



Schritte des BEM-Verfahrens

1. Information

Die betroffenen Beschäftigten werden angeschrieben, über das Verfahren informiert und zu einem persönlichen Gespräch mit dem BEM-Integrationsteam eingeladen.

2. Erstgespräch

Im Erstgespräch informiert das Integrationsteam über die Möglichkeiten des BEM-Verfahrens, sowie über den umfassenden Datenschutz.

Die Beschäftigten entscheiden über ihre Teilnahme am BEM-Verfahren.

3. Eingliederungsverfahren

Je nach Einzelfall wird im Folgenden geklärt, wie die Rückkehr in den Arbeitsprozess erfolgen soll. An den Gesprächen können mit Zustimmung der Beschäftigten weitere interne und externe Partner teilnehmen. Hierbei wird ein Maßnahmenplan erstellt, der im weiteren Verlauf von den Mitgliedern des BEM-Integrationsteams in der Umsetzung gesteuert wird.

4. Rückkehr in den Arbeitsprozess

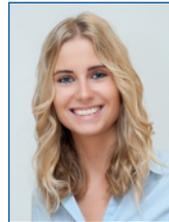
Die Rückkehr an den Arbeitsplatz wird von den Mitgliedern des BEM-Integrationsteams begleitet.

Die Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist freiwillig und kann von den Beschäftigten abgelehnt werden. Auch ein Abbruch bzw. eine Wiederaufnahme nach Abbruch des BEM ist auf Wunsch der Beschäftigten jederzeit möglich.

Mitglieder des BEM-Integrationsteams



Ute van Suntum
BEM-Koordinatorin
Telefon 0201 723 -2546
Telefax 0201 723 -5845
E-Mail bem@uk-essen.de



Julia Jacek
BEM-Koordinatorin
Telefon 0201 723 -1417
Telefax 0201 723 -5845
E-Mail bem@uk-essen.de



Sven Musolff
Personalrat
Telefon 0201 723 -2191
Telefax 0201 723 -5621
E-Mail bem@uk-essen.de

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:
www.uk-essen.de/bem

Die Büros des BEM-Integrationsteams befinden sich in der **Hufelandstr. 17 im 4. Obergeschoss**. Gerne vereinbaren wir mit Ihnen einen individuellen Gesprächstermin.



Wir sind
für
Sie da!

Betriebliches
Eingliederungsmanagement (BEM)
am Universitätsklinikum Essen

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sollen erkrankte Beschäftigte des Universitätsklinikums Essen bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess unterstützt und begleitet werden. Die Rückkehr an den Arbeitsplatz wird gemeinsam mit den Beschäftigten geplant, vorbereitet und durchgeführt.

Das BEM richtet sich an alle Beschäftigten, die innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren. Die Mitglieder des BEM-Integrationsteams laden die Beschäftigten zu einem ersten vertraulichen Gespräch ein.

Seitens des Arbeitgebers ist dies ein Angebot zu dem er gesetzlich verpflichtet ist (§ 167 Abs. 2 SGB IX), die Teilnahme der Beschäftigten erfolgt auf freiwilliger Basis.

Ziele des BEM

- » Überwinden aktueller Arbeitsunfähigkeit
- » Vorbeugen erneuter Arbeitsunfähigkeit
- » Eingliederung entsprechend den Leistungsmöglichkeiten der Beschäftigten, bei Bedarf auch in einem anderen Arbeitsbereich
- » Erhalt und langfristige Sicherung des Arbeitsverhältnisses

Beteiligte am BEM

Neben den Mitgliedern des BEM-Integrationsteams können mit Zustimmung und Beteiligung des Beschäftigten interne und externe Partner hinzugezogen werden, z.B.:

- » Personalärztlicher Dienst
- » Sicherheitstechnischer Dienst
- » Gleichstellungsbeauftragte
- » Schwerbehindertenvertretung
- » Inklusionsbeauftragte
- » Externe Service- und Leistungsträger wie z.B. der Integrationsfachdienst oder die Deutsche Rentenversicherung
- » eine Person Ihres Vertrauens

Alle Beteiligten an der betrieblichen Eingliederung unterliegen der uneingeschränkten Schweigepflicht und können nur durch den betroffenen Beschäftigten davon entbunden werden!

Beratung und Unterstützung

Das BEM-Integrationsteam begleitet und unterstützt die Beschäftigten individuell. Folgende Hilfsangebote und Leistungen können Themen der Beratung und Hilfestellung sein:

- » Medizinische Rehabilitation
- » Stufenweise Wiedereingliederung
- » Berufliche Rehabilitation
- » Arbeitsversuche
- » Psychosoziale Betreuung
- » (technische) Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- » Veränderung der Arbeitsorganisation
- » Veränderung der Arbeitszeit
- » Qualifizierung
- » Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz