



Integrationsfachdienst

Bergisch Gladbach

Rheinberg - Oberberg - Leverkusen

Im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes

BEM

Best Practice

Fallstudie IFD Leverkusen

Frau Peters: NACH KREBSERKRANKUNG ZURÜCK IN DEN JOB

Arbeitnehmer*in	Arbeitgeber*in
Medizinisch-techn. Assistentin im Labor	Medizinische Einrichtung
38 Jahre	Ca. 500 Mitarbeitende
Seit 12 Jahren im Unternehmen	

1. Arbeitsunfähigkeit

6 Monate AU incl. anschl. Reha

Krebserkrankung, Anpassungsstörung

GDB 70 befristet

Berufsrelevante Auswirkungen der Erkrankung:

Diagnosen	Beeinträchtigungen
Orthopädische Einschränkungen	über Kopf arbeiten, Heben der Arme, gebeugte Haltung
Psychische Beeinträchtigungen	Konzentrationsschwierigkeiten Verlangsamung, Beeinträchtigung bzgl. sozialer Kontakte

2. Kontaktaufnahme

Unternehmensseitig

- Schriftliche Einladung
- Ankreuzmöglichkeit IFD

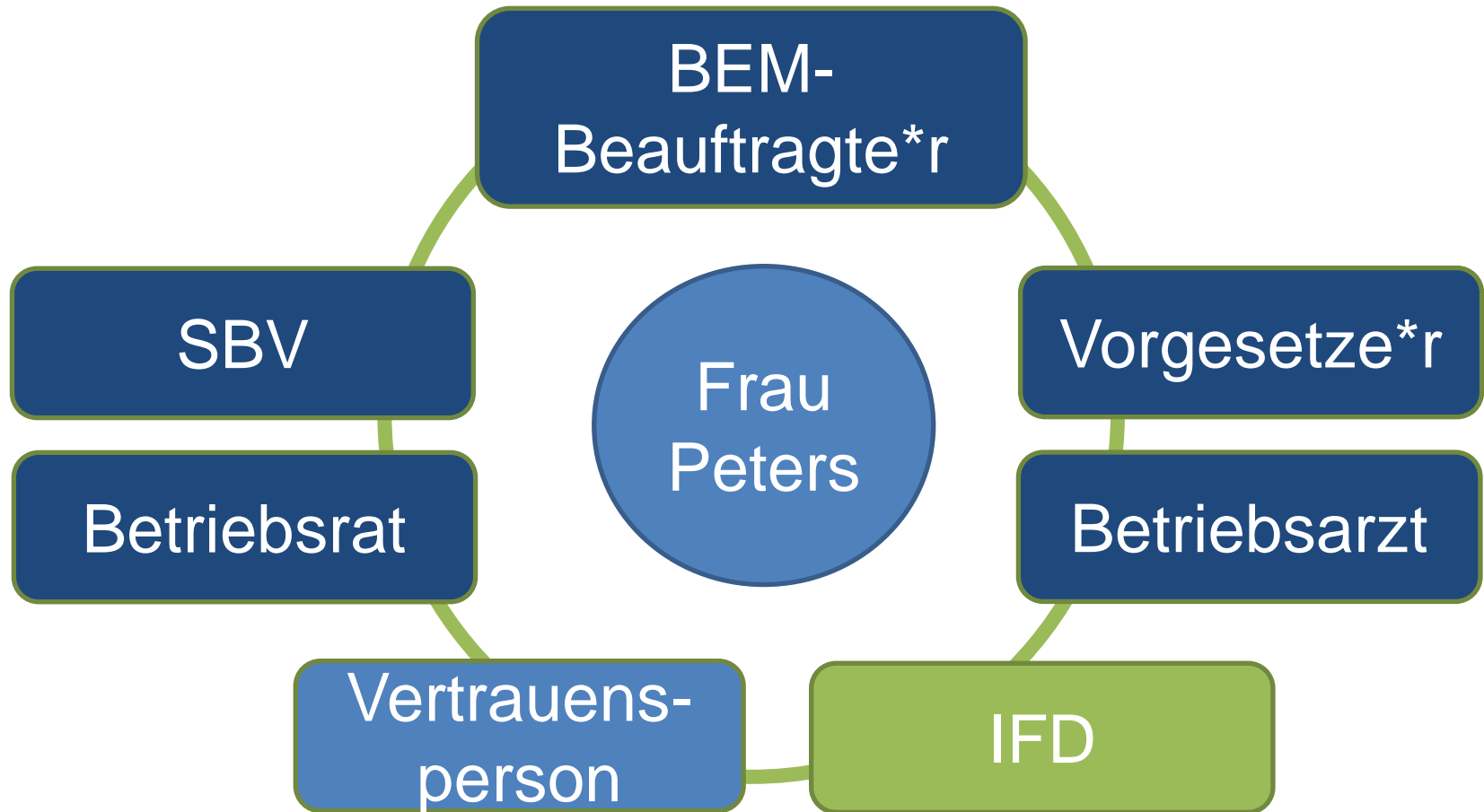
Optimalfall:

BEM-Beauftragte hat Frau Peters über Anspruch auf externe Beratung durch den IFD informiert

IFD-seitig:

Frau Peters meldet sich
IFD-Erstgespräch

BEM-Beteiligte



3. Informationsgespräch

BEM-Beauftragte informiert über:

- Ziele des BEM
- Rechl. Hintergrund
- Beteiligte Personen

IFD informiert über/klärt:

- Rolle des IFD im BEM
- Noch offene Fragen
- Unsicherheiten, Sorgen bzgl. BEM

Fragen und Sorgen von Frau Peters:

- Ist das die Vorbereitung einer Kündigung?
- Werde ich zu meiner Erkrankung ausgefragt?
- Kommt das in meine Personalakte?

4. Analyse der Ausgangssituation

Sicht des Vorgesetzten:

Es ist meine erste Mitarbeiterin, die eine Schwerbehinderung hat. Was muss ich beachten? Ich hoffe, sie kann im Team wieder so gut mitarbeiten wie zuvor, die Kolleg*innen brauchen dringend Entlastung. Aber braucht sie evtl. noch Schonung?

Sicht von Frau Peters:

Ich will wieder arbeiten, aber schaffe ich Vollzeit? Ich kann nicht mehr schwer heben und meine Arme nicht weit heben, ich ermüde schnell und kann mich schlecht konzentrieren und brauche öfter Pausen. Meine Einschränkungen sieht man mir nicht an - werden meine Kollegen das verstehen?

4. Analyse der Ausgangssituation

Einschätzung Betriebsärztin und Reha-Bericht:

- Der bisherige Arbeitsplatz im Labor erfordert Heben von Lasten und Tätigkeiten in Armhebehaltung
- Die Arbeitsumgebung ist durch Geräusche der Laborgeräte und mitarbeitende Kolleg*innen störungsreich

Der IFD schlägt eine Arbeitsplatzbegehung unter Beteiligung des TBD Technischer Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes und der Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben vor



Gespräche im Rahmen des BEM

- werden protokolliert
- Jede*r kommt zu Wort
- Vereinbarungen werden schriftlich festhalten
- erforderliche Folgetermine werden vereinbart

Mit ihrer*m IFD Fachberater*in reflektiert Frau Peters zwischen den „großen“ BEM-Gesprächen den Verlauf

5. Maßnahmeableitung

Begehung des Arbeitsplatzes

Frau Peters
BEM-Beauftragte
Betriebsärztin
TBD
Fachstelle
Vorgesetzte
SBV
IFD

Erforderliche Maßnahmen:

- a. techn. Ausstattung:
 - Elektrische Türöffner
 - Höhenverstellbare Arbeitsflächen
- b. Jobcoaching
- c. Stundenweise Einzelbüro für Dokumentationsarbeiten

6. Maßnahmeumsetzung

Arbeitgeberseitig:

- Bereitstellung stundenweise Einzelbüro
- Beantragung Technische Ausstattung
- Begleitung der Rückkehr ins Team durch den Vorgesetzten

IFD-seitig

- Fachdienstliche Einschätzung zum Antrag Jobcoaching bei der Fachstelle
- Implementierung und Koordination des Jobcoaching
- Psychosoziale Begleitung in Einzelgesprächen und Gesprächen mit dem Vorgesetzten

7. Abschluss

Abschlussgespräch und abschließende Bewertung des BEM durch Frau Peters:

Frau Peters kann mit Leistungseinschränkungen am Arbeitsplatz tätig sein

- Türöffner und höhenverstellbarer Tisch wurden eingebaut
- Jobcoaching war erfolgreich
- Kommunikation im Team klappt
- Frau Peters nimmt an einer Selbsthilfegruppe teil

Frau Peters Belastbarkeit bleibt reduziert=>
IFD empfiehlt Antrag §27 Schwb. AV

- Psychosoziale Begleitung für Frau Peters
- Fachdienstliche Stellungnahme zu Beantragung BSZ (Beschäftigungssicherungszuschluss)