

Eine Brücke zurück ins Arbeitsleben

15.07.2024

Christine Conradi, Nicole Wolff und Markus Trutzel bilden ein engagiertes BEM-Team.



BEM-Team (von links): Nicole Wolff, Markus Trutzel und Christine Conradi

Treffen zum Interview

Als ein homogenes Team bezeichnet Christine Conradi (BEM-Koordinatorin) ihre Kolleg*innen Nicole Wolff (Personalrat) und Markus Trutzel (Schwerbehindertenvertretung – SBV). Gemeinsam bilden sie das BEM-Team, das mit der neuen Dienstvereinbarung letzten Monat seine Arbeit aufnahm. Das BEM-Team unterstützt Beschäftigte dabei, wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren und hilft ihnen, die Anforderungen eines Wiedereinstiegs zu bewältigen. Dabei werden lösungsorientierte Maßnahmen ergriffen, um eine nachhaltige Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu ermöglichen.

Wir haben uns mit dem BEM-Team zu einem Interview getroffen und neugierig gefragt, was es mit dem neuen BEM eigentlich auf sich hat.

Was ist Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und warum ist es wichtig?

Markus Trutzel: Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein gesetzlich vorgeschriebener Prozess in Deutschland, der Arbeitgeber ab einer bestimmten Anzahl von Fehltagen eines Mitarbeitenden dazu verpflichtet, ein Gespräch anzubieten. Ziel des BEM ist es, die Auswirkungen einer Arbeitsunfähigkeit zu ermitteln und gemeinsam mit den Betroffenen Lösungen zu finden, die eine Wiedereingliederung in den Betrieb ermöglichen und erneute Arbeitsunfähigkeit verhindern.

Christine Conradi: Warum ist BEM wichtig? Wir alle merken ja, welche große Bedeutung die Arbeit für unser Leben hat. Sie gehört einfach dazu, gibt uns Struktur im Alltag, bietet einen Platz in der Gesellschaft und stellt soziale Kontakte dar. Sie gibt uns Selbstbewusstsein und Selbstwert, ist aber auch ein Mittel zur finanziellen Sicherung. Für unsere erkrankten Kolleg*innen bricht genau dieser Teil weg. Wir als BEM-Team versuchen gemeinsam mit den Betroffenen und den Führungskräften, die Rückkehr in die Arbeit zu erleichtern. Wir sehen uns dabei als eine Art „Brücke“, die Verbindungen baut,

beratend unterstützt und hilft, Hemmungen und Ängste abzubauen. Unser großes Ziel ist es, den Wiedereinstieg so gut wie möglich zu gestalten.

Wie können Arbeitsplätze angepasst werden, um die Wiedereingliederung zu erleichtern?

Nicole Wolff: Das große Schlagwort ist hier „bedarfsorientiert“. Denn was dem einen mit der Seheinschränkung hilft, ist nicht für die andere mit dem Rückenleiden geeignet. Aber es ist vieles möglich. Seien es nun technische Hilfsmittel oder beispielsweise eine Änderung in der Arbeitsorganisation. Wobei hier auch die Unterstützung der Kolleg*innen und der Führungskraft gefragt ist.

Christine Conradi: Zunächst hören wir aber erst einmal zu und gehen miteinander in den Dialog, ob es schon erste Ideen gibt, was helfen könnte. Oder wir überlegen gemeinsam, was die nächsten Schritte sein könnten. Wir wollen gemeinsam neue Perspektiven besprechen, wie es möglich ist, den Arbeitsplatz wieder gesundheitsförderlich einzunehmen. Ein offener Dialog mit allen Beteiligten ist wichtig, denn nur so können wir wirklich weiterhelfen.

Markus Trutzel: Bisher konnten wir viele Fälle erfolgreich bearbeiten und zeitnah die richtigen Instrumente bereitstellen, um Betroffene zu unterstützen. Nicht nur Hilfsmittel wurden erfolgreich eingeführt, sondern auch Arbeitsplätze wurden angepasst, um den Wiedereinstieg zu erleichtern. In einem Fall wurde eine Hilfsperson eingesetzt, damit die betroffene Person sich voll auf ihre täglichen Aufgaben konzentrieren konnte. Jeder Fall wird individuell betrachtet. Unser Ziel ist es, gemeinsam den besten Weg zu finden und den Betroffenen den Rücken zu stärken.

Wie wird die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden, Vorgesetzten und BEM-Team gestaltet?

Nicole Wolff: Ohne die Zustimmung der Mitarbeitenden unternehmen wir nichts. Oftmals scheuen sich Arbeitnehmende vor dem Gespräch mit der Führungskraft. Doch die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden, Vorgesetzten und BEM-Team spielt im Prozess eine entscheidende Rolle. Sie dient nicht nur der Information, sondern auch dem Aufbau von Vertrauen und Verständnis. Wir setzen uns zusammen, um gemeinsam lösungsorientiert zu arbeiten und die Kommunikation für alle Beteiligten verständlich zu gestalten.

Christine Conradi: Wir haben den BEM-Prozess bewusst so gestaltet, dass immer als erster Schritt der Beratung ein Informationsgespräch geführt wird. In diesem Gespräch wird besprochen, wie die Kommunikation zwischen Beschäftigten, Führungskraft und BEM-Team erfolgen kann. Wir als BEM-Team möchten frühzeitig auf einen gemeinsamen Dialog hinwirken, um Perspektiven gemeinsam zu besprechen, die zu den Menschen und den Arbeitssituationen passen. Die Beschäftigten haben die Wahl, mit wem sie dieses erste Informationsgespräch führen möchten, ob mit ihren jeweiligen Führungskräften oder Mitgliedern des BEM-Teams. Denkbar ist auch ein gemeinsames Informationsgespräch – entscheidend ist, wie sich die betroffene Person die Gesprächssituation wünscht und sich darin gut fühlt.

Haben Sie bereits Feedback erhalten, seit Sie damit begonnen haben, das BEM neu aufzustellen?

Markus Trutzel: „Durch die Bank weg“ haben wir bis heute viele positive Reaktionen erhalten, was uns große Freude bereitet. Die Rückmeldungen bestätigen die Wichtigkeit des BEM-Prozesses und zeigen uns, dass wir auf einem guten Weg sind.

Christine Conradi: Es ist für uns erfreulich zu merken, dass die Mitarbeitenden sich heute leichter öffnen und ein Beratungsangebot annehmen. Dies ist wirklich wertzuschätzen, da es ja auch einen gewissen Vertrauensvorschuss benötigt. Insbesondere im Hinblick darauf, dass die Gesellschaft, und somit auch die Beschäftigten der Stadtverwaltung Worms, immer mehr mit mentalen Belastungen konfrontiert sein

können. In ein Gespräch zu gehen, wenn es sich um den eigenen Arbeitsplatz handelt, benötigt einen gewissen Vertrauensvorschuss. Umso schöner ist es, wenn von einer zunehmenden Stabilität für die Gesundheit und die Arbeitssituation berichtet wird oder von einer empfundenen Erleichterung, Dinge geklärt zu haben.

Nicole Wolff: Oft hören wir: „Am Anfang war mir mulmig ...“ Doch mit Mut und Vertrauen kann sich etwas positiv verändern. Es ist schön zu sehen, wenn die betroffene Person wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren kann und die Beratung für sie ein Erfolg darstellt.

Durch die engagierte Arbeit wird die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess erleichtert und das Vertrauen in die Stadtverwaltung gestärkt. Die [Dienstvereinbarung BEM](#) ist unterzeichnet. Ab Anfang Juli wird damit begonnen, die Beschäftigten nach einer krankheitsbedingten Abwesenheit von sechs Wochen nach und nach zu kontaktieren und zu einem BEM-Informationsgespräch einzuladen. Interessierte können sich über die neue Informationsseite zum BEM informieren. Auf der [Webseite "BEM Worms"](#) wurden vielfältige Informationen und FAQs zusammengestellt.

Wir bedanken uns herzlich für die wertvollen, authentischen Einblicke und freuen uns darauf, die positiven Veränderungen und Erfolge des BEM-Teams zu verfolgen. Mit Mut, Vertrauen und offenem Dialog können Hindernisse überwunden und neue Perspektiven geschaffen werden. Und wir können sagen: Christine Conradi, Markus Trutzel und Nicole Wolff stecken wirklich jede Menge Herzblut in das Thema BEM. Respekt für diese wertvolle Arbeit!

[Zurück](#)