

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Inklusion als Teil des Employer Brandings



Rüdiger Klanck stellt dar, dass Betriebliches Eingliederungsmanagement und Inklusion einen wertvollen Beitrag zur Bildung einer Arbeitgebermarke (Employer Branding) leisten kann.

Das Aktionsbündnis Schleswig-Holstein – Inklusive Jobs lud in Kooperation mit der LMT Group zum Thema: Betriebliches Eingliederungsmanagement und Inklusion als Teil des Employer Brandings. Rund 40 Arbeitgeber und Personalverantwortliche trafen sich hierzu Anfang Februar 2018 bei der LMT Group in Schwarzenbek.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Dahinter verbirgt sich der Ansatz, Beschäftigte nach langer Krankheit wieder in ihr Arbeitsverhältnis zu integrieren. Hierfür gibt es gesetzliche Grundlagen und zahlreiche Tipps und Handlungsempfehlungen, beispielsweise zur Einführung eines BEMs in eine Unternehmenskultur.

„Ein geschultes BEM-Team ist gefragt“

Den ersten inhaltlichen Beitrag an diesem Vormittag leistete Rüdiger Klanck, Fachberater im Aktionsbündnis Schleswig-Holstein – Inklusive Jobs, bei der Gesellschaft für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik – Institut der Unternehmensverbände Nord e.V. Herr Klanck machte deutlich, dass Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein BEM-Verfahren haben, sobald sie sechs Wochen innerhalb eines



Sylvia Schliemann, Personalbetreuung bei der LMT Group, berichtet, wie sie ein Betriebliches Eingliederungsmanagement am Standort Schwarzenbek umgesetzt hat.

Zeitraum von 12 Monaten erkrankt waren. Auslöser für langfristige Krankmeldungen sind oftmals chronische Erkrankungen, Verletzungen durch Unfälle, Krebserkrankungen oder auch psychische Erkrankungen. „Häufig sind Betroffene dann dauerhaft in ihrem Alltag eingeschränkt und können nicht einfach an ihrem früheren Arbeitsplatz weiterarbeiten“, so Rüdiger Klanck. „Dann ist ein geschultes BEM-Team gefragt, dass die Mitarbeiter unterstützt und begleitet,“ berichtet der Fachberater. Tritt zudem eine langfristige Behinderung auf, können auch gezielte Hilfsmittel den Arbeitsalltag erleichtern. „Bei einer anerkannten Schwerbehinderung oder Gleichstellung können zudem umfangreiche Fördermittel beantragt werden, hier ist es für Betroffene wichtig, dass sie dabei unterstützt werden, damit eine bestmögliche Förderung erzielt werden kann,“ weiß Rüdiger Klanck.

„BEM sollte Teil der Unternehmenskultur sein“

Zweiter Referent des Tages war Fritjof Dieckow, Personalleiter bei Porex Technologies Reinbek GmbH. Herr Dieckow hat Anfang 2017 mit der Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements bei Porex begonnen. Schritt für Schritt hat er dafür gesorgt, dass jeder Mitarbeiter weiß, wofür ein BEM-Verfahren gut ist. „Anfangs sind manche auch kritisch gewesen, aber nun wird es gern angenommen,“ so Fritjof Dieckow. „Einige

Mitarbeiter kommen auch präventiv und machen Vorschläge zur Veränderung von Arbeitsplätzen. Manchmal sind es nur kleine Stellschrauben, die schon eine Verbesserung bewirken können," so der Personalleiter.

„Jeder Fall muss individuell betrachtet werden“

Einen spannenden Einblick in die Praxis gab Sylvia Schliemann, Personalbetreuerin bei der LMT Group. Sie zeigte auf, dass BEM Teil eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist, zu dem auch präventive Maßnahmen gehören und Gesundheitstage, an denen sich alle Mitarbeitende mit Gesundheitsfragen auseinandersetzen können.

Anhand einiger Beispiele aus der Praxis zeigt Sylvia Schliemann auf, dass jeder BEM-Fall individuell betrachtet werden muss. „Es handelt sich meistens um einen längerfristigen Prozess, in dem verschiedene Dinge ausprobiert werden müssen,“ betont Sylvia Schliemann. Oft werden im BEM-Verfahren Hilfsmittel beantragt, wie ein höhenverstellbarer Schreibtisch oder ein orthopädischer Stuhl. Viele müssen auch ihre Arbeitszeit reduzieren, da eine Tätigkeit in Vollzeit nicht mehr möglich ist. „Wichtig ist, dass den Betroffenen Verständnis und Unterstützung entgegengebracht wird. Nur wenn gemeinsam eine gute Lösung gefunden wird, kann BEM erfolgreich sein,“ weiß die Personalbetreuerin.



Rund 40 Arbeitgeber und Personalverantwortliche trafen sich bei der LMT Group in Schwarzenbek, um mehr über das Betriebliches Eingliederungsmanagement zu erfahren.

Für das Aktionsbündnis Schleswig-Holstein – Inklusive Jobs berät Fachberater Rüdiger Klanck Unternehmen zu Inklusion und Arbeitsmarkt in den Kreisen Stormarn und Herzogtum-Lauenburg. Zudem unterstützt er Menschen mit Behinderung bei der Jobsuche. Die Unterstützung ist kostenfrei.

Rüdiger Klanck | Telefon: 04531-8929111 |
Mobil: 0151-20567229 | E-Mail: r.klanck@gefas-uv.de

Aktionsbündnis Schleswig-Holstein – Inklusive Jobs
Paradeplatz 9, 24768 Rendsburg
Telefon 04331 1319-16

E-Mail: aktionsbuendnis@gefas-uv.de
Web: www.aktionsbuendnis-sh.de

Text: Myriam Ahrendt

Fotos: LMT Group

Februar 2018, Rendsburg