



**Eingliederungsmanagement:  
„Wir kümmern uns!“**

## Tipps zum Umgang mit Betroffenen

*„Allein das Betriebsgelände betreten nach mehreren Monaten, und plötzlich kein Patient Müller mehr zu sein, sondern der Arbeitnehmer Müller, ist schon komisch. Da hat man das Gefühl, hier beginnt etwas Anderes. Was ist, wenn ich auf dem Weg zum Gelände einen Kollegen treffe? Was sag ich zu dem außer Guten Tag? Ich hätte z.B. keine Lust gehabt, in die Kantine zu gehen.“*

### **Vertrauen schaffen, Sicherheit geben:**

Ruhige Atmosphäre, ungestört, Getränk anbieten etc.

### **Freiwilligkeit betonen**

und nicht nach Diagnosen oder Medikamenten fragen

### **Falls derjenige nicht mag:**

Ablehnung des Eingliederungsprozesses nicht persönlich nehmen

### **Grundhaltung:**

#### **Grundsätzliches:**

Das Erstgespräch soll dafür sorgen, dass das Arbeiten weiter möglich bleibt. Es soll den Arbeitsplatz erhalten, es ist quasi ein Kündigungshinderungsgespräch.

Sie meinen es gut. Zeigen Sie einfach, dass Sie sich kümmern, indem Sie zuhören und zum Mitmachen motivieren.

**NICHT DIE  
KRANKHEIT STEHT  
IM VORDERGRUND,  
SONDERN DIE  
ARBEITSFÄHIGKEIT!**

# Gesprächsleitfaden

für Erstgespräche im Eingliederungsmanagement

## **Begrüßung und Vorstellung**

Namentliche Begrüßung, kurze Vorstellung der eigenen Funktion („bin seit X Jahren in der Abteilung Y tätig“); Freude über die Gesprächsbereitschaft ausdrücken

## **Das Eingliederungsmanagement vorstellen**

Kurze Vorstellung des Prozesses: „Sie sind und bleiben der Boss“ über den freiwilligen Prozess; also kurze Information über die Ziele, aber kein langer Monolog

## **Formale Aspekte des Prozesses klären**

Zustimmung zum Eingliederungsprozess einholen, dabei auf die Verschwiegenheit hinweisen (z.B. Schweigepflicht des Betriebsarztes)

## **Passung herstellen zwischen Mensch und Arbeit, den Betroffenen aktiv beteiligen**

Je aktiver der Betroffene sich beteiligt, zum Beispiel durch Vorschläge zur Umgestaltung bzw. Anpassung seines Arbeitsplatzes, desto besser.  
Wichtigste Fragen:

**Möchten Sie wieder im gleichen Bereich arbeiten oder nicht?**

**Hatte es etwas mit der Arbeit zu tun?**

Daraus ergibt sich die Frage: Was muss angepasst werden? (reduzierte Arbeitsbelastung ermöglichen etc.). Mit anderen Worten: „Was kann der Betrieb tun, damit Sie wieder arbeiten können?“

## **Zusammenfassung mit Blick aufs Positive**

Wer macht was? Welche nächsten Schritte passieren bis wann?

