

1 Ziele

- Positive Aufmerksamkeit des Betriebs signalisieren.
- Vertrauen zum/zur Mitarbeitenden aufbauen und Kooperationsbereitschaft wecken.
- Wertschätzung, Einfühlungsvermögen und Behutsamkeit ist gefordert!

2 Rahmenbedingungen

Wer?	BEM-Berater*in und Mitarbeiter*in [ggf. weitere Personen wie Personalrat]
Wo?	Störungsfreie Umgebung
Womit?	Vereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Wichtig:

Dokumentation für den Arbeitgeber vornehmen.
Die Beteiligten unterliegen dem Datenschutz!

3 Ablaufplan für das Erstgespräch

1. Interesse bekunden, die Arbeitsbewältigungsunfähigkeit zu überwinden und Gesundheit zu fördern.
2. Fragen zur Mitarbeiterinformation klären.
3. Die nächsten Schritte vorstellen.
4. Grundsätzliches zum Datenschutz aufzeigen: Die gesundheitsbezogenen Daten liegen bei der/dem Mitarbeitenden, die Ansprechperson unterliegt der Verschwiegenheit.
5. Nach der grundsätzlichen Bereitschaft für weitere Schritte fragen
 - a. Mitarbeiter*in ist nicht interessiert:
 - i. Möglichkeit einräumen, die Entscheidung zu überdenken
 - ii. im Falle des § 84 II SGB IX (42 Arbeitsbewältigungsunfähigkeitstage /365 Tage) erklären, dass bei einer Nichtteilnahme arbeitsrechtliche Konsequenzen möglich sind
 - b. Mitarbeiter*in ist interessiert: Sammlung von Daten vorbereiten
 - i. Gründe für die Erkrankung erkennen [private, berufliche]
 - ii. Zusammenhänge mit Arbeitsbedingungen erkennen
 - iii. Bereitschaft des/der Mitarbeitenden zur Mitwirkung am BEM erfragen
6. Dokumentation für den Arbeitgeber gemeinsam mit der Mitarbeiter*in anfertigen

4 Tipps zur Gesprächsführung

Sie haben es selbst in der Hand, die Kommunikation mit Ihren Mitarbeitenden richtig zu gestalten. Hier finden Sie einige Tipps, die Sie in den Gesprächen berücksichtigen sollten:

1. Zuhören und verstehen wollen – versuchen Sie das Gesprächsthema „durch die Augen des anderen zu sehen“.
2. Andere so behandeln und mit anderen so sprechen, wie Sie selbst behandelt oder angesprochen werden möchten.
3. Den / Die Gesprächspartner*in beobachten und versuchen, seine /ihre Probleme und Gefühle zu erkennen und auf sie einzugehen.
4. Probleme und Konflikte nicht zudecken, sondern Differenzen offen ansprechen.
5. Zu eigenen Fehlern stehen und sie offen ansprechen – nicht versuchen, sich herauszureden, sich zu rechtfertigen oder Alibis zu schaffen.
6. Bei Unklarheiten Fragen stellen, möglichst nichts in Aussagen hineininterpretieren und Unterstellungen möglichst vermeiden – keine Sündenböcke suchen.
7. Kritik als Verbesserung einer Situation ansehen, auf keinen Fall persönlich nehmen und als Bedrohung empfinden.
8. Aktives Zuhören und Rückformulieren als grundlegende Kommunikationstechniken einsetzen.