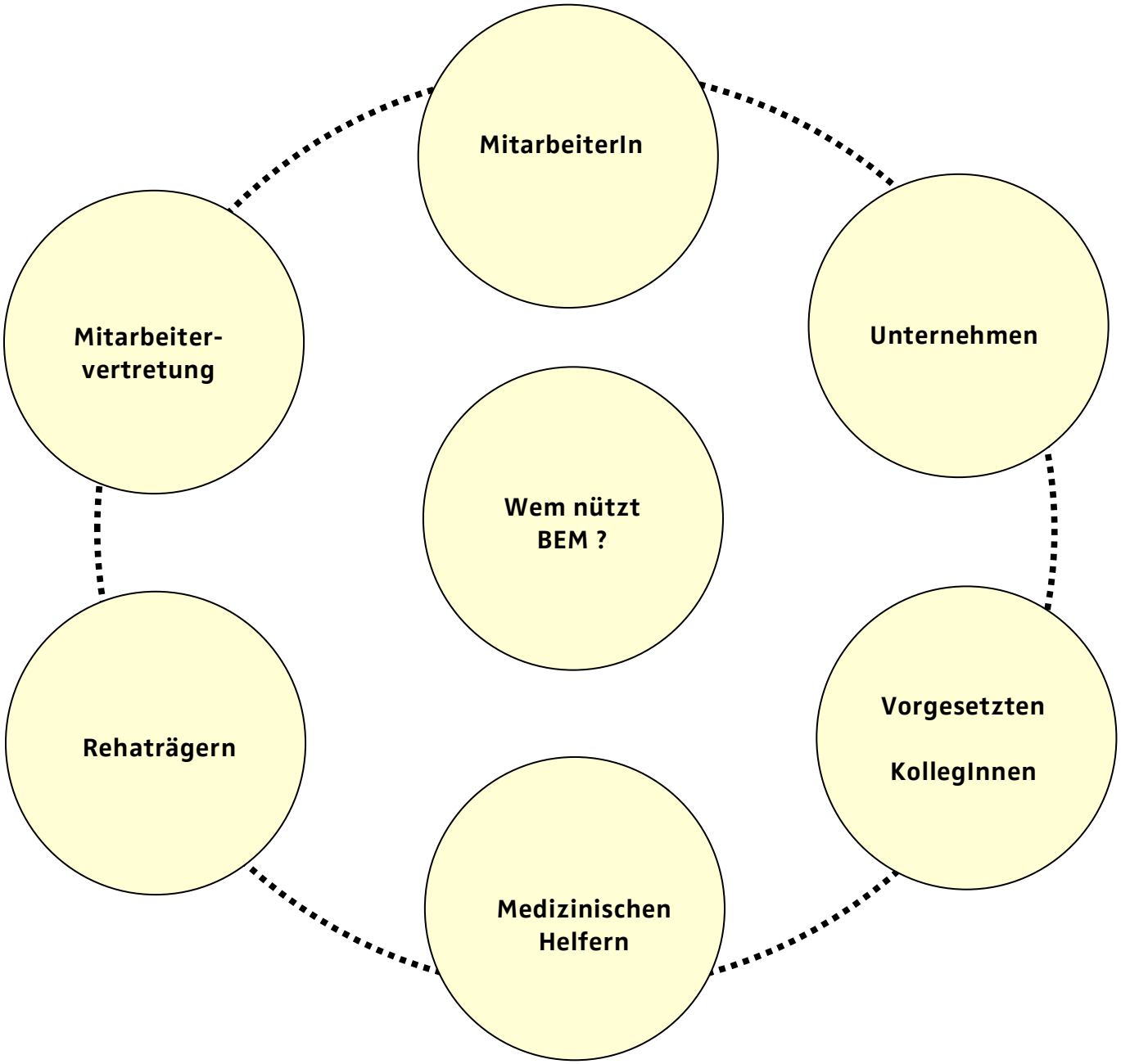
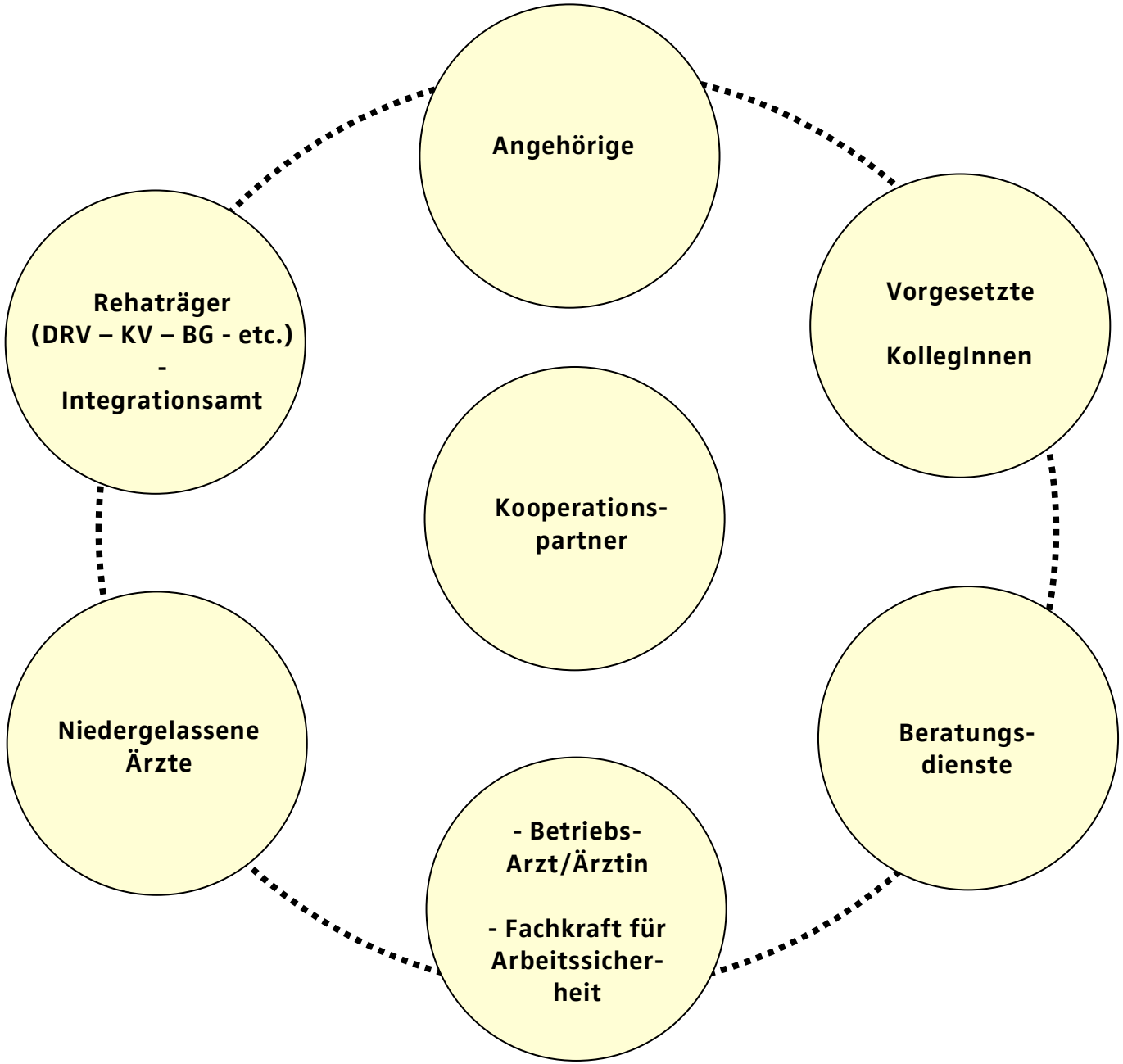

MitarbeiterIn
Mitarbeiter-
vertretung
Unternehmen
Wem nützt
BEM ?
Rehaträgern
Vorgesetzten
KollegInnen
Medizinischen
Helfern

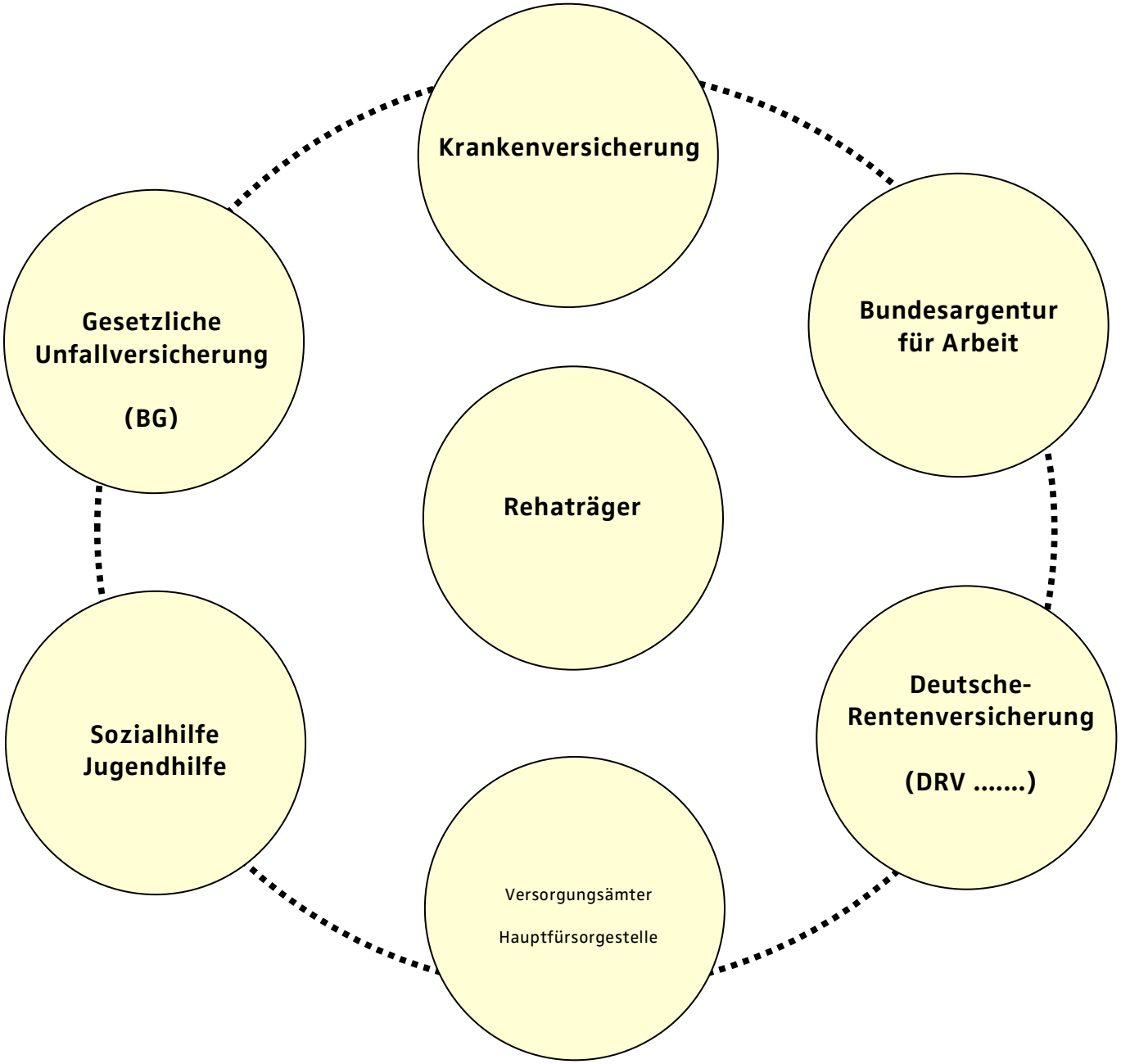
kranz

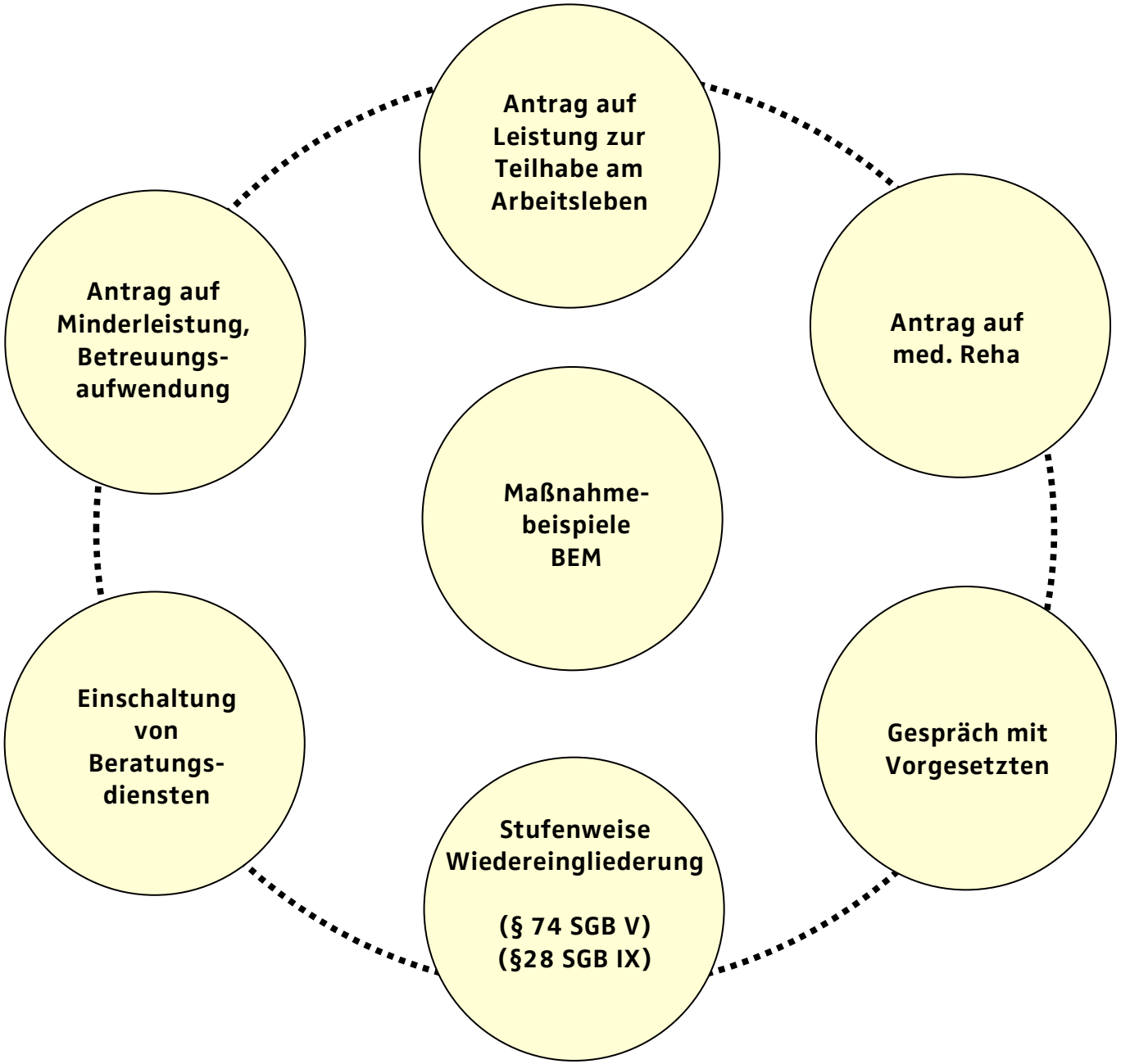
offenes Kommunikations-klima
Prozesshaftes vorgehen - und diesen immer wieder auf die Realitäten abstimmen
Mittel bis langfristiges Denken
Festes BEM Kernteam über den gesamten BEM Prozess
Etwas an den Start bringen und ständig nachbessern
Absprachen über Konsequenzen und deren Einhaltung
Ein paar Voraussetzungen, die für BEM förderlich sind

kranz

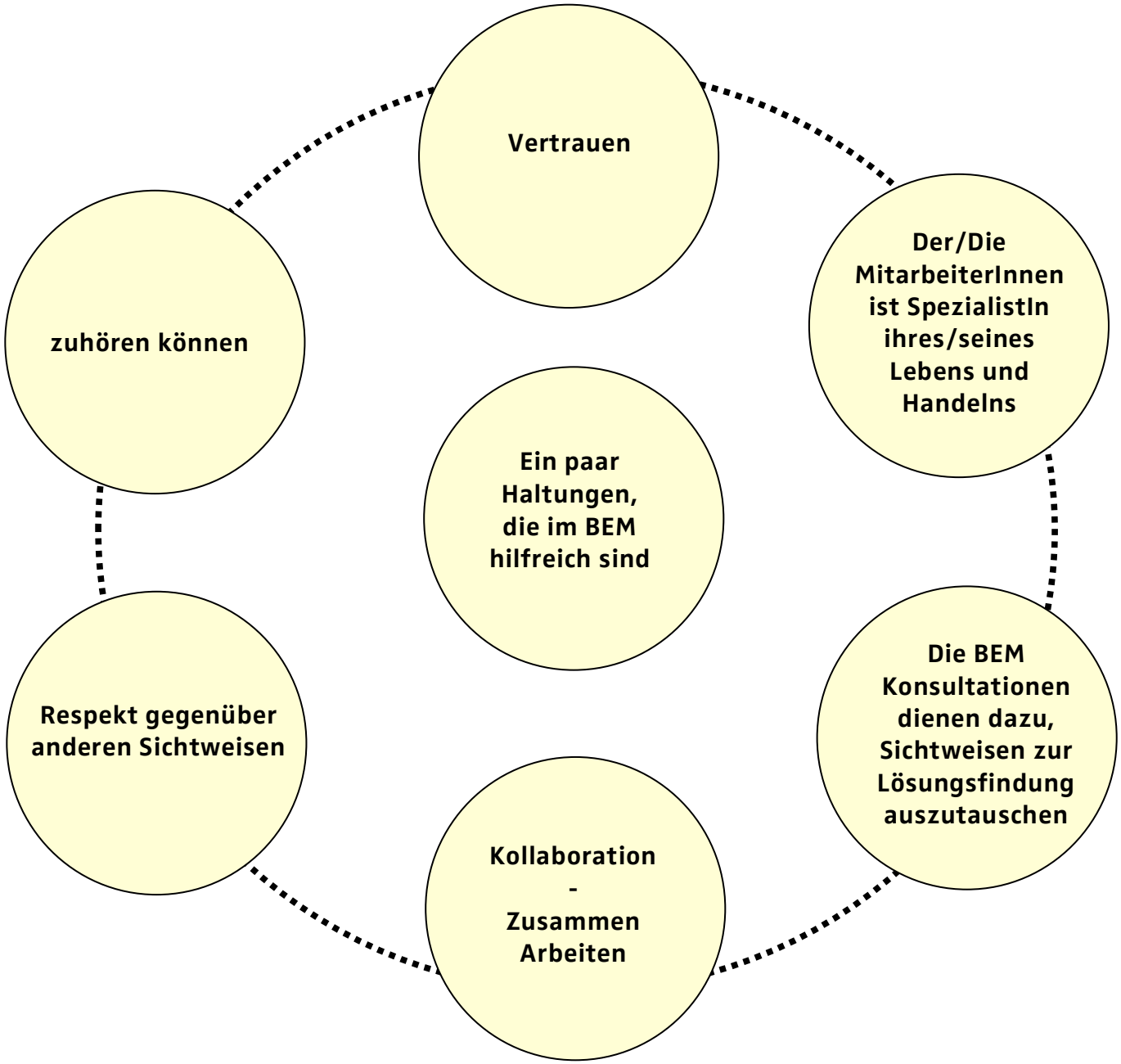
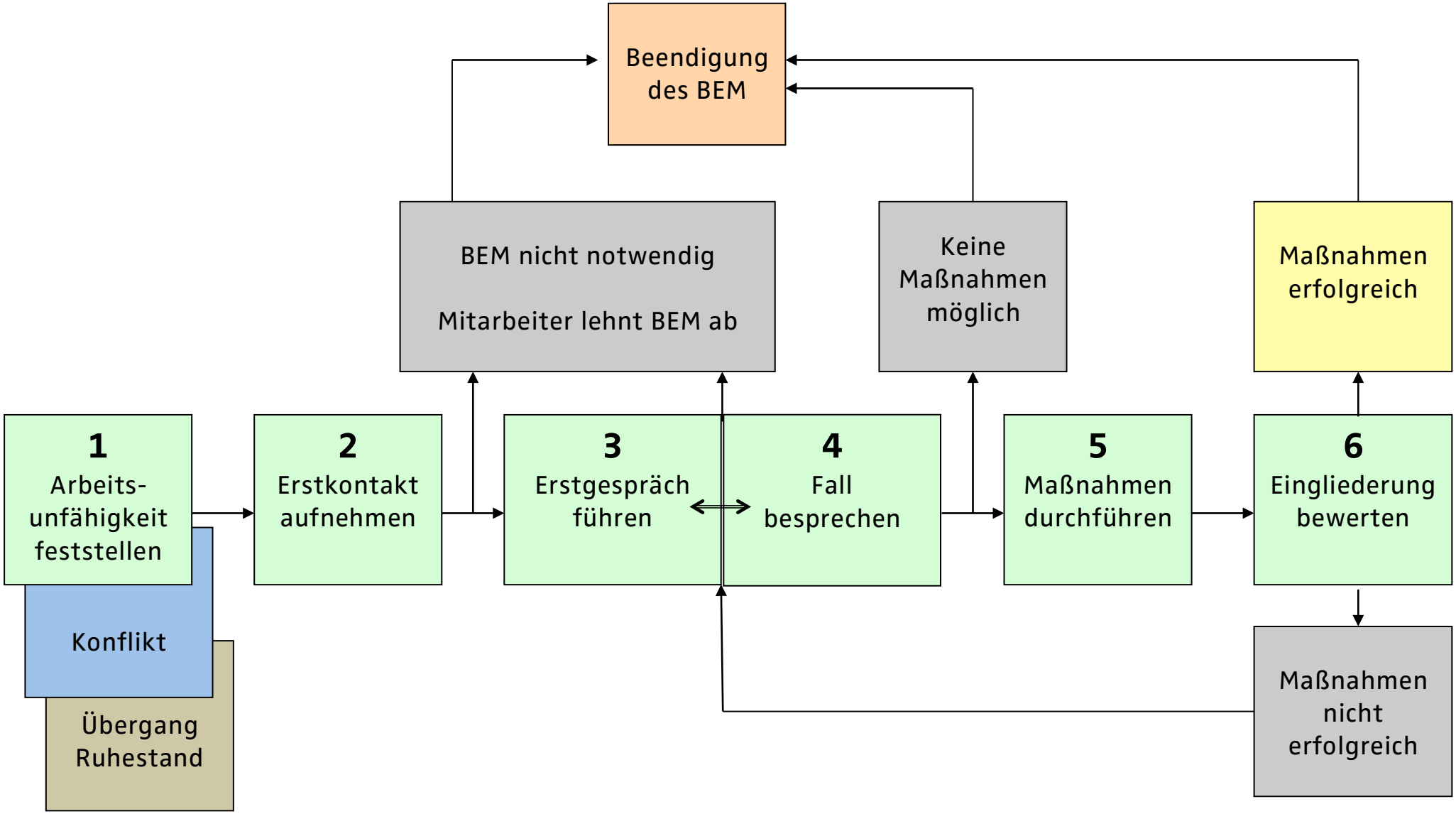
Misstrauen
Ängste von MitarbeiterInnen vor dem BEM
Ängste von Vorgesetzten „vorgeführt“ zu werden
Organistations-einheiten betrachten BEM als „Störung“ „Einmischung“
Unklarheit, wer steuert den BEM Prozess („zu viele Köche verderben den Brei“)
Kompetenz-streitigkeiten im BEM Team
Ein paar Gründe die BEM - behindern - verhindern


Angehörige
Vorgesetzte
KollegInnen
Beratungs-
dienste
- Betriebs-
Arzt/Ärztin
- Fachkraft für
Arbeitssicher-
heit
Niedergelassene
Ärzte
Rehaträger
(DRV – KV – BG - etc.)
-
Integrationsamt
Kooperations-
partner


Krankenversicherung
Gesetzliche Unfallversicherung (BG)
Bundesargentur für Arbeit
Rehaträger
Sozialhilfe Jugendhilfe
Deutsche-Rentenversicherung (DRV .....)
Versorgungsämter
Hauptfürsorgestelle


Antrag auf Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben
Antrag auf med. Reha
Gespräch mit Vorgesetzten
Stufenweise Wiedereingliederung
(§ 74 SGB V)
(§28 SGB IX)
Einschaltung von Beratungs-diensten
Antrag auf Minderleistung, Betreuungs-aufwendung
Maßnahme-beispiele BEM

kranz


Vertrauen
Der/Die MitarbeiterInnen ist SpezialistIn ihres/seines Lebens und Handelns
Die BEM Konsultationen dienen dazu, Sichtweisen zur Lösungsfindung auszutauschen
Kollaboration - Zusammen Arbeiten
Respekt gegenüber anderen Sichtweisen
zuhören können
Ein paar Haltungen, die im BEM hilfreich sind

Prozess: Betriebliches Eingliederungsmanagment