

# Die Führungskraft im Sandwich BEM

Betroffenensicht versus / Unternehmensverantwortung



# Berufsförderungswerk München



## Berufsausbildungen im BFW München:

- Wirtschaft und Verwaltung
- Bautechnik
- Elektronik/ Elektrik
- Metall/ Maschinenbau
- Information und Telekommunikation
- Sozialwesen
- Gesundheitswesen

## Fachdienste im BFW:

- Medizin
- Psychologie
- Reha-Integrationsmanagement
- Physiotherapie
- Internat

Kooperationspartner

Wo  
„wir“  
sind!



### Wir sind dort, wo wir gebraucht werden!

- Wohnortnahe Beratung
- Assessment zur Berufsfindung und Arbeitserprobung
- Weiterbildungen
- Integrations-Coaching (MyCoach)

# Mein Hintergrund



## Stationen:

- Studium Sozialpädagogik / Sozialmanagement
- Studium BWL
- Hypomanagementberatung HMB Führungskräfte - Assessments
- 2006 CDMP Prüfung

## Seit 2000 im BFW:

- Assessment spezial
- Casemanagement für GKV und Unternehmen
- Projektleiter Bayern für EIBE 2005-2007 –Standards zum BEM entwickeln
- Erstmals BEM für das BFW inkl. Audit und BV eingeführt

## Führungspositionen im BFW:

- Leiter aller Projekte mit bis zu 8 MA
- Ab 2010 Bereichsleiter mit bis zu 120 MA
- Mitarbeiterstruktur sehr heterogen:
  - Promoviert bis angelernt, von 25 Jahre bis 65 Jahre
  - Von Bau, Medizinern bis Hotel alles dabei

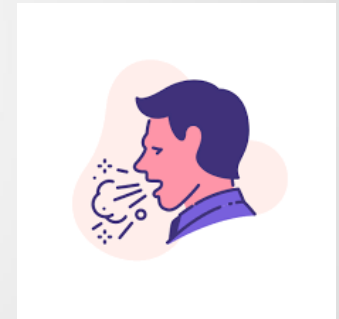
## Eindruck aus letztem CDMP-Treffen



**Beleuchtung unterschiedlicher Bedarfe aus subjektiver Sicht und als Erfahrungswerte!**

# Der BEM-Betroffenen

- **Gesund werden**
- **Langfristig gesund bleiben**
- **- Beides hat oberste Priorität!**
- **Arbeitsplatz erhalten – Angst entsorgt zu werden**
- **Wirtschaftlich gesichert sein**
- **Ggf. für Familie sorgen (KG 30% weniger ...)**
- **Arbeitgeber muss mir helfen-Verständnis zeigen**
- **Mangelnde Wertschätzung des bisher Geleisteten**



## Die Kollegen

### Solidarität

- Zu Beginn hohe Solidarität (außer Wiederholung)
- Orientierung wann Rückkehr
- Gesund bleiben – Überlastung!!??
- Pensum schaffen Aufgaben als Team erledigen
- Ersatz muss kommen – jetzt!
- Ist der BEM-Betroffene wichtiger als ich?
- Mir egal wie, ich schaff das nicht mehr!



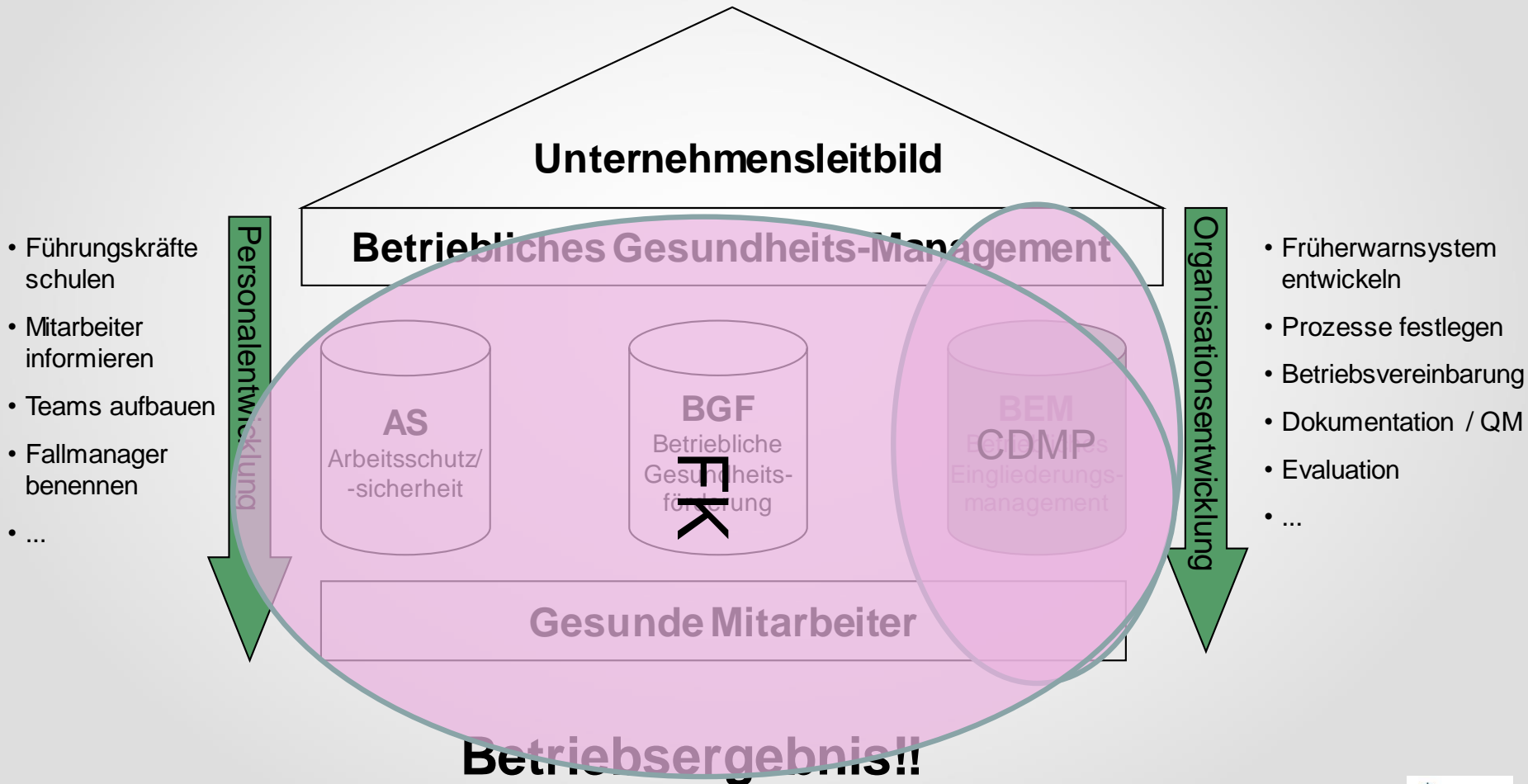


# Die Führungskräfte

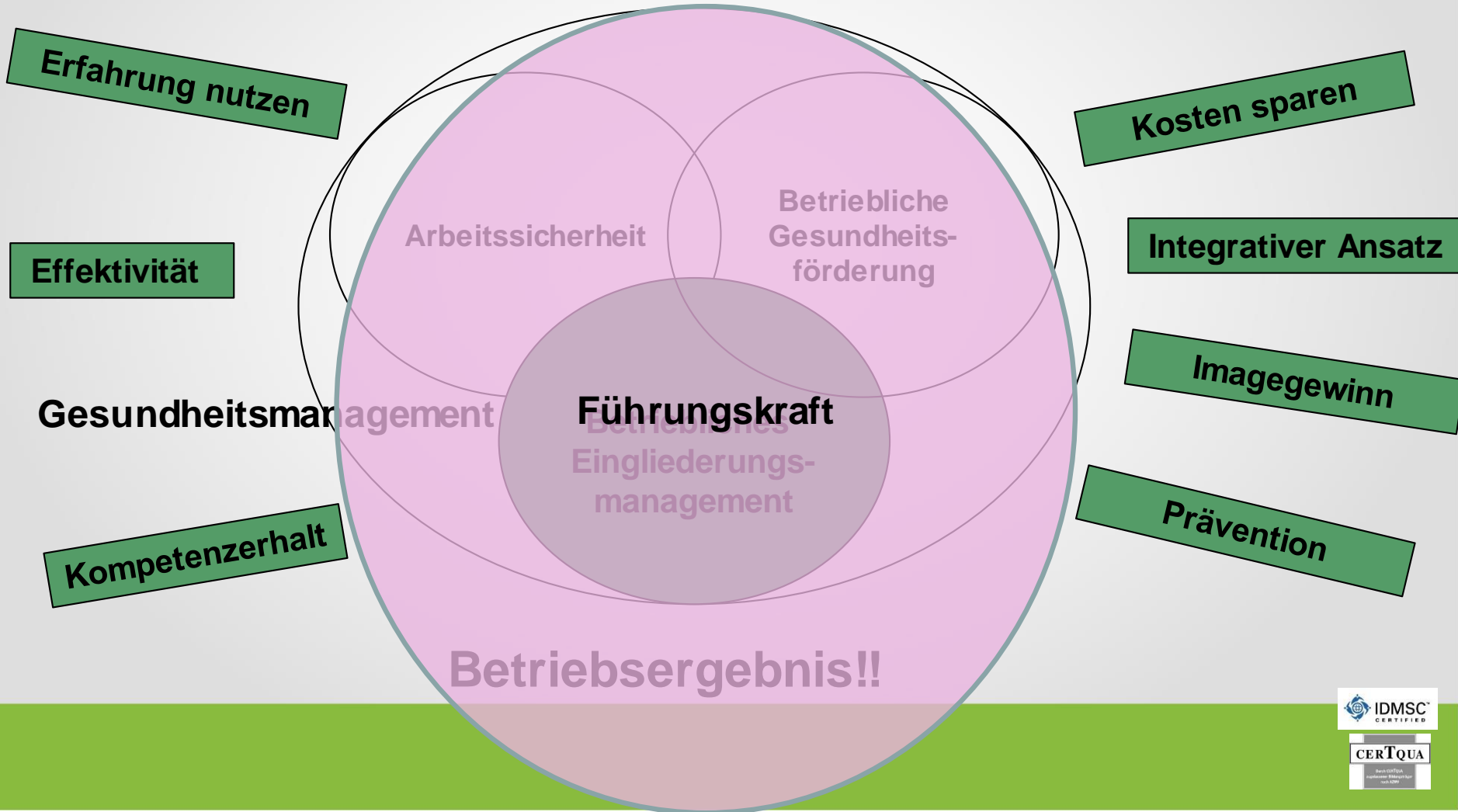
- Fürsorgepflicht für **ALLE!!**
- Unternehmensziele erfüllen
- Team schnell entlasten
- Für Ersatz sorgen ( Arbeitsvertrag sachgrundbefristet...)
- Problemfälle extrahieren und reagieren (Mitwirkung)
- Gleichbehandlungsgrundsatz und Gerechtigkeit
- Oft gar keine Kenntnis von BEM-Fall und nicht einbezogen



# Grundsätzliche Probleme - Spannungsfelder



**Grundsätzliche Probleme - Spannungsfelder**



## Grundsätzliche Probleme BEM - Spannungsfelder

- **Unklare Dauer**
- **Mangelnde Kommunikation**
- **Misstrauen gegenüber der Führungskraft**
- **Nachbesetzung nur als Krankheitsvertretung**
- **Konkretes Ende des BEM - BV!!!!**
- **Kollegen fordern Konsequenzen, die oft rechtlich nicht umzusetzen sind (Ende der Solidarität)**
- **Neues Arbeitsverständnis der Generationen**

## Neue Arbeitskultur und Erwartungen

- Individualrechte werden ohne Kompromisse in Anspruch genommen
- Rechtsbeistand schnell eingeschaltet
- Elternzeit, Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG gut, aber mit parallelem BEM

**Alles hat seine Berechtigung, steht teils aber diametral gegenüber**



## Was sollte passieren!?

- **Wertschätzende Einbeziehung aller Beteiligten im BEM-Prozess- auch der Führungskräfte**
- **Klare Kommunikation und klare Regelungen**
- **BEM-Ende klar definieren und auch umsetzen, ggf. durch Arbeitgeber um Klarheit zu schaffen.**
- **Auch Outplacement kann für alle Beteiligten eine gute Lösung sein**

## Was sollte passieren!?

- **BEM in den Unternehmen immer wieder neu erläutern – Vertrauen schaffen**
- **Bei BEM-Lösungsvorschlägen den Gesamtkontext Unternehmen berücksichtigen – Verständnis bei Betroffenen schaffen**
- **BEM-Regelungen sind immer Einzelfälle und nicht allgemein gültig**

# Wunsch



**Zusammen stark, statt alte Klischees bedienen!**



# **Diskussion und Austausch!**

Jochen Kunert  
Bereichsleiter Berufliche Bildung