

Optimale Vorbereitung und Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung



Erfolgreiche Strategien für die Umsetzung

Ziele und Bedeutung der Stufenweisen Wiedereingliederung



Sanfte Rückkehr zur Arbeit

- > schrittweise Wiedereingliederung / Dauer: 6 Wochen – 6 Monate
- > schrittweise Steigerung der Arbeitszeit und der Beanspruchung
- > Überforderung vermeiden (Unterforderung vermeiden)

Partnerschaftliche Zusammenarbeit

- > Enger Austausch zwischen allen Beteiligten
- > berücksichtigt medizinische u. betriebliche Anforderungen

Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- > nachhaltige Reintegration -> Erhalt des Arbeitsplatzes;
Entgegenwirkung von „Brain Drain“

Transparenz und offene Kommunikation

- > offene Kommunikation ermöglicht frühzeitiges Erkennen von
Hürden und notwendigen Anpassungen im Prozess.

Rechtliche und formale Voraussetzung

Rechtliche und formale Grundlage

- > SWE nach § 74 SGB V (Hamburger Modell)
- > Vor u. während der Maßnahme liegt Arbeitsunfähigkeit vor.
- > Zustimmung durch:
 - BEM-berechtigte/n Arbeitnehmer:in (freiwillig)
 - Arzt/ Ärztin
 - Krankenversicherung/ Rehaträger
 - Arbeitgeber:in

Flexibilität der vereinbarten Stufen

- > Für Arbeitnehmer:in: **ja**
- > Für Arbeitgeber:in: **nein**

Abbruch und Verlängerung

- > Die Wiedereingliederung kann jederzeit abgebrochen werden.
- > Die Wiedereingliederung kann verlängert werden

Weitere Voraussetzungen

- > Beschäftigte werden am bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt und können mind. 2 Std./ Tag arbeiten.
- > Feststellung der ausreichenden Belastbarkeit und eine positive Prognose auf Erfolg

Organisatorische Vorbereitung der stufenweisen Wiedereingliederung

Zu beachten: Betroffene Arbeitnehmende gelten *während der gesamten SWE* als **arbeitsunfähig** und müssen **zusätzlich** eingeplant werden!!!

Planung des ersten Tages der Wiedereingliederung



Sanften Einstieg wählen

- > Wochentag, z.B. Mittwoch
- > erste Orientierung und Rückmeldung

Technische Vorbereitung prüfen

- > Arbeitsplatz (Anpassungen erforderlich?)
- > Technische Zugänge (PC-Login; Telefonie); Barrieren?

Information und Vertraulichkeit

- > Team (ohne Gesundheitsinformation)

Strukturierter Ablaufplan

- > Ablaufplan (Details, z.B.: Dauer der Stufen (Datum), Jour Fixes, Tätigkeiten)
 - > Reduziert Stress durch Unsicherheit (Ängste)

Arbeitsgestaltung während der Wiedereingliederung

Planung von Arbeitspaketen und Leistungsstufen



Planung der Arbeitspakete

- > möglichst weder Unter- noch Überforderung
- > klare Strukturierung

Steigerung der Leistungsstufen

- > sukzessive Steigerung der qualitativen u. quantitativen Anforderungen (ärztl. Empfehlung; individuelle Einschätzung)

Kontinuierliche Evaluierung

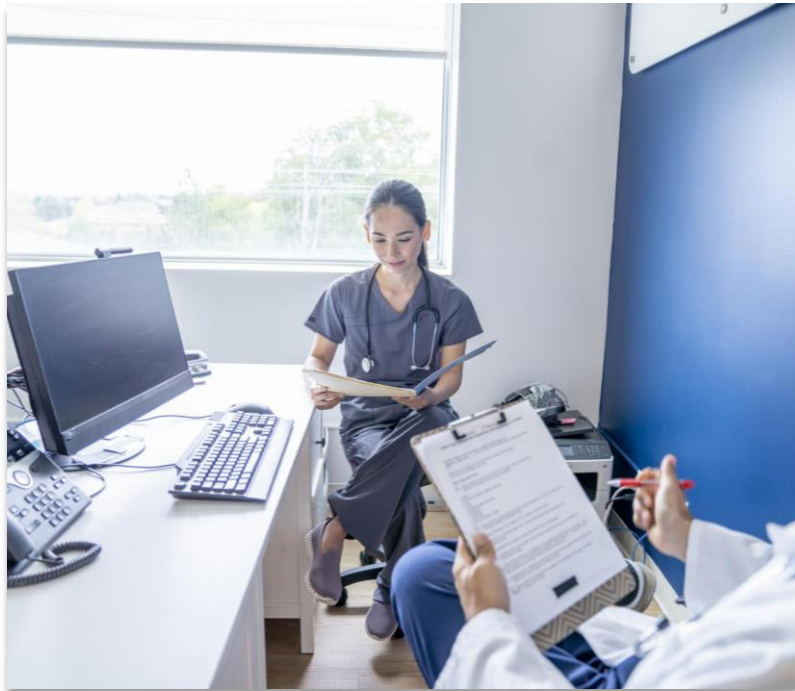
- > Jour Fixe (wöchentlich) -> flexible Anpassungen

Vertrauensaufbau und Einbindung

- > Kommunikation und Einbindung stärkt (Selbst-)Vertrauen

Urlaub oder Krankheit während der Wiedereingliederung

Hamburger Modell, Urlaub und Krankheit während der Wiedereingliederung



Urlaub während der Wiedereingliederung

-> in Ausnahmen in Absprache mit der KV, dem/der Arzt/Ärztin

Krankheit und Unterbrechung der Wiedereingliederung

-> Pausierung oder Unterbrechung (bis zu 7 Tagen)

-> evtl. Neustart (nach längerer Unterbrechung)

Flexibilität und Anpassung des Stufenplans

-> individuelle Anpassung (Gesundheitsverlauf; gesundheitliche Bedarfe des/der Arbeitnehmer:in)

Prozessunterstützende Rollen

Aufgaben von Führungskraft und BEM-Beauftragten



Aufgaben des BEM-Beauftragten

Der/die BEM-Beauftragte koordiniert den Wiedereingliederungsprozess und sorgt für Transparenz und Datenschutz. Gibt Impulse (z.B. Einbindung von internen u. externen Stakeholdern).



Rolle der Führungskraft

Die Führungskraft unterstützt leidensgerechte Arbeitsbedingungen (in Abhängigkeit der betrieblichen Möglichkeiten) und fördert ein sicheres, wertschätzendes Arbeitsumfeld (Inklusive Leadership)



Gemeinsame Zusammenarbeit

Führungskraft und BEM-Beauftragte/r schaffen gemeinsam einen stabilen Rahmen für eine nachhaltige Wiedereingliederung (Return to work).

Zusammenfassung des Wiedereingliederungsprozesses

Kernbotschaften zur erfolgreichen Wiedereingliederung



Planung und Organisation

Ein klar vorbereiteter erster Arbeitstag und funktionierende technische Zugänge sind essenziell für einen positiven Start der Wiedereingliederung.

Individuelle Anpassung

Der Stufenplan orientiert sich an der Belastbarkeit und reagiert flexibel auf Veränderungen des/der BEM-Berechtigten.

Kommunikation und Zusammenarbeit

Regelmäßige Treffen und transparente Kommunikation fördern Reflexion und unterstützen den Wiedereingliederungsprozess.

Rolle der Führungskräfte und BEM

Führungskräfte begleiten Mitarbeitende, während BEM-Beauftragte Datenschutz und Verfahrenssicherheit gewährleisten sowie Lösungswege durch fachliche Expertise (z.B. Einbeziehung der internen u. externen Stakeholder) unterstützen.

Vielen Dank und viel Erfolg!



**Ihre Fragen, Erfahrungen, Ideen und mehr...
Sprechen Sie mich gerne an.**



**EAA-BIHA
Hamburg**



**Christiane Oldenburg
Beraterinnen**



**Spohrstraße 6
22083 Hamburg**



040 – 63 64 62- 75



christiane.oldenburg@faw.de