

Chefsache Prävention

Unternehmen profitieren im Netzwerk

BIHA

Beratungsinitiative
und Integrationsfachdienst
Hamburg





Der Runde Tisch von BIHA: Austausch im Experten-Forum

Immer mehr Unternehmen arbeiten regelmäßig mit der BIHA zusammen:

- bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen
- bei der Sicherung von bedrohten Arbeitsplätzen schwerbehinderter Menschen
- beim betrieblichen Eingliederungsmanagement
- bei der Bewältigung der Auswirkungen des demographischen Wandels
- bei der Verbesserung der Qualifikation schwerbehinderter Beschäftigter

Liebe Leserin, lieber Leser,

mit dieser Publikation möchten wir Ihnen die „Beratungsinitiative und Integrationsfachdienst Hamburg“ – kurz BIHA genannt – und einen wichtigen Teil unserer Arbeit vorstellen: den Runden Tisch.

Seit 2001 berät und unterstützt BIHA Hamburger Unternehmen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen – von Kleinunternehmen über den Mittelstand bis hin zu Großunternehmen. Gefördert und finanziert wird unsere Arbeit vom Integrationsamt der Stadt Hamburg und vom Europäischen Sozialfonds (ESF). In der stark fragmentarisierten Rehabilitations- und Förderlandschaft nimmt BIHA eine wichtige Lotsenfunktion wahr, damit Arbeitgeber trotz häufig unübersichtlicher Reglements und unklarer Zuständigkeiten zu einer produktiven Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern kommen, die Arbeitgebern wie Arbeitnehmern gleichermaßen nutzt.

BIHA erbringt ihre Dienstleistung in Form einer sozialverantwortlichen Unternehmensberatung, die ausschließlich für die Arbeitgeberseite tätig wird. Träger ist die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH als wirtschaftsnaher Dienstleister mit besonderer Kompetenz im Bereich berufliche Rehabilitation und Disability Management. Sie ermöglicht BIHA ein hohes Maß an interner Vernetzung und Unterstützung. Mit BIHA bietet das Integrationsamt den Hamburger Wirtschaftsunternehmen seit fast einem Jahrzehnt einen hochwertigen Service, der bundesweit wohl einmalig ist.

Und das Engagement des Integrationsamtes lohnt sich: Seit BIHA ihre Tätigkeit aufgenommen hat, wurden insgesamt rund 460 Unternehmen erreicht – und damit ein großer Anteil der klein- und mittelständischen Unternehmen in Hamburg. Immer mehr Hamburger Unternehmen erkennen den großen Nutzen der BIHA-Beratungsleistungen und nehmen sie seit Jahren regelmäßig und immer stärker in Anspruch. Die weißen Flecken auf der Landkarte der Teilhabe behinderter Menschen werden in Hamburg durch die Arbeit der BIHA kontinuierlich kleiner. Dies ist nicht zuletzt auch der engen Zusammenarbeit der UVNord mit der BIHA und dem Integrationsamt zu verdanken, einer Zusammenarbeit, die für den kurzen Draht zur Wirtschaft sorgt.

Empirische Untersuchungen belegen, dass Integration umso besser und reibungsloser funktioniert, je mehr auf erforderliches Wissen, notwendige Fähigkeiten und bereits bestehende positive Erfahrungen zugegriffen werden kann. Das war unser Motiv, den Runden Tisch ins Leben zu rufen – zunächst im Jahr 2005 zum Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement und dann zusätzlich im Jahr 2008 zum Thema Demographischer Wandel. Und der Erfolg gibt diesem Konzept recht: An den mittlerweile 30 Runden Tischen, die wir seit 2005 durchgeführt haben, haben insgesamt rund 100 Unternehmen und über 300 UnternehmensvertreterInnen und Fachleute teilgenommen.

Die Runden Tische stellen in ihrer Gesamtheit ein lebendiges, sich stetig erneuerndes Netzwerk dar, das nach der Devise „Reichtum durch Vielfalt“ funktioniert.

Für das Engagement aller Firmen, Organisationen und Institutionen, die durch ihre Mitwirkung, durch ihre Vorträge und Erfahrungsberichte zum Gelingen des Runden Tisches beitragen, möchten wir uns an dieser Stelle ganz herzlich bedanken.

Manfred Otto-Albrecht

Mit herzlichen Grüßen
Manfred Otto-Albrecht
BIHA Projektleiter

Integrationsamt Hamburg: Ihr kompetenter Partner

Überzeugungsarbeit und der unbefangene Umgang mit schwerbehinderten Menschen tragen zu einer Teilhabe dieses Personenkreises in Gesellschaft und Arbeitsleben ebenso bei wie gesetzliche Förderungen zur Bewältigung bestehender Probleme. Insbesondere das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) bildet den rechtlichen Rahmen für unterstützende Beratungen und finanzielle Hilfen – sowohl für die betroffenen Menschen selbst wie für ihre Arbeitgeber.

Konkrete Hinweise zum Ausgleich von Nachteilen in der Arbeitswelt geben die Begleitende Hilfe und der Technische Beratungsdienst der Integrationsämter. Sie analysieren die jeweiligen Arbeitsplätze vor Ort, geben Empfehlungen für technische Hilfen, stellen die Fördermöglichkeiten dar und verweisen an kompetente Partner. Zu diesen gehören beispielsweise die Integrationsfachdienste, die im Auftrag der Integrationsämter und der Träger der Rehabilitation Arbeitgeber beraten, schwerbehinderte Menschen vermitteln und psychosoziale Unterstützung gewähren. Viele Probleme lassen sich auf eine Weise lösen, bei der beide Seiten gewinnen: Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Dr. Dorothea Niemann
Leiterin des Integrationsamtes Hamburg

„Ich schätze den Runden Tisch, weil mir der Blick über den Tellerrand immer wieder neue Ideen und Anregungen zur Integration von schwerbehinderten Menschen gibt. Auch bei Problemen mit der praktischen Umsetzung von BEM ist der gemeinsame Erfahrungsaustausch am Runden Tisch eine wertvolle Hilfe, die ich nicht missen möchte.“

Marion Timmlau, Personalleitung, Stiftung Hamburger Öffentliche Bücherhallen



▲ V. l.: Birgit Böck-Wohlenberg, Hamburger Hochbahn AG, Marleen Müller, afg worknet GmbH, Peter Panek, WERT Wertstoff-Einsammlung GmbH, Petra Reidenbach, FAW gGmbH

GRUSSWORTE



Die Integration von Menschen mit Behinderungen in das gemeinschaftliche, kulturelle und berufliche Leben unserer Gesellschaft hat in den vergangenen Jahren deutliche Fortschritte

gemacht. Das zeigt sich auch an der wachsenden Bereitschaft Hamburger Unternehmen, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen und ihnen die Teilhabe am Berufsleben zu erleichtern. Einen lebendigen Eindruck davon gibt die Dokumentation der Veranstaltungsreihen „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ und „Demographischer Wandel und die Beschäftigung behinderter Menschen“. Beide Veranstaltungsreihen werden in Form von Runden Tischen mit Hamburger Unternehmen im Rahmen des Projektes BIHA durchgeführt, das sich insbesondere an Geschäftsführer und Personalverantwortliche richtet. Seit Beginn der ersten Runden Tische im Jahr 2005 haben mittlerweile bereits 100 Unternehmen daran teilgenommen. Insgesamt wurden seit Gründung des Projektes BIHA im Jahr 2001 mehr als 400 meist mittelständische Hamburger Unternehmen im Auftrag des Integrationsamtes und in Kooperation mit dem Unternehmensverband Nord erreicht, bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen beraten und unterstützt.

Die Dokumentation gibt einen guten Einblick in die unterschiedlichen Maßnahmen der Unternehmen, zeigt anregende Fallbeispiele auf und vermittelt einen Eindruck, in welchem hohen Maße sich Arbeitgeber sozialen Herausforderungen stellen.

Ich danke den Verantwortlichen in den Hamburger Unternehmen für ihre Anstrengungen um die Öffnung des allgemeinen Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen. Sie, sehr geehrte Damen und Herren, tragen damit als Wirtschaft nachhaltig dazu bei, dass unsere Gesellschaft mit Vielfalt ohne Diskriminierung umgeht.

Mögen andere Arbeitgeber Ihrem Beispiel folgen und möge die gute Zusammenarbeit zwischen Hamburger Unternehmen, dem Projekt BIHA, dem Integrationsamt und dem Unternehmensverband Nord auch in Zukunft so erfolgreich fortgesetzt werden.

Dietrich Wersich
Senator für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz
Hamburg



Das Schicksal behinderter Menschen kann uns nicht gleichgültig sein. UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-

Holstein e.V. bietet deshalb ihren Unternehmen in Kooperation mit der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH eine bedarfsgerechte und an der betrieblichen Wirklichkeit orientierte Unterstützung bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen an.

BIHA hat dazu im Jahr 2005 die Veranstaltungsreihe „Runder Tisch“ entwickelt, die sich seitdem erfolgreich als Erfahrungsaustausch, Netzwerk und Expertenforum etabliert hat. Die „Runden Tische“ werden regelmäßig und kontinuierlich von den Unternehmen genutzt, um von den Erfahrungen und Beispielen anderer Betriebe zu lernen und von dem Wissen und dem Know-how anerkannter Fachleute zu profitieren.

Diese Begegnungen auf Augenhöhe, organisiert im kleinen und persönlichen Kreis von Fachleuten und Praktikern, kombiniert mit der Besprechung unternehmensspezifischer Aufgaben und Herausforderungen sowie mit der Entwicklung pragmatischer Lösungen, machen den Kern dieser Veranstaltungsreihe und auch ihren langfristigen Erfolg aus.

Gerade die Antworten auf Fragen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement und zu den Herausforderungen des demographischen Wandels nutzen den Unternehmen. Sie entlasten die Unternehmen, fördern die Gesundheit und die Fähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Arbeitsbewältigung und stärken so nachhaltig die Personalressourcen.

Deshalb unterstützen wir die Arbeit von BIHA.

UVNord ist der wirtschafts- und sozialpolitische Spitzenverband der norddeutschen Wirtschaft, der heute 59 Mitgliedsverbände mit rund 27.000 Unternehmen vertritt, in denen mehr als 1,2 Millionen Menschen Beschäftigung finden.

Ihr
Michael Thomas Fröhlich
Hauptgeschäftsführer UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.
– BDI-Landesvertretung Schleswig-Holstein –

Der Runde Tisch der BIHA: eine runde Sache

Der Runde Tisch bietet verschiedenen Akteuren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) die Möglichkeit, sich in einem fachlichen Rahmen über ihre Ansätze und Erfahrungen mit BEM in der betrieblichen Praxis auszutauschen. Hier werden bewusst ganz unterschiedliche Menschen, Organisationen und Kompetenzen an einen Tisch gebracht, damit alle Beteiligten von den jeweils spezifischen Kenntnissen und Erfahrungen der anderen profitieren können. Vertrauen und Vertraulichkeit, Qualität und Kompetenz sowie Verbindlichkeit und Verlässlichkeit im Handeln sind dabei wichtige Erfolgsfaktoren, die von BIHA sichergestellt werden. Hier die wichtigsten Fragen und Antworten dazu:

Wer kann am Runden Tisch teilnehmen?

Der Runde Tisch bringt Profis aus Unternehmen und Institutionen zusammen: PersonalleiterInnen, BetriebsleiterInnen, Führungskräfte, Arbeits- und SozialmedizinerInnen, Disability Manager, WissenschaftlerInnen und unterschiedlichste Fachleute der Rehabilitationsträger und anderer Organisationen aus dem Bereich der Teilhabe und Prävention.

Was wird am Runden Tisch „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ besprochen?

Dieser Runde Tisch dient dem Austausch zu allen Fragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, zum Beispiel: Suchtprävention, Erfahrungen mit BEM aus Sicht des Unternehmens, Umgang mit psychisch erkrankten Arbeitnehmern, Eingliederung und Rehabilitation bei chronischen Erkrankungen wie Rückenproblemen oder Diabetes und ähnliche Themen. Hier einige Beispiele für häufig auftauchende Fragen: Wie sieht eine Betriebsvereinbarung zum BEM aus? Welche Stolpersteine gibt es erfahrungsgemäß bei der Einführung von BEM – und wie kann man sie vermeiden? Welche Rolle spielen die Vorgesetzten? Wie wird die Belegschaft am besten über BEM-Angebote informiert – und wer führt im Einzelfall die Gespräche mit den MitarbeiterInnen?



▲ Christine Nguyen,
Agentur für Arbeit Arbeitgeberservice



▲ V. l.: Marleen Müller, afg worknet GmbH,
Sabine Wardin, Flughafen Hamburg GmbH,
Rüdiger Schlott, Flughafen Hamburg GmbH

◀ V. l.: Kornelia Anders, Universitätsklinikum
Hamburg-Eppendorf (UKE),
Birgit Böck-Wohlenberg, Hamburger Hochbahn AG

Was ist am Runden Tisch „Demographischer Wandel“ Thema?

Hier setzen sich Unternehmen und Fachleute mit dem Demographischen Wandel und seinen Auswirkungen auf Klein- und mittelständische Unternehmen auseinander. Konkret geht es hier beispielsweise um den Umgang mit alternden Belegschaften, die Veränderung der Altersteilzeitregelung und Möglichkeiten, dem absehbaren oder in einigen Branchen bereits bestehenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Im Zentrum des fachlichen Austauschs stehen der Erhalt und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der MitarbeiterInnen und damit die Bindung kompetenter Fachkräfte an das Unternehmen. Ein immer wieder angesprochenes Thema ist dabei auch ein gesundheits- bzw. altersgerechtes Führungsverhalten.

Wann und wo findet der nächste Runde Tisch statt, was kostet die Teilnahme und wie kann man sich anmelden?

Die aktuellen Termine sind im Internet unter www.faw-biha.de zu finden. Der Runde Tisch findet in den Räumen der FAW gGmbH, Spohrstraße 6 in 22083 Hamburg statt. Die Veranstaltungen sind für die TeilnehmerInnen kostenfrei. Anmeldung einfach per E-Mail an biha@faw-hamburg.de.

„Wissensvermittlung, Praktikertipps und Netzwerkarbeit sind beim Runden Tisch in idealer Weise kombiniert. Die dort gewonnenen Erkenntnisse waren mir eine große Hilfe beim Aufbau unseres BEM und sind uns auch weiterhin sehr nützlich für den laufenden Betrieb. Ich möchte diese Form des Austauschs nicht missen – der Runde Tisch ist eine runde Sache!“

Rainer Böttcher, Personalleitung AXA Service AG



+++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++

FALL 1

Als Mitarbeiter eines mittelständischen Unternehmens arbeitet Stefan B.* (39 Jahre) jeden Tag draußen, bei Wind und Wetter, auf einem Arbeitsplatz mit starker körperlicher Belastung. Immer öfter hat er mit starken Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich zu kämpfen, die seine Leistungsfähigkeit einschränken; seine Fehlzeiten nehmen zu. Der BEM-Verantwortliche schlägt ihm eine ambulante Rehabilitation vor. Stefan B. ist zunächst skeptisch: Wäre ein „rückenfreundlicherer“ Arbeitsplatz im Unternehmen nicht die bessere Lösung? Doch ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Unternehmens ist aus betrieblichen Gründen nicht möglich. Aus diesem Grund stimmt Stefan B. der Reha-Maßnahme schließlich zu und ist nun bereit, sich aktiv daran zu beteiligen. Der Erfolg zeigt, dass seine Entscheidung richtig war: Die ambulante Reha bringt eine spürbare Besserung seiner Beschwerden, Stefan B.s Leistungsfähigkeit steigt. Seine Fehlzeiten gehen stark zurück – von rund sechs Tagen pro Monat auf nahezu null.

+++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++


* Name geändert

Von A wie „Airbus“ bis Z wie „Die ZEIT“: Zahlreiche Hamburger Unternehmen nehmen schon teil

Für immer mehr Unternehmen in Hamburg ist Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ein wichtiges Thema. Entsprechend groß ist das Interesse an den Veranstaltungen von BIHA: Von 2005 bis 2009 fanden zum Thema BEM bereits 24 Runden Tische statt, außerdem zwei Sonderveranstaltungen mit über 150 Teilnehmern. Die Bilanz der Netzwerkarbeit kann sich sehen lassen: Insgesamt nahmen in den Jahren 2005 bis 2009 rund 300 Vertreter unterschiedlicher Unternehmen teil.

Beteiligte Unternehmen am Runden Tisch „Betriebliches Eingliederungsmanagement“

Airbus Deutschland GmbH	Eppendorf AG
alsterdorf assistenz nord gGmbH	FEK-Friedrich-Ebert-Krankenhaus
APL Logistics Deutschland GmbH & Co. KG	Neumünster GmbH
Albertinen – Zentrale Dienste	Flughafen Hamburg GmbH
ALBIS PLASTIC GMBH	Führungsakademie der Bundeswehr
Asklepios Klinik St. Georg	Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft m.b.H
ASPECTA Lebensversicherung AG	Großstadtmission Hamburg Altona e.V.
Atos Origin GmbH	Hamburger Friedhöfe AöR
Stiftung Freundeskreis Ochsenzoll – auxiliar GmbH	Hamburger Hochbahn AG
AWO – Arbeiter Wohlfahrt Landesverband Hamburg e.V.	Hamburgische Staatsoper GmbH
AXA Service AG	Hellmann Worldwide Logistics GmbH & Co. KG
Bau-Berufsgenossenschaft Hamburg	HKL BAUMASCHINEN GmbH
Berufliches Trainingszentrum Hamburg	HOYER GmbH Internationale Fachspedition
Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltungen	Hugo Pfohe GmbH
Betriebskrankenkasse Mobil Oil	implico GmbH
Cargill Texturizing Solutions Deutschland GmbH & Co. KG	Jungheinrich AG
Carl Tiedemann (GmbH & Co.) KG	Krankenhaus Jerusalem
Chiesi GmbH	LBK Hamburg GmbH
ContiTech Prüfwesen Phoenix Compounding Technology GmbH	Lufthansa Technik AG
CRE-ContiTechRailway Engineering ContTech	Medicur Ambulante Pflegegesellschaft mbH
Luftfedersysteme GmbH	Öger Tours GmbH
Deutsche Genossenschafts-Hypothekenbank AG	Olympus Europa Holding GmbH
Deutsches Rotes Kreuz – Landesverband Hamburg e.V.	ORION Pharma GmbH
Deutsches Rotes Kreuz Hamburg - Kinder- und Jugendhilfe gGmbH	PAL Ambulante Pflege
Deutsches Schauspielhaus	Pestalozzi Stiftung Hamburg
Diakonisches Werk Hamburg	Rudolf-Steiner-Schulverein Hamburg-Wandsbek e.V.
Diakoniewerk Tabea e.V.	SENATOR Senioren-Residenz Groß Flottbek
Diakonie-Klinikum Hamburg gGmbH Alten Eichen	Stiftung Hamburger Öffentliche Bücherhallen
ENDO-Klinik Hamburg GmbH	Studierendenwerk Hamburg AöR
	Unilever Deutschland Holding GmbH
	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE)
	Vattenfall Europe Hamburg AG
	VELUX Deutschland GmbH
	Vita Curare GbR



„In unserem Unternehmen haben wir ein systematisches Eingliederungsmanagement aufgebaut. BIHA hat uns dabei sehr gut beraten. Als äußerst wertvoll empfinden wir auch die Runden Tische der BIHA zum Thema BEM. Die Fülle der dort gebotenen Informationen und der Austausch mit anderen Unternehmen sind uns immer wieder eine professionelle Hilfe.“

Marc Siemssen,
Leitung Personalmanagement,
VELUX Deutschland GmbH

VTG Aktiengesellschaft
WERT Wertstoff-Einsammlung GmbH
Westküstenklinikum Brunsbüttel und Heide gGmbH
Wilhelmsburger Krankenhaus Groß-Sand
DIE ZEIT Zeitverlag Gerd Bucerius GmbH & Co. KG

Gastvorträge beim Runden Tisch BEM (Auswahl) seit 2005:

- „Suchtprävention in der Arbeitswelt“, Detlev Burkart (Hamburgische Landesstelle für Suchtfragen)
- Erfahrungsbericht „3 Jahre BEM“, Rüdiger Schlott (Zentralbereich Personal/Referent Grundsatzfragen Flughafen Hamburg GmbH)
- „Eingliederung und Rehabilitation bei psychischen Erkrankungen“, Wilfried Koletzko (DAK – Unternehmen Leben)
- „BEM und krankheitsbedingte Kündigung“, RA Dr. Bernd Ohlendorf (ESC – Esche Schümann Commichau)



Junge Füchse – alte Hasen: Proaktiv umgehen mit dem demographischen Wandel

Der Hamburger Arbeitsmarkt ist in den kommenden Jahren von drei zentralen Entwicklungen gekennzeichnet: der Anteil der 15- bis 24-Jährigen an der Gruppe der Erwerbspersonen wird abnehmen, ebenso wird der Anteil der 25- bis 49-Jährigen abnehmen, gleichzeitig steigt der Anteil der 50- bis 65-Jährigen. Insgesamt wird also die Gruppe der Erwerbspersonen deutlich altern – so sagen es Experten voraus.* Für eine wachsende Zahl von Unternehmen in der Hansestadt ist der demographische Wandel nicht nur ein Zukunftsthema, sondern heute schon Realität – ob beim Wissenstransfer oder bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter. BIHA bietet Unternehmen nicht nur eine kostenlose IT-gestützte Altersstrukturanalyse, sondern auch regelmäßige Veranstaltungen zum Thema: den Runden Tisch „Demographischer Wandel“. Beide Angebote treffen bei der Wirtschaft auf großes Interesse.

Beteiligte Unternehmen am Runden Tisch „Demographischer Wandel“

a. hartrodt (GmbH & Co) KG	Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft mbH
afg worknet GmbH	HHLA Container Terminal Tollerort GmbH
Airbus Deutschland GmbH	Hamburger Hochbahn AG
APL Logistics Deutschland GmbH & Co. KG	Hamburger Stadtentwässerung FöR
Aspecta Lebensversicherung AG	Handelskammer Hamburg
AXA Service AG	Hellmann Worldwide Logistics GmbH & Co. KG
Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltungen	Lufthansa Technik AG
BSN Medical GmbH	SAGA GWG
Carl Tiedemann (GmbH & Co.) KG	Stiftung Hamburger Öffentliche Bücherhallen
Crawford hafa GmbH	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE)
Deutsches Rotes Kreuz Hamburg – Kinder- und Jugendhilfe gGmbH	Unilever Deutschland Holding GmbH
Evangelisches Missionswerk	Vattenfall Europe Hamburg AG
Flughafen Hamburg GmbH	VELUX Deutschland GmbH
	WERT Wertstoff Einsammlung GmbH

„An den Runden Tischen von BIHA nehme ich immer gerne und mit viel Interesse teil. Sie bieten wertvolle Informationen zu aktuellen Personalfragen, zum Beispiel zum Umgang mit dem demographischen Wandel. Besonders wichtig sind mir dabei auch die Gespräche mit anderen Firmenvertretern, aus denen sich immer wieder neue Erkenntnisse und Anregungen gewinnen lassen.“

Rüdiger Schlott,
Zentralbereich Personal,
Referent Grundsatzfragen,
Flughafen Hamburg GmbH



Gastvorträge beim Runden Tisch „Demographischer Wandel“ (Auswahl) seit 2008:

- Erfahrungsbericht und Projektvorstellung „Fit fürs Alter – Fit for Life“ beim Hamburger Verkehrsunternehmen VHH PVG Unternehmensgruppe – Susanne Kolb (Gesundes Unternehmen)
- Praxisbericht „Lebensarbeitszeit und Arbeitszeitkonten – flexible Arbeitszeitmodelle“, Rüdiger Schlott (Zentralbereich Personal/Referent Grundsatzfragen Flughafen Hamburg GmbH)
- „Alternsgerechte Arbeitsgestaltung – Handlungsfelder in Unternehmen“, Vortrag von Dr. Michael Bau (Institut Leistung, Arbeit und Gesundheit)
- Praxisbericht „Gestaltung des demographischen Wandels bei der Hamburger Stadtentwässerung“, Marc Schubert (Gesundheitsmanager, Hamburg Wasser/HSE)
- Vortrag „Bildungsberatung – Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Beschäftigter langfristig sichern“, Matthias Gillmann (BIHA)

◀ V. I.: Ursula Möller, BIHA, Marc Siemssen, VELUX Deutschland GmbH, Hans-Herbert Suhling, DiBS GmbH, Christine Nguyen und Petra Jeske, Agentur für Arbeit Arbeitgeberservice, Matthias Gillmann, BIHA, Iris Kamrath, Arbeit und Leben Hamburg e.V. Beratungsstelle handicap

„Trotz Schwierigkeiten: Wir haben schöne Erfolge vorzuweisen“



Mehr als eine Million Fahrgäste täglich auf drei U-Bahn- und über 100 Buslinien: Das ist die Hamburger Hochbahn AG, das größte Verkehrsunternehmen im HVV. Rund 4.400 MitarbeiterInnen und Mitarbeiter sorgen jeden Tag dafür, dass Hamburg mobil bleibt. Rund fünf Prozent unter ihnen sind schwerbehindert – und stehen trotzdem am Arbeitsplatz ihren Mann oder ihre Frau. Ihr Erfolgsgeheimnis: betriebliches Eingliederungsmanagement, kurz BEM genannt. Ein Interview mit Birgit Böck-Wohlenberg, BEM-Koordinatorin bei der Hamburger Hochbahn AG.

Seit wann gibt es BEM in Ihrem Unternehmen?

Seit Dezember 2006. Zu diesem Zeitpunkt hatten wir bereits eine Betriebsvereinbarung über Rückkehr- und Fehlzeitengespräche; als Umsetzung gesetzlicher Anforderungen kam dann BEM hinzu.

Wer sorgt dafür, dass BEM im Unternehmen umgesetzt wird?

Aus der Arbeitsgruppe, die das BEM-Konzept erarbeitet hat, entstand ein Integrationsteam, das sich auch um die Umsetzung des Konzeptes kümmert. Zu diesem Team gehören Vertreter des Betriebsrates, des Personalbereichs, die Schwerbehindertenvertretung, die Mitarbeiterberatung sowie der Betriebsarzt. Die Koordination der verschiedenen Aktivitäten und Aufgaben im Team habe ich übernommen. Für diese Aufgabe habe ich mich zum Disability Manager weiterqualifiziert – und bin durch diese Ausbildung bei der FAW übrigens auch auf die Runden Tische der BIHA aufmerksam geworden, was sich schon bald als sehr hilfreich für unser BEM-Programm erwiesen hat.

Wie sieht BEM in der Praxis aus? Können Sie uns Beispiele nennen?

In unserem Unternehmen ist die Eingliederung schwerbehinderter Mitarbeiter oft schwieriger als in anderen. Denn wenn die ursprüngliche Arbeitsaufgabe aufgrund der Schwerbehinderung nicht mehr ausgeübt werden kann, stehen bei uns nur sehr begrenzt alternative Arbeitsplätze zur Verfügung. Trotzdem haben wir schöne Erfolge vorzuweisen. Eine häufig genutzte Maßnahme ist zum Beispiel die Stufenweise Wiedereingliederung – sie wird rund 60 Mal pro Jahr in Anspruch genommen. Im Fahrdienst achten wir darauf, Dienstpläne möglichst an die speziellen Bedürfnisse der schwerbehinderten Mitarbeiter anzupassen. Aber auch die Zusammenarbeit mit unseren Netzwerkpartnern in Sachen Integration ist wichtig: So haben wir zum Beispiel für einen Mitarbeiter

„Der Austausch mit anderen Arbeitgebervertretern gibt mir immer wieder neue Impulse für meine Arbeit als BEM-Koordinatorin.“

Birgit Böck-Wohlenberg,
Personalmarketing und -planung,
Hamburger Hochbahn AG



+++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++

FALL 2

Andreas M.* ist Mitte 40 und arbeitet im Wechselschichtbetrieb bei einem Hamburger Chemieunternehmen. Seit einiger Zeit leidet er unter psychischen Problemen. Es fällt ihm dann schwer, verlässlich zu arbeiten; immer öfter gibt es Missverständnisse und Ärger mit Vorgesetzten und Kollegen. Es kommt zu wiederholten längeren Fehlzeiten – für seinen Arbeitgeber wird sein Arbeitseinsatz immer weniger planbar. Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sucht man gemeinsam mit Andreas M. nach Verbesserungsmöglichkeiten seiner Arbeitssituation; verschiedene wichtige Gespräche finden statt: Ein fachliches Gespräch mit dem Betriebsarzt; ein Gespräch mit seinem Vorgesetzten über alternative Einsatzmöglichkeiten; Gespräche im Team, um dort Akzeptanz für notwendige Veränderungen im Rahmen der Eingliederungsbemühungen herzustellen. Die Versetzung von Andreas M. in den Tagdienst bringt schließlich die Lösung: Seine Fehlzeiten sind seitdem deutlich geringer und betragen im Schnitt nur noch einen Tag pro Monat.

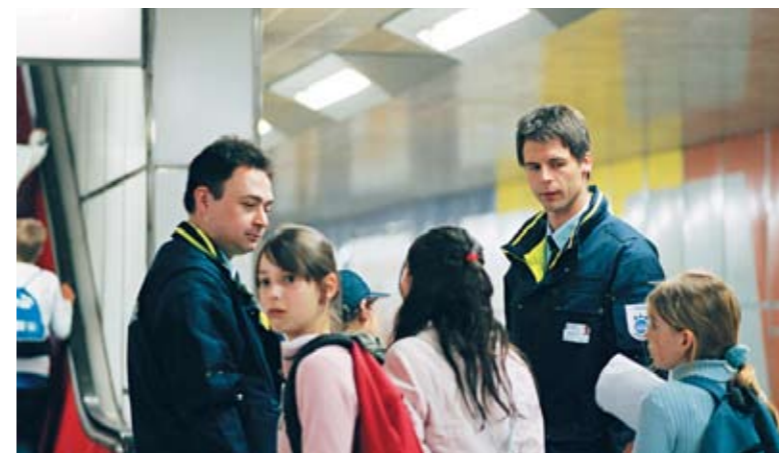
+++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++

* Name geändert

in der U-Bahn-Instandhaltung, der aufgrund massiver Bandscheibenprobleme schwerbehindert ist, einen speziellen Gabelstapler ausfindig gemacht: ausgestattet mit einem rückenfreundlichen Spezielsitz und mit der Möglichkeit, die Gabeln hydraulisch zu verstellen. Die Anschaffungskosten der Maschine wurden zu 80 Prozent vom Hamburger Integrationsamt übernommen, das ja auch regelmäßig an den Runden Tischen teilnimmt. Mit diesem Gabelstapler kann der Mitarbeiter seinen Arbeitsplatz nun wieder voll ausfüllen.

Welche Rolle spielt das Thema „demographischer Wandel“ beim betrieblichen Eingliederungsmanagement?

Die Bedeutung dieses Themas nimmt ganz klar zu. Daher haben wir bei der Hochbahn Anfang 2009 das Projekt „Demographischer Wandel“ gestartet, das sich in verschiedene Teilprojekte gliedert. Ein sehr wichtiges Teilprojekt ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement, zu dem auch BEM gehört. Deshalb stellen auch die Runden Tische zum demographischen Wandel eine gute Unterstützung dar. Unsere Erfahrung mit dieser Herangehensweise ist bisher sehr gut: Wird betriebliches Eingliederungsmanagement in den größeren Rahmen „demographischer Wandel“ gestellt, erhält es im Unternehmen eine noch höhere Wertigkeit und Akzeptanz.





„Der direkte Erfahrungsaustausch am Runden Tisch BEM ist für mich sehr hilfreich. Ich nutze den Austausch dort auch zur Einschätzung der eigenen Aktivitäten – man sieht, was man schon erreicht hat, was man noch ausbauen kann und wo es noch Schwachstellen gibt. Ganz konkret habe ich das zum Beispiel bei der Erstellung unseres Info-Flyers zum BEM erlebt. Hier haben mir Hinweise und Tipps aus anderen Unternehmen sehr gute Dienste geleistet. Der Runde Tisch ist eine wunderbare Einrichtung, für die wir Danke sagen.“



Stephan Klinkhamels,
Personalleitung,
Stiftung Freundeskreis Ochsenzoll

+++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++

FALL 3

Seit rund 20 Jahren arbeitet Marianne T.* (46) in einem kleineren Hamburger Betrieb. In den letzten Jahren ist ihr Leben immer schwieriger geworden: Ihre Wohnsituation ist unbefriedigend, ihr Ehemann hat ein Alkoholproblem; dazu kommen massive gesundheitliche Probleme. Immer öfter fühlt sie sich am Arbeitsplatz überfordert, denn die Sorgen lassen sie auch dort nicht los. Sie ist weniger belastbar und hat Schwierigkeiten, sich auf ihre Aufgaben zu konzentrieren. Häufige Fehlzeiten wegen Krankheit sind die Folge. In ihrem Team kommt es deswegen zu Konflikten, da ihre KollegInnen ihre Arbeit mit übernehmen müssen. Die BEM-Verantwortliche initiiert in Abstimmung mit Marianne T. einen „Runden Tisch“ aller Beteiligten vor Ort, der mögliche Lösungen erarbeitet. Ein ganzes Maßnahmenpaket bringt schließlich spürbare Veränderungen: Marianne T. wird auf eigenen Wunsch in eine andere Abteilung versetzt; sie findet Kontakt zu einer Angehörigen-Selbsthilfegruppe zum Thema Sucht; die BEM-Verantwortliche unterstützt sie bei der Suche nach einer neuen Wohnung. Ihre Fehlzeiten sind zurückgegangen, und auch ihre Arbeit erledigt sie inzwischen wieder stabil und belastbarer.

FALL 4

Anne G.* (43) arbeitet als Krankenschwester in der Ambulanz eines Krankenhauses. Wechselschicht gehört zu ihrem Arbeitsalltag – auch nachts oder am Wochenende. Sie liebt ihren Beruf und ist auf das Gehalt auch finanziell angewiesen. Aber seit sie vor zwei Jahren an Multiple Sklerose erkrankt ist, gibt es Probleme am Arbeitsplatz: Die Arbeitsbelastung macht sie anfälliger für erneute MS-„Schübe“ und für Infektionen. Oft muss sie sich kurzfristig krankmelden. Für ihren Arbeitgeber wird ihr Einsatz damit immer weniger planbar, und auch im Team macht sich wegen der häufigen Vertretungen Unmut breit. Im Laufe des BEM-Verfahrens wird schließlich ein von BIHA moderierter betriebsinterner Runder Tisch einberufen, an dem auch je ein Vertreter der Rentenversicherung und der Arbeitsagentur teilnehmen. Gemeinsam mit Anne G. wird eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation entwickelt. Heute erhält Anne G. eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung und konnte ihre Arbeitszeit daher auf 20 Wochenstunden reduzieren. Dadurch sind die notwendigen Erholungsphasen nun möglich. Und ihr Arbeitgeber freut sich über die Weiterbeschäftigung einer erfahrenen und hoch motivierten Fachkraft.

+++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++ BEM KONKRET +++

* Name geändert



„Bei der Konzeption und Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist Sachverstand und Erfahrung gefragt. In diesem Zusammenhang leistet der Runde Tisch einen sehr wichtigen Beitrag und trägt zum Erkenntnisgewinn aller Akteure bei.“

Rolf Jahn,
Betriebliche Gesundheitsförderung bei der
AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse



Veränderungen wahrnehmen, Zukunftsperspektiven zeigen



„Der Runde Tisch ist ein Ort des Lernens, auch für die anwesenden BEM-Experten. Die Fragen aus der betrieblichen Praxis zeigen eindeutig, dass die gesetzlichen Regelungen zur Teilhabe behinderter Menschen zu kompliziert und unübersichtlich sind – das macht es den Firmen relativ schwer, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Oft fehlt es auch einfach an den nötigen Informationen. Mit dem Runden Tisch gelingt es BIHA, den Unternehmen genau die Informationen zu liefern, die sie brauchen.“

Volker Eikmeier,
Behörde für Soziales, Familie,
Gesundheit und Verbraucherschutz
– Integrationsamt Hamburg –



Von Anfang an war der Runde Tisch als dynamische Veranstaltungsreihe konzipiert, die sich mit den Erwartungen und Bedürfnissen der Teilnehmer weiterentwickelt. Dieses Konzept füllte sich schnell mit Leben: So entstand beispielsweise der Runde Tisch zum Thema Demographie auf Anregung von teilnehmenden Unternehmen. Immer wieder kommen seitdem zum Runden Tisch neue Teilnehmerinnen und Teilnehmer hinzu. Denn immer mehr Unternehmen suchen Unterstützung zu einer Fülle komplexer Themen: Gesetzliche Rahmenbedingungen ändern sich, die Gesamtwirtschaft macht große Strukturveränderungen durch, und auch der demographische Wandel wird im betrieblichen Alltag immer stärker spürbar.

Auf all diese Herausforderungen reagiert BIHA quasi seismografisch. Als Organisatorin des Runden Tisches nimmt sie diese Veränderungen auf und passt das Programm an die aktuellen Fragen an: Welche Informationen brauchen Unternehmen wann, wie und von wem? Welche Themen stehen gerade jetzt im Mittelpunkt ihres Interesses? Mit welchen Gesprächspartnern wollen sie zusammentreffen, jetzt und zukünftig?

Als ein genau wahrnehmender und schnell reagierender Partner möchte BIHA den Unternehmen in Zukunft noch besser zur Seite stehen. Das langfristige Engagement des Integrationsamtes und die enge Zusammenarbeit mit der Hamburger Wirtschaft spielen in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle. Denn die Erfahrung zeigt: Gerade bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und beim Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement zahlt sich ein „langer Atem“ aus – nur so ist es möglich, von kurzfristigen Effekten zu mittelfristigen Veränderungen und nachhaltigen Verbesserungen zu kommen. Gemeinsam können wir viel bewegen – jetzt und in Zukunft.



◀ V. l.: Peter Panek, WERT Wertstoff-Einsammlung GmbH, Dietrich von Holten, von Holten Consult, Kornelia Anders, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE)

◀◀ Bis zum nächsten Mal: Matthias Gillmann, BIHA, Rüdiger Schlott, Flughafen Hamburg GmbH

Das BIHA-Team: Ihre Experten für Integration und Prävention

Manfred Otto-Albrecht

Projektleiter und Berater

Telefon 040 636462-72

Fax 040 636462-75

manfred.otto-albrecht@faw-hamburg.de

Diplom-Pädagoge,

Organisationsprogrammierer

Arbeitsschwerpunkte: Begleitung

betrieblicher Veränderungsprozesse

zur Umsetzung gesetzlicher

Verpflichtungen des SGB IX (Teilhabe

schwerbehinderter Menschen), Beratung

zum demographischen Wandel,

Entwicklung von Veranstaltungen und

Kooperationspartnerschaften

Ursula Möller

Wissenschaftliche Mitarbeiterin und

Beraterin

Telefon 040 636462-73

Fax 040 636462-75

ursula.moeller@faw-hamburg.de

Diplom-Sozialpädagogin (FH),

Disability Managerin (CDMP)

Arbeitsschwerpunkte: Vorbereitung

und Einführung des Betrieblichen

Eingliederungsmanagements, Beratung

zum demographischen Wandel und

IT-gestützte Altersstrukturanalysen,

Bildungsberatung

Matthias Gillmann

Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Berater

Telefon 040 636462-74

Fax 040 636462-75

matthias.gillmann@faw-hamburg.de

Diplom-Wirtschaftsjurist (FH),

Diplom-Kaufmann (FH),

Rehabilitationsfachkraft

Arbeitsschwerpunkte: juristische

Beratung u. a. zu den Themen besonderer

Kündigungsschutz, Datenschutz,

Gestaltung von Betriebsvereinbarungen

und Integrationsvereinbarungen,

IT-gestützte Altersstrukturanalysen,

Bildungsberatung

Marlies Kortümm

Assistenz

Telefon 040 636462-71

Fax 040 636462-75

marlies.kortuemm@faw-hamburg.de

Versicherungskauffrau,

Sachbearbeiterin Bürokommunikation

Arbeitsschwerpunkte: Finanzen,

Berichtswesen, Korrespondenz,

Veranstaltungsorganisation,

Websitepflege



Unsere Beratung – Ihr Unternehmensgewinn

Vorteile durch BIHA Beratung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- Sie sind juristisch und fachlich immer gut und aktuell informiert.
- Sie erfahren, welche attraktiven Fördermöglichkeiten der Rehabilitationsträger Sie nutzen können.
- Die Weiterbeschäftigung von schwerbehinderten MitarbeiterInnen rechnet sich dadurch wieder für Ihr Unternehmen.
- Durch das soziale Betriebsklima erreichen Sie eine höhere Mitarbeitermotivation.
- Sie senken Ihre Kosten für die Ausgleichsabgabe.
- Ihr Unternehmen erzielt einen Imagegewinn und hat dadurch deutliche Vorteile bei der Gewinnung von qualifizierten Nachwuchskräften.

Vorteile durch BIHA Demographie- und Bildungsberatung

- Die Altersstrukturanalyse gibt Ihnen genauen Aufschluss über die Altersstruktur aller Abteilungen in Ihrem Unternehmen.
- Sie sichern die Leistungsfähigkeit Ihrer erfahrenen MitarbeiterInnen – durch altersfeste Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung.
- Auf diese Weise bleibt Ihrem Unternehmen wichtiges Wissen und Know-how erhalten.
- Sie beugen Minderleistungen von schwerbehinderten MitarbeiterInnen vor oder gleichen sie in intelligenter Weise aus.
- Sie schaffen Motivation für notwendige Fortbildungen und betriebliche Veränderungen.

Impressum

Herausgeber: Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH,
BIHA Beratungsinitiative und Integrationsfachdienst
Hamburg

Redaktion: Ursula Möller, Manfred Otto-Albrecht

Text und Konzeption: Ursula Debus, www.textaction.com

Gestaltung: www.bfg-albrecht.de

Fotos: Ellen Coenders (S. 2, 4, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14),

HOCHBAHN (S. 10, 11)

Druck: LangebartelsDruck

Auflage: 2.500 Exemplare

Hamburg, Oktober 2009

BIHA

Beratungsinitiative und Integrationsfachdienst Hamburg

Spohrstraße 6
22083 Hamburg
Telefon 040 636462-71
Fax 040 636462-75
info@faw-biha.de
www.faw-biha.de

BIHA ist ein Projekt der



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF
Damit ist Hamburg beschäftigt!



Hamburg

Behörde für Wirtschaft und Arbeit
Behörde für Soziales, Familie,
Gesundheit und Verbraucherschutz