut führen

BEM-Beauftragter
= Geschäftsführer
→
Interessenkonflikt?

Best Practice Beispiele

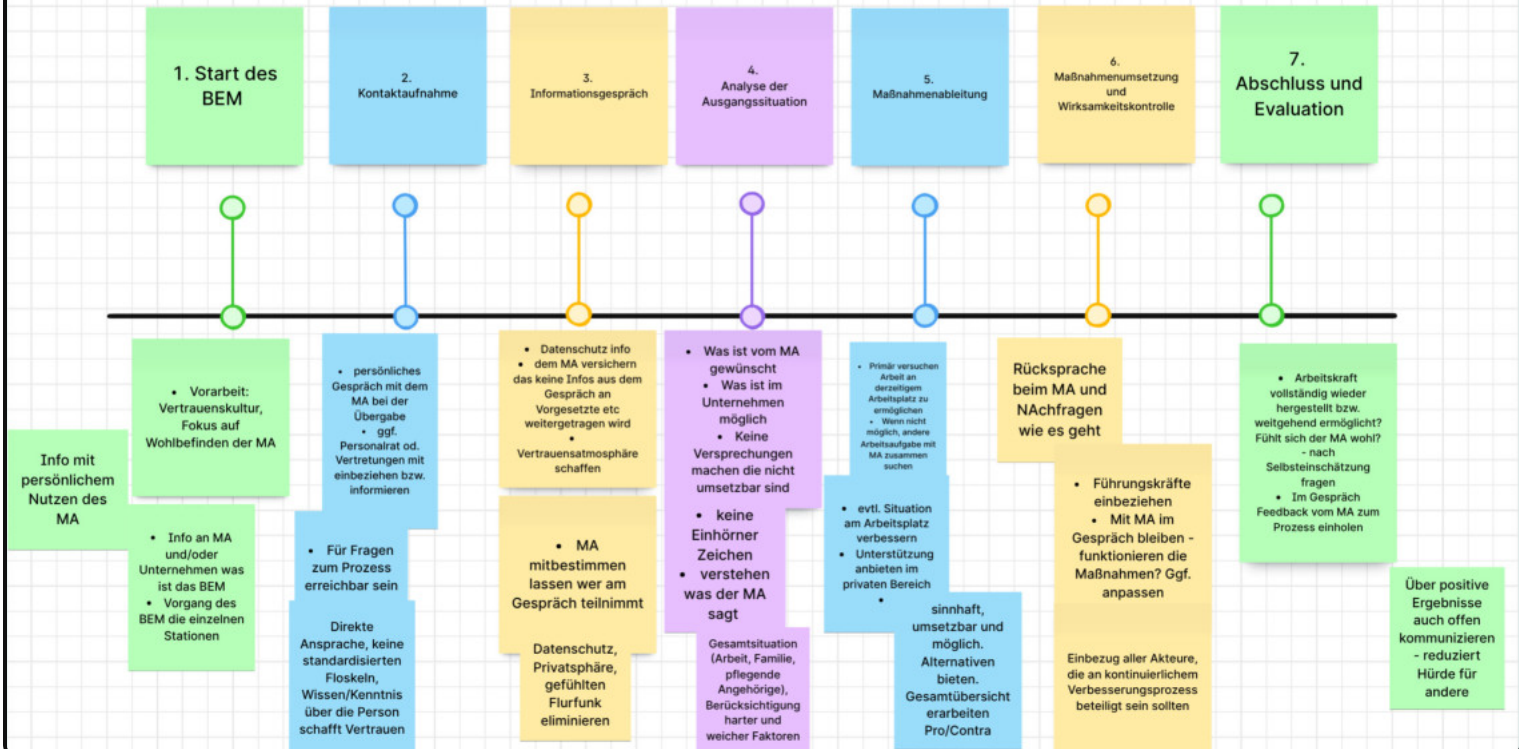
•
Informationsveranstaltung
HWK und IHK
•

- Rolle als BEM-Beauftragte gezielt von sonstiger Position abgrenzen

Gute Vorlagen, die direkt umgesetzt werden können;
Wissensvermittlung → Sicherheit schaffen;
Thema nicht als Hürde darstellen;
"Wie machen es die anderen"-Austausche



Niedrigschwellig, Ressourceneffizient und trotzdem Effektiv. Wie könnte der BEM- Prozess in KMU (besser) gestaltet werden?



- Aus BEM lernen - besteht Verbesserungspotential im generellen Arbeitsprozess/ am Arbeitsplatz/ in der Unternehmenskultur

- Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, frühzeitig Verbesserungen vorzuschlagen - bereits bevor BEM notwendig wird
- Vorschläge ernst nehmen und nach Möglichkeit umsetzen

Was können KMU tun um Arbeitsunfähigkeit möglichst frühzeitig zu vermeiden?

- in Kontakt mit seinen MA sein
- Belastungen früher erkennen
- Vertrauensbasis schaffen

Angebote schaffen:
Ergonomie-Analyse, psych. GB, Arbeitssituationsanalyse, Kennzahlen über AU-Daten kennen → entsprechende Maßnahmen ableiten und kontinuierlichen Verbesserungsprozess als Strategie zu haben.

BGM als Soll-Stelle sehen und nicht als Add-On



Herzlich Willkommen!

Ideenworkshop Gruppe 9



Szenario: In einem mittelgroßen Unternehmen mit ca. 200 Beschäftigten erfüllt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die Voraussetzungen für eine BEM-Berechtigung.

Fragen: Welche Herausforderungen und Hürden stellen sich in der betrieblichen Praxis (für die verschiedenen Akteure)? Wo liegen Chancen für Positive Entwicklungen?"

Herausforderungen

Bei Menschen mit GdB: Vorgesetzte wollen nur leistungsstarke Mitarbeiter. Stellen sich daher quer. Auch wenn der IFD bekannt ist, wird nicht darauf hingewiesen.

Integrationsfachdienst ist oftmals vielen KMU bzw. Kleinbetrieben nicht bekannt bzw. die Möglichkeit ihn einzubeziehen (allerdings nur bei SB oder Gleichstellung)

Organisatorisch: Wer stellt die Voraussetzung fest? Wie wird der/ die Mitarbeitende auf das BEM aufmerksam gemacht/ eingeladen? Wer begleitet den BEM Prozess?

keine eigene BEM -Stelle, sondern FK muss alles machen in Personalunion, Rollenklarheit im Prozess oftmals schwierig

BEM wird oft eher instinktiv denn strukturiert umgesetzt, keine spezialisierten BEM Beauftragten, wird oft nebenher gemacht, Wenig Priorität im Unternehmen

wie gut ist die "Erfolgskontrolle" von vereinbarten Maßnahmen, oftmals wird es aus den Augen verloren

Welche Haltung vermittelt das Unternehmen seinen Mitarbeitenden in Bezug auf Krankheiten?

Für Führungskräfte: Unsicherheit im Umgang mit Betroffenen, hoher Zeitaufwand/Ressourcen aufwand

Chancen und Best Practice Beispiele

kurze Entscheidungswege, Nähe zum Mitarbeitenden, oft intaktes soziales Gefüge im Betrieb

bei 200 MA gute Chance auf Wechsel des Arbeitsplatzes

Erhalt von Arbeitsplätzen und Sicherung von Wissen

neue Arbeitsplätze können geschaffen werden, kurze Wege für Entscheidungen



Szenario: Denken Sie an einen kleinen Betrieb, z. B. einen Handwerksbetrieb mit ca. 15 Mitarbeitenden, in dem es weder eine Personalabteilung, noch einen Betriebsrat oder eine Schwerbehindertenvertretung gibt.

Fragen: Welche besonderen Herausforderungen könnten hier vorliegen? Welche Workarounds werden in Klein- und Kleinstunternehmen genutzt?

Herausforderungen

Schwierigkeiten
Arbeitsplätze
umzugestalten,
Zuständigkeiten
unklar

Arbeitsplatzanpassungen
oder organisatorische
Änderungen können für
kleine Unternehmen
vergleichsweise hohe
Kosten verursachen

Das Verfahren
muss
zusätzlich zum
straffen
Tagesgeschäft
organisiert
werden, kaum
Ressourcen -
auch für
Vorab-
Austausch

das
Bewusstsein
dafür, dass
BEM existiert
und
angeboten
werden muss
und die
Kapazitäten
dafür.

Informiertheit zu
BEM, Netzwerke,
BEM wird oft nicht
offensiv
angeboten.
Zeitfaktor und
Verantwortlichkeit

Schwierige
Vertretung bei
Ausfällen

"Nähe"
zwischen
Mitarbeitenden
und
Führungskräften
kann helfen aber
auch extrem
schwierig sein -
→ Abhängigkeit
von einzelnen
Personen

Wenig Spielraum für
Arbeitsplatzanpassungen,
fehlende Struktur,
Wichtigkeit des
BEMs/Bewusstseins
schaffen

Chancen und Best Practice Beispiele

Hinzuziehen
von EAA-
diese
informiert
dann IFD

Externe
Unterstützung
für den BEM
Prozess

BEM kann ohne
komplizierte
Entscheidungsprozesse
etabliert werden, finden
praxisnaher Lösungen

engmaschige,
individuelle
Begleitung und unter
Umständen
einfacherer Aufbau
einer
vertrauensvollen
Gesprächsbeziehung
im BEM

kurze
Entscheidungswege.
Direkter Kontakt
zwischen
Geschäftsführung
und Beschäftigten.
Individuelle und
unbürokratische
Lösungen sind häufig
leichter umsetzbar.



Niedrigschwellig, Ressourceneffizient und trotzdem Effektiv. Wie könnte der BEM- Prozess in KMU (besser) gestaltet werden?



regelmäßige
Mitarbeitergespräche

Führungskräfte
sensibilisieren,
Veränderungen
wahrzunehmen und
frühzeitig ins
Gespräch zu gehen

Auf Probleme
der
Mitarbeitenden
reagieren und
nicht
kleinreden
("Stell dich
nicht so an")

Kontinuierlich im
Austausch mit den
Mitarbeitenden
bleiben um
Herausforderungen
früh identifizieren zu
können

- Erkenntnisse aus BEM nutzen
- Informationen der Krankenkassen (z.B. AU-Profil)
 - BGM offensiv anbieten
- Präventionsangebote bewerben

Sensibilisierung von
Führungskräften /
Vorgesetzten zum
Nutzen von
Präventionsangeboten
für alle Beteiligten

psychische
Belastungen
enttabuisieren -
offene
Gesprächskultur
etablieren

Was können KMU tun
um Arbeitsunfähigkeit
möglichst frühzeitig
zu vermeiden?

Für eine
unterstützende
Zusammenarbeit
der
Mitarbeitenden
untereinander
sorgen

Zugang EAP
(Employee
Assistance
Program) oder
Sozialberatung
ermöglichen,
um
Belastungen
abzufedern

Belastungen in
den
Arbeitsabläufen
allgemein
identifizieren

positiven
Umgang mit
Fehlern
vorleben

Verantwortungsvoll
mit
Krankheitsbedingten
Fehltagen umgehen

