

Abstracts

WSI-MITTEILUNGEN 5/2019, SEITEN 327–334
FRERICH FRERICHS

Laufbahngestaltung bei begrenzter Tätigkeitsdauer

Betriebliche Herausforderungen
und Handlungsperspektiven

Angesichts einer alternden Erwerbsbevölkerung gewinnen Konzepte einer gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung zunehmende Bedeutung. Ansätze der Laufbahngestaltung in stark belastenden Berufen bzw. in solchen mit „begrenzter Tätigkeitsdauer“ können hier eine wichtige Rolle einnehmen, um die Gesundheit aufrechtzuerhalten und einen Verbleib in der Erwerbsarbeit bis zum Erreichen der Altersgrenzen zu ermöglichen. Vor diesem Hintergrund führt der Autor die Befunde aus aktuellen Forschungs- und Entwicklungsprojekten zur horizontalen, kompetenzbasierten Laufbahngestaltung in der Erwerbsarbeit konzeptionell zusammen und stellt exemplarische Ansätze dar. Er reflektiert die Verbreitungschancen entsprechender Laufbahnen kritisch und zeigt betriebliche Entwicklungsbedarfe auf. ■

WSI-MITTEILUNGEN 5/2019, PP 327–334
FRERICH FRERICHS

Career management and limited job tenure

Challenges and prospects for companies

In the face of the ageing of the labour force, concepts towards creating work environments that promote the health of employees are becoming increasingly important. Career management in jobs with a high work load and in jobs that can only be carried out for a limited duration seem to be crucial to promoting the health of employees and enabling them to work until retirement age. Against this background the author inte-

grates findings from recent research and development projects that aim at the analysis and implementation of horizontal, competence-based career planning and presents company-based approaches. He critically reflects on the prospects of implementing horizontal careers more broadly and highlights challenges for future development. ■

WSI-MITTEILUNGEN 5/2019, SEITEN 335–342
ANNA GONON

Frühes Eingreifen bei psychischer Arbeitsunfähigkeit als ambivalente Strategie

Angesichts steigender Zahlen psychisch bedingter Arbeitsunfähigkeit lautet die sozialpolitische Empfehlung, auf Frühintervention am Arbeitsplatz zu setzen. Ein möglichst frühes Eingreifen soll verhindern, dass psychische Gesundheitsprobleme ernster werden und zum Verlust der Arbeitsstelle führen. Inhaltlich ist das Prinzip des frühen Eingreifens jedoch unbestimmt. Der Beitrag untersucht anhand einer qualitativen Studie in zwei Versicherungs- und einem Industrieunternehmen in der Schweiz, wie betriebliche Akteure das Prinzip des frühen Eingreifens in der Wiedereingliederung psychisch erkrankter Beschäftigter umsetzen und welche Rolle es in ihren Strategien spielt. Die analysierten Praktiken der Frühintervention zielen darauf ab, die Akzeptanz für das eingeschränkte Arbeitsvermögen der Betroffenen zu fördern. Die Akteure blenden betriebliche Faktoren, die zu psychischen Belastungen beitragen, jedoch tendenziell aus. Frühe Interventionen unterstützen die Beschäftigten dabei, sich den Leistungsanforderungen optimal anzupassen, werden aber nicht darauf ausgerichtet, gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz frühzeitig zu beseitigen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 5/2019, PP 335-342
ANNA GONON

Early intervention in the case of psychological disorders which lead to work incapacity – an ambivalent strategy

In the face of the rising figures of work incapacity due to mental illness, social policy recommendations promote the strategy of early intervention. Intervening as early as possible is intended to prevent the deterioration of health and the loss of employment. However, the principle of early intervention lacks a clear definition. This article analyses the ways in which early intervention is practised in the occupational reintegration of employees with mental disorders, as well as the role that it plays in organisational strategies. Empirically, the article is based on a qualitative study in two insurance companies and one industrial company in Switzerland. The observed early intervention practices aim at promoting the acceptance of the limited capacity to perform that employees suffering from mental disorders have. However, the actors tend to neglect an examination of the organisational factors causing psychological strain. Early interventions support employees in conforming better to performance requirements, but are not directed towards the goal of an early elimination of health risks in the workplace. ■

in der betrieblichen Gesundheitspolitik wachsen. Der Beitrag analysiert auf der Basis einer qualitativen Untersuchung von Beschäftigten, die sich wegen psychischer Erkrankungen einer Therapie in psychosomatischen Kliniken unterzogen haben, und von Expertengesprächen mit Beteiligten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) Möglichkeiten und Probleme der Wiedereingliederung in die Arbeit. Als besondere Herausforderung gerade bei psychischen Erkrankungen erweist sich die Stigmatisierungsangst, die Betroffene von der Teilnahme am BEM oder von der offenen Thematisierung ihrer Belastungserfahrungen abhalten kann. Die jeweiligen Handlungslogiken der Akteure führen zu einer Individualisierungstendenz des BEM, die einerseits dem Einzelfall angemessenes Handeln ermöglicht, andererseits die Veränderung von psychischen Belastungen im Arbeitsbereich aus dem Blick geraten lässt. Das BEM kann aber auch als Instrument der Verhältnisprävention genutzt werden, wenn es mit anderen Institutionen der betrieblichen Gesundheitspolitik, insbesondere der Gefährdungsbeurteilung, verknüpft wird. ■

WSI-MITTEILUNGEN 5/2019, PP 343-350
STEPHAN VOSWINKEL

Return to work in cases of mental illness Challenges for Company Integration Management

Mental illnesses constitute an ever-growing share of factors relating to incapacity to work, and their importance in company health policy is increasing. The article analyses the possibilities and challenges of reintegration into work for those employees who had been diagnosed with mental disorders and had received treatment. It is based on a qualitative study of employees who had undergone therapy in psychosomatic clinics and of expert interviews with participants

in Company Integration Management (BEM). It can be shown that a particular challenge, especially in the case of mental illnesses, is the fear of stigmatisation. It can hold back the affected individuals from participating in the BEM or from openly discussing their experiences of psychological burdens. The logics of actions of the different actors lead to a tendency to individualise BEM. On the one hand this enables appropriate action for each and every individual case, but on the other hand it implies that BEM loses sight of the psychological burden stemming from the general structure of the work situation itself. The BEM does, however, offer the potential to act as an instrument of situational prevention, if it is linked with other institutions of company health policy, especially risk assessment. ■

WSI-MITTEILUNGEN 5/2019, SEITEN 351-357
KATHRIN FILIPIAK, GERNOT MÜHGE

Innerbetriebliche Netzwerke für ein return to work

Die Zusammenarbeit der Personalvermittlung im internen Arbeitsmarkt mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement

In Unternehmen, die über eine eigene Abteilung zur Personalvermittlung im internen Arbeitsmarkt verfügen, kommt es oftmals zu einer engen Kooperation mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Ziel der Kooperation ist es, gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte, die am alten Arbeitsplatz oder im alten Arbeitsbereich nicht weiter beschäftigt werden können, auf neuen Stellen im Unternehmen wertschöpfend und leidensgerecht einzusetzen. Die effektive unternehmensweite Vermittlung stellt die Akteure vor eine anspruchsvolle Gestaltungsaufgabe, und sie ist auf verschiedene netzwerkförmige Kooperationen

WSI-MITTEILUNGEN 5/2019, SEITEN 343-350
STEPHAN VOSWINKEL

Rückkehr in die Arbeit bei psychischen Erkrankungen

Herausforderungen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Der Anteil psychischer Erkrankungen an den Arbeitsunfähigkeitszeiten und ihr Stellenwert

zwischen unternehmensinternen und -externen Akteuren angewiesen. Auf Basis qualitativer Forschungsarbeiten untersucht der Beitrag zum einen die Koordinationsformen zwischen BEM und Abteilungen zur internen Personalvermittlung, zum anderen die netzwerkförmige Zusammenarbeit des erweiterten Kreises der am BEM-Verfahren beteiligten Akteure hinsichtlich der unternehmensweiten Vermittlung von Beschäftigten, die ein BEM Verfahren durchlaufen haben. ■

WSI-MITTEILUNGEN 5/2019, PP 351–357
KATHRIN FILIPIAK, GERNOT MÜHGE

Company internal networks for a return to work

Forms of cooperation between departments of job-to-job transitions in the internal market with the corporate integration management

In companies that have a department for the support of job-to-job transitions in the internal labour market, there is often close cooperation between them and the Corporate Integration Management (BEM). The aim of the cooperation is to deploy health-impaired BEM employees who cannot be further employed at the old workplace or old work area, to new jobs in a value-adding and problem-oriented manner. The effective company-wide placement is a challenging task, which in practice leads to a broad variety of network-shaped cooperation between internal and external actors. On the basis of qualitative research, the article examines the forms of coordination between BEM and departments for internal job-to-job transitions, as well as the network cooperation of the extended circle of actors involved in the BEM procedure with regard to the company-wide placement of BEM employees. ■

WSI-MITTEILUNGEN 5/2019, SEITEN 358–364
MARIE SOPHIA HEIDE, MATHILDE NIEHAUS

Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion

Eine inklusive Arbeitswelt ist eine bedeutende Grundlage für eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Leben in der Gesellschaft. Durch die gesetzliche Verankerung und praktische Implementation der Schwerbehindertenvertretung (SBV) als betriebliche Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung kann betriebliche Inklusion gestaltet werden. Auf Grundlage einer Befragung von 1552 Vertrauenspersonen der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in deutschen Betrieben und Dienststellen zeigt dieser Beitrag, dass ihre Arbeit durch eine große Nähe zu ihrer Zielgruppe gekennzeichnet ist und sie eine wichtige Repräsentanz- und Unterstützungsfunction ausüben. Verdeutlicht wird auch, dass das Handeln und der Handlungsspielraum der SBV durch die Erwartungen und Interessen verschiedener Akteur*innen – u.a. jener der schwerbehinderten Kolleg*innen, der Unternehmensleitung und des Betriebs-/Personalrats – geprägt sind. Vor diesem Hintergrund ergeben sich Rollenkonflikte, die es durch gezielte Weiterbildungen zu bearbeiten gilt. ■

WSI-MITTEILUNGEN 5/2019, PP 358–364
MARIE SOPHIA HEIDE, MATHILDE NIEHAUS

The status of representatives of employees with severe disabilities in the workplace inclusion

An inclusive work environment is an important foundation for a self-determined and equal

participation of people with disabilities and health impairments in society. Through the legal anchoring and practical implementation of the Representative Body for Severely Disabled Employees (*Schwerbehindertenvertretung*), employee representation for the inclusion of people with disabilities can be shaped. Based on a survey of 1552 representatives of employees with severe disabilities in German companies, the article shows that their work is characterised by close proximity to their target group and that they thus fulfil an important representative and supportive function. It also clarifies that the actions and the scope of actions of the representatives of employees with severe disabilities are influenced by the expectations and interests of various actors, such as those of disabled colleagues as well as those of the employer and the works and staff councils. Against this background, there emerge role conflicts that need to be addressed through specific further training courses. ■

WSI-MITTEILUNGEN 5/2019, SEITEN 365–372
CARSTEN DETKA, SUSANNE KUCZYK,
BIANCA LANGE, HEIKE OHLBRECHT

Betriebliches Eingliederungsmanagement als Chance?

Kreative Suchprozesse
in kleinen und mittleren Unternehmen

Erwerbsarbeit ist in modernen Gesellschaften ein zentraler Modus gesellschaftlicher Integration. Die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ist volkswirtschaftlich geboten und für die betroffenen Personen von hoher biografischer Relevanz. In Verfahren des gesetzlich vorgeschriebenen Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sollen geeignete

Maßnahmen ergriffen werden, um die Weiterbeschäftigung gesundheitlich eingeschränkter Arbeitnehmer*innen sicherzustellen. In diesem Beitrag werden Gelingensbedingungen und Prozessmechanismen des BEM in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) vorgestellt. Obwohl der Wissensstand zu BEM in KMU häufig weitaus geringer ausgeprägt ist als in Großunternehmen, können auch in KMU im Rahmen offener, kreativer Suchprozesse auf der Grundlage eines Arbeitsbündnisses zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in produktive Lösungen im betrieblichen Wiedereingliederungsprozess entwickelt werden. ■

WSI-MITTEILUNGEN 5/2019, PP 365–372

CARSTEN DETKA, SUSANNE KUCZYK,
BIANCA LANGE, HEIKE OHLBRECHT

Company Integration Management as a chance?

Creative search processes
in small and medium-sized enterprises

In modern societies, gainful employment is a central mode of social integration. Safeguarding the employability of people with health impairments is economically imperative and of high biographical relevance for those affected. In procedures of Company Integration Management (CIM) which is mandatory in Germany, suitable measures are to be taken to ensure the continued employment of employees with health impairments. The article presents the conditions for success and process mechanisms of CIM in small and medium-sized enterprises (SMEs). Although the level of knowledge about CIM in SMEs is often much less pronounced than in large enterprises, productive solutions can also be developed in SMEs within the framework of open, creative search processes on the basis of a work alliance between manager and employee in the company reintegration process. ■

WSI-MITTEILUNGEN 5/2019, SEITEN 373–381
FRANK OSCHMIANSKY, PETRA KAPS

Was das Konzept der Unterstützten Beschäftigung leistet

Unterstützte Beschäftigung (UB) ist eine Maßnahme für Menschen mit Behinderung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Anders als bei traditionellen beruflichen Wiedereingliederungsprogrammen sieht die seit 2009 im deutschen Sozialgesetzbuch IX verankerte UB die rasche Platzierung auf dem ersten Arbeitsmarkt mit berufsbegleitender Unterstützung und Qualifizierung vor. Ziel der UB ist ein sozialversicherungspflichtiges, betriebliches Arbeitsverhältnis, das möglichst dauerhaft erhalten bleiben soll. Der Beitrag diskutiert explorativ den Umsetzungsstand und die Potenziale des Instruments. Er zeigt unter anderem, dass das Instrument zwar von allen wesentlichen Institutionen und Akteursgruppen überwiegend positiv bewertet und gewürdigt wird, die Teilnehmerzahlen aber auf bescheidenem Niveau verharren. Der Umstand, dass die Maßnahme in den Bundesländern unterschiedlich stark genutzt wird, deutet auf nicht ausgeschöpfte Potenziale hin. Dies wird auch von involvierten Praktikern bestätigt, die die Autoren im Rahmen von Fallstudien befragt haben. ■

WSI-MITTEILUNGEN 5/2019, PP 373–381
FRANK OSCHMIANSKY, PETRA KAPS

What the Supported Employment concept is able to achieve

Supported Employment is an employment and training scheme to support the labour market inclusion of persons with disabilities. It was introduced in Germany in 2009 and follows the concept of first placing the individual in the labour market and then training, instead of tra-

ditional pre-vocational training schemes. The Supported Employment scheme aims to create regular permanent employment contracts. The article describes the degree of implementation and discusses its particular potential. The number of participants remains small but in an explorative case study, most of the experts interviewed rated the scheme positively. The fact that the measures are taken up to varying degrees in the different states (*Länder*) indicates that there is still untapped potential. This is confirmed by those involved who were questioned by the authors in the course of the case studies. ■

ABSTRACTS ZU DEN BEITRÄGEN
IN DEN RUBRIKEN AUS DER PRAXIS UND DEBATTE
UNTER WWW.WSI-MITTEILUNGEN.DE
