

BEM

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT



FREIWILLIGKEIT Das BEM ist ein freiwilliges Hilfeangebot. Eine Ablehnung darf für die/den BEM-Berechtigte/n nicht zu Konsequenzen führen. Dies gilt nicht nur für die Entscheidung zur Teilnahme am BEM, sondern auch während des gesamten BEM-Prozesses, sollte er zustande kommen. D. h. die/der BEM-Berechtigte kann den Prozess jederzeit beenden.

VERTRAUEN Oftmals stehen schwerwiegende Diagnosen im Raum. Obwohl diese nicht benannt werden müssen, gehen für die/den Betroffene/n damit Gefühle des Mangels, der Unzulänglichkeit und nicht selten Ängste einher. Hier ist eine solide Beziehungsarbeit des BEM-Beraters notwendig, um einen vertrauensvollen BEM-Prozess zu gestalten.

VERSCHWIEGENHEIT Folgen von schweren Erkrankungen, Unfällen und Lebenskrisen und die möglicherweise damit einhergehenden Leistungsminderungen berühren intimste Persönlichkeitsrechte. Absolute Verschwiegenheit ist hier Pflicht.

AKTIVIERUNG VON RESSOURCEN Im BEM richten wir gemeinsam unseren Blick auf die persönlichen Ressourcen der/des BEM-Berechtigten: Erfahrungen, Bildung, Kompetenzen, körperliche Konstitution, Interessen und Motivation werden beleuchtet und im Sinne der BEM-Ziele aktiviert.

INDIVIDUELLE LÖSUNGEN Welche technischen, organisatorischen oder persönliche Maßnahmen bringen uns einer individuellen Lösung näher? Welche finanziellen Hilfen können wir aus den unterschiedlichen Sozialversicherungszweigen in Anspruch nehmen? Individuelle Lösungen erfordern immer die Bereitschaft zur Flexibilität aller Beteiligten.

KONSENS Die Anforderung, das BEM als ergebnisoffenen Suchprozess zu gestalten und dabei die naturgemäß unterschiedlichen Interessen und Motive aller BEM-Beteiligten zu einem tragfähigen Konsens zu führen, kann eine Herausforderung sein.

DATENSCHUTZ Der Datenschutz flankiert den gesamten BEM-Prozess. Auch wenn wir die damit einhergehenden Formalitäten oftmals als 'sperrig' empfinden, sind sie absolut notwendig zum Schutz der sensiblen Personendaten.

ZIELE

- Überwinden der bestehenden Arbeitsunfähigkeit
- Vorbeugen erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Arbeitsplatzerhalt

Die rechtliche Grundlage ist in § 167 Abs. 2 SGB IX definiert