

Evaluation eines Pilotprojekts: Betriebliches Eingliederungsmanagement in einer Behörde

Problem

Im öffentlichen Dienst und in Behörden haben Belastungsfaktoren wie z. B. hohe Arbeitsintensität, Zeitdruck, Führen auf Distanz und mangelnde Bewegung in den letzten Jahren an Relevanz gewonnen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, hat eine Behörde im Zuständigkeitsbereich der Unfallkasse Nord ein Pilotprojekt zur Förderung der Gesundheit von Beschäftigten initiiert. Das erste Teilziel konzentrierte sich auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und dessen Standardisierung, Akzeptanz und Zentralisierung. Zur Begleitung und Untersuchung der Auswirkungen hat die Unfallkasse Nord das IAG mit einer Evaluation des Projekts beauftragt.

Aktivitäten

Im Rahmen der Evaluation wurden alle Beschäftigten online zum BEM befragt. Daran beteiligt haben sich 501 Personen. Unter anderem wurde erfragt, auf welchem Weg die Beschäftigten Informationen zum BEM erhielten und ob die gegebenenfalls durchgeführten BEM-Verfahren über die neu eingerichtete, zentrale Stelle mit geschulten Expertinnen und Experten oder über dezentrale Strukturen wie Personalabteilung und Führungskräfte erfolgten. Die Fragen bezogen sich auf folgende Aspekte:

- **Wahrnehmung und Kommunikation:** z. B. Welche Informationskanäle werden genutzt, um sich über gesundheitsbezogene Angebote wie das BEM zu informieren? Welche Maßnahmen im Rahmen des BEM sind Ihnen bekannt? Wie bewerten Sie die Informationswege zum BEM?
- **Akzeptanz und Teilnahme:** z. B. Würden Sie am BEM teilnehmen, wenn Ihnen ein Angebot dazu gemacht werden würde? Gibt es etwas, was dazu führen würde, dass Sie auf jeden Fall am BEM teilnehmen würden? Aus welchem Grund / welchen Gründen wurde das BEM-Angebot angenommen bzw. NICHT angenommen?
- **Verbesserung und Optimierung:** z. B. Wurden Ihnen während des BEM gesundheitsförderliche Angebote empfohlen (z. B. Betriebssport, Vorträge zu gesundheitsbezogenen Themen, interne Fortbildungsangebote)?



© Viktoriia-stock.adobe.com

Ergebnisse und Verwendung

Aus den Befragungsergebnissen konnten für das Pilotprojekt in der Behörde hilfreiche Schlussfolgerungen gezogen werden. Diese können auch auf ähnliche Organisationen übertragen werden.

- Das Einrichten einer zentralen Stelle mit gut qualifizierten BEM-Ansprechpersonen hat positive Auswirkungen, z. B. in Bezug auf die Information, die Erörterung unterschiedlicher Lösungsideen im BEM-Verfahren und die wahrgenommene Unterstützung im BEM-Prozess.
- Damit ein standardisiertes BEM-Verfahren in einer Organisation optimal funktioniert, sind nachhaltige Strukturen und Prozesse erforderlich.
- Eine an der Zielgruppe ausgerichtete Kommunikationsstrategie fördert die Akzeptanz und Verstetigung des BEM-Angebotes und erhöht seine Bekanntheit. Hierbei sollten Besonderheiten in den vorhandenen Unterbehörden (z. B. andere etablierte Kommunikationswege oder deren Kommunikationskultur) beachtet werden.
- Um Führungskräfte für die BEM-Thematik zu sensibilisieren, ist ein hohes Maß an Kommunikation erforderlich. Im besten Fall gelingt es, sie als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für das BEM zu gewinnen.
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit und BEM-Verantwortliche waren in der Behörde bisher nicht verzahnt. Einzelpersonen gaben in der Befragung an, dass dies den BEM-Prozess verbessern könnte. Möglichkeiten der Verzahnung werden in einem regelmäßigen Austausch zwischen den Akteurinnen und Akteuren gesehen. Ein erstes Austauschtreffen wurde – angestoßen durch die Befragung – bereits terminiert.

- Ein nicht zu unterschätzender Faktor bei der Wahrnehmung des BEM ist die Art des Beschäftigungsverhältnisses. Der Grad der wahrgenommenen Unterstützung im BEM-Prozess unterschied sich stark zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten, wobei verbeamtete Personen dem BEM-Prozess kritischer gegenüberstanden. Über die Gründe lassen sich aus der Befragung keine Schlüsse ziehen. Erste Vermutungen der BEM-Verantwortlichen gehen in die Richtung, dass es Unterschiede bei diesen Gruppen in Bezug auf Unterstützung durch Krankenversicherungsträger / Beihilfe (z. B. in Bezug auf Genehmigungen von Maßnahmen) gibt.

Nutzerkreis

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sowie deren Mitgliedsbetriebe und Einrichtungen

Fachliche Anfragen

- IAG, Bereich Evaluation und Betriebliches Gesundheitsmanagement

Weiterführende Informationen

- DGUV Information 206-031:
Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM.
Orientierungshilfe für die praktische Umsetzung.
Hrsg.: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
(DGUV), Berlin 2022

[↗ Publikationsdatenbank der DGUV](#)

Herausgegeben von:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV)
Glinkastraße 40 · 10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de · Internet: www.dguv.de
ISSN (Internet): 2190-0892
ISSN (Druckversion): 2190-0884

Bezug:

www.dguv.de/publikationen Webcode: p022317

Verfasst von:

Kimjana Curtaz (UK Nord) und Esther Foege (IAG)
Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen
Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)
Königsbrücker Landstraße 2 · 01109 Dresden
Telefon: 030 13001-2203
E-Mail: iag@dguv.de
Internet: www.dguv.de/iag