

INKONSTELATION

Systemische Coaching Ausbildung

Abschlussarbeit



INKONSTELATION

Betriebliches Eingliederungsmanagement und Systemisches Coaching

- Ist Systemisches Coaching eine Methode im BEM,
eine weiterführende Maßnahme oder unter bestimmten
Maßnahmen eine Möglichkeit im BEM? -

Verfasserin:

Anna Broich

Ausbildungszeitraum:

Mai 2022 bis Januar 2023

Datum:

Dezember 2022

Executive Summary

Diese Abschlussarbeit befasst sich mit den beiden Methoden betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Systemisches Coaching. Hierbei wird der Schwerpunkt der Arbeit auf die Fragen „Ist Systemisches Coaching eine Methode im BEM oder eine weiterführende Maßnahme?“ und „Wie kann systemisches Coaching in den BEM-Prozess eingebaut werden?“ gelegt.

Zunächst werden die beide Methoden kurz erläutert. Anschließend folgt eine genauere Beschreibung des BEM-Prozesses und des Systemischen Coachings. In einem weiteren Abschnitt werden vor allem Unterschiede der beiden Methoden aufgezeigt und die erste Frage der Arbeit beantwortet, das Systemisches Coaching nicht anstatt eines BEM durchgeführt werden kann, da die Ziele unterschiedlicher Natur sind. Danach folgt eine Erläuterung zu der Frage, ob Systemisches Coaching eine weiterführende Maßnahme ist. Da in einem Systemischen Coaching die Ziele des Coachees anders angegangen werden, bietet sich Coaching sehr gut als eine Maßnahme aus dem BEM an. Abschließend folgt eine Einschätzung, wie Systemisches Coaching in den BEM-Prozess eingebunden werden kann. Hier wird herausgestellt, dass vor allem die BEM-Fallmanager*innen eine Systemische Coaching Ausbildung oder speziell dazu geschult werden müssen, um Interventionen und Fragetechniken aus dem Systemischen Coaching anzuwenden.

Als Grundlage der Arbeit dienen Literatur zum BEM, Folien und Skript der systemischen Coaching Ausbildung sowie Selbsterfahrung aus der Arbeit als Fallmanager*in im BEM. Diese Arbeit unterliegt keiner wissenschaftlichen Methode.

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary

Abbildungsverzeichnis	II
1 Einleitung	- 1 -
2 Begriffsdefinitionen	- 2 -
2.1 Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)	- 2 -
2.2 Das Systemisches Coaching	- 3 -
3 Analyse	- 4 -
3.1 Coaching als Methode im BEM	- 4 -
3.1.1 Der BEM-Prozess	- 4 -
3.1.2 Der Coaching Prozess	- 6 -
3.1.3 Unterschiede der beiden Methoden	- 6 -
3.2 Coaching als weiterführende Maßnahme aus dem BEM	- 7 -
3.3 Wie kann systemisches Coaching in den BEM-Prozess eingebaut werden?	- 8 -
4 Fazit	- 9 -
Literaturverzeichnis	III

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: BEM-Prozess

- 5 -

1 Einleitung

In der vorliegenden Arbeit werden die beiden Methoden „Systemisches Coaching“ und „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ thematisiert. Beide Methoden verfolgen den systemischen Ansatz. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement, im folgenden BEM abgekürzt, ist eine Methode, dass Arbeitgeber*innen verpflichtend ihren Arbeitnehmer*innen nach 42 Tagen Arbeitsunfähigkeit anbieten müssen. Systemisches Coaching ist eine Methode, indem ressourcenorientiert und lösungsfokussiert gearbeitet wird. Personen können dieses Angebot freiwillig in Anspruch nehmen. Systemisches Coaching wird jedoch nicht als direkte Methode in einem betrieblichen Eingliederungsmanagement eingesetzt, obwohl beide Ansätze den systemischen Ansatz verfolgen und ressourcenorientiert arbeiten. Daher wird in der vorliegenden Arbeit untersucht, ob Systemisches Coaching eine Methode im BEM-Prozess sein kann oder eine weiterführende Maßnahme, die in dem BEM-Prozess festgelegt wird, ist und ob Systemisches Coaching unter bestimmten Voraussetzungen Teil des BEM-Prozesses ist.

Weiterführende Fragen mit denen sich auseinandergesetzt wird sind unter anderem „Wie kann Systemisches Coaching Teil des BEM-Prozesses sein?“ „Können Teile des Systemischen Coachings als Methode aufgenommen werden?“ „Unter welchen Voraussetzungen kann ein Systemisches Coaching Mitarbeitenden angeboten werden?“.

Nach der Einleitung im ersten Kapitel folgt im zweiten Kapitel der vorliegenden Arbeit eine Herleitung der beiden Begriffe. Diese umfasst grundlegenden Begriffserklärungen von BEM und dem systemischen Coaching. Im dritten Kapitel wird sich der Fragestellung der Arbeit zugewandt. Als Grundlage hierfür dienen Fachliteratur, Unterlagen aus der Systemischen Coaching Ausbildung sowie eigene Gedanken und Erfahrungen aus der Arbeit als BEM- Fallmanagerin. Im letzten Kapitel folgt dann die Schlussbetrachtung.

2 Begriffsdefinitionen

Um sich mit einer Betrachtung zu der Fragestellung „Ist Systemisches Coaching eine Methode im betrieblichen Eingliederungsmanagement oder eine weiterführende Maßnahme?“ beschäftigen zu können, bedarf es einer Begriffserklärung beider Methoden. Dabei wird das BEM als eine Methode im betrieblichen Kontext und das Systemisches Coaching im allgemeinen Kontext, losgebunden aus dem betrieblichen Kontext, betrachtet.

2.1 Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Die Menschen als Mitarbeitende in einem Unternehmen gelten in der heutigen Gesellschaft und nach der Annahme des Human Resource Managements als die wichtigsten Ressourcen eines Unternehmens (vgl. Oechsler 2011, S. 3ff.). Dabei sichert ein systemisch betriebenes BEM nicht nur die Human-Ressourcen des Unternehmens, reduziert Fehlzeiten und Personalkosten sondern führt ebenso die durch krankheitsbedingt abwesenden Mitarbeitenden und gegebenenfalls leistungsgeminderten Mitarbeitenden in eine sinnvolle betriebliche Tätigkeit zurück. Ziel eines BEMs ist es die Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden und herauszustellen mit welchen Leistungen oder Hilfen eine erneute Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist im SGB IX, § 167, Absatz 2 festgehalten:

„(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). (...)“ (Sozialgesetzbuch IX)

Darüber hinaus bieten einige Unternehmen auch den Mitarbeitenden an, jederzeit selbst ein BEM-Verfahren zu initiieren. Dies ist auch möglich, wenn noch keine 42 Tage Arbeitsunfähigkeit in den letzten 12 Monaten vorliegen. Zum Beispiel wenn aufgrund von Erkrankungen wiederholt kurze Arbeitsunfähigkeits-Zeiten auftreten, die durch BEM positiv beeinflusst werden können.

In dem obengenannten Paragraphen werden auch die Hauptaspekte im BEM betont: die Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden und welche Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorbeugen sowie die Erhaltung des Arbeitsplatzes. Zielsetzungen können in kurzfristige sowie mittel- und langfristige Zielsetzungen unterteilt werden.

Von BEM-Nehmer*innen wird gesprochen, wenn sich Mitarbeitende für ein BEM entscheiden. Die Mitarbeitenden, die den BEM-Prozess als BEM Expert*innen begleiten werden als Fallmanager*innen bezeichnet. Die BEM-Nehmer*innen sind „Herr des Verfahrens“, die Fallmanager*innen müssen im BEM losgelöst von den anderen Aufgaben, die sie gegebenenfalls im Unternehmen übernehmen, agieren und gelten als Berater*innen der BEM-Nehmer*innen (vgl. Stöpel, Lange, Coß, 2018, S. 252).

2.2 Das Systemisches Coaching

Alle Menschen sind Teil eines oder mehreren Systemen, daher ist es wichtig diese Person unter der Berücksichtigung der relevanten Systeme zu betrachten. Systemisches Coaching basiert auf der Grundhaltung, Klient*innen in beruflichen und privaten Bereichen unter Einbeziehung aller relevanter Systeme zu unterstützen.

Für Systemisches Coaching liegen mehrere Definitionen vor. Eine Definition nach Sabine Radatz beschreibt Systemisches Coaching wie folgt:

"[...] Beratung ohne Ratschlag - eine Beziehung zwischen Coach und Coachee, in der der Coach die Verantwortung für die Gestaltung des Coaching-Prozesses und der Coachee die inhaltliche Verantwortung übernimmt - also die Verantwortung dafür, an seinem Problem zu arbeiten [...] damit wird deutlich, worum es im systemischen Coaching geht- [...] maßgeschneidert mit ihnen konkret an anstehenden Problemen zu arbeiten und diese in möglichst effizienter Zeitnutzung zu lösen." (Radatz, 2010, S. 16)

Dabei ist Systemisches Coaching abzugrenzen von anderen Beratungsformen wie Therapie, Beratung oder Supervision. Coaching ist Hilfe zur Selbsthilfe, wobei der Prozess lösungs- und zielorientiert angelegt ist. Klient*innen, im Coaching Coachee genannt, übernehmen die inhaltliche Verantwortung. Diese bringen beispielsweise ihre Problemstellungen, Fragen oder offene Entscheidungen in den Prozess ein. Ein Coach übernimmt die Prozessbegleitung und aktiviert durch die Anwendung gezielt ausgewählter Methoden und Interventionen beim Coachee vorhandene Ressourcen. Durch eigene Lösungen und Entscheidungen soll die anfängliche Zielformulierung des Coachees erarbeitet werden. Beim Coachee können sich außerdem weitere

Schritte ergeben, welche dann als „Hausaufgabe“ selbst erprobt werden können. Dabei soll die „72 Stunden Regel“ beachtet werden. Diese besagt, dass die Erfolgchancen steigen, wenn die ersten Aufgaben innerhalb der nächsten 72 Stunden begonnen werden.

Systemisches Coaching ist als Beratungsform ganzheitlich auf das Coachee-System ausgerichtet. Das bedeutet, dass alle relevanten, fachlichen, persönlichen, organisationalen, kulturellen und zwischenmenschlichen Aspekte, die für den Coachee wichtig sind, mit einbezogen werden.

Im Coaching gilt der Coach als Prozessbegleiter*in, die*der dem Coachee Hilfestellung zur Zielerreichung gibt. Der Coachee selbst entwickelt Lösungsansätze und nimmt somit den aktiven Part im Coaching ein.

3 Analyse

Um zu schauen, ob Systemisches Coaching eine Methode in einem BEM-Prozess sein kann oder eine weiterführende Maßnahme ist, muss man sich die Komponenten Prozess, Fragestellungen, Fallmanager*in bzw. Coach und Ziele anschauen.

3.1 Coaching als Methode im BEM

Im nächsten Teil wird der BEM-Prozess genauer beschrieben sowie das Systemische Coaching. Beide Beschreibungen dienen zur Herleitung der Unterschiede.

3.1.1 Der BEM-Prozess

Der BEM-Prozess beginnt, sobald festgestellt wird, dass ein BEM einem Mitarbeitenden angeboten werden muss. Das Angebot des BEMs von der Arbeitgeberin ist verpflichtend, die Annahme eines BEM-Verfahrens für die Betroffenen jedoch freiwillig. Ein BEM wird in drei Bereiche unterteilt: den fallbezogenen Prozess, die Dokumentation und die begleitenden Prozesse:

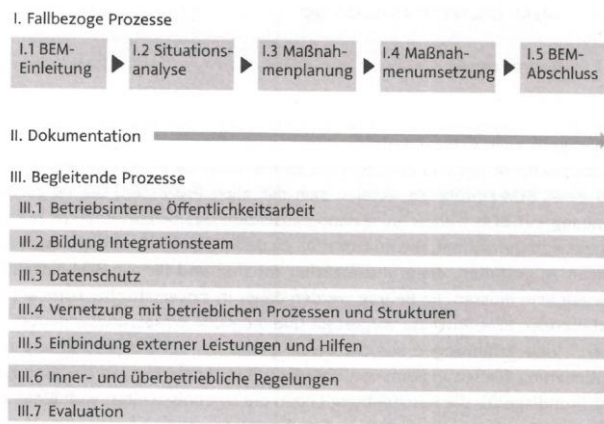


Abbildung 1: BEM-Prozess

In einem BEM bestimmt die Qualität der Situationsanalyse die Qualität des BEMs. Der Blick der beteiligten Personen im BEM-Prozess soll über negative Einflussfaktoren hinaus zu den Ressourcen erweitert werden. Die Mitarbeitenden selber rücken in den Mittelpunkt und die Möglichkeiten der Betroffenen werden fokussiert. Zu einer qualifizierten und differenzierten Analyse gehört die Abklärung, welche Bedingungen/Faktoren die Arbeitsunfähigkeit beeinflussen bzw. wodurch eine positive Wiedereingliederung der Betroffenen erreicht werden kann. Weiterhin ist es ebenso wichtig zu schauen, wie die Beschäftigten unterstützt werden können (vgl. Stöpel, Lange, Coß, 2018, S. 68). „Zentrale Qualitätskriterien im BEM sind die Förderung der Eigeninitiative der BEM-Nehmer*innen und die Beteiligung und Selbstbestimmung im gesamten BEM-Prozess (Stöpel, Lange, Coß, 2018, S. 68).

In einen BEM-Prozess können noch weitere Personen wie Führungskräfte, Vertrauenspersonen, der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung mit einbezogen werden. Gegebenenfalls auch externe Personen, wie das Inklusionsamt etc.

Aus der Situationsanalyse können sich bereits geeignete Maßnahmen ergeben. Daraus ergibt sich eine Maßnahmenplanung (siehe dazu Stöpel, Lange, Coß, 2018, S. 79ff.).

„Bei der Maßnahmenauswahl berücksichtigen die Beteiligten ein breites Spektrum von gesundheits- und beschäftigungserhaltenden Maßnahmen, wie z.B. Belastungsabbau [...] Coaching, [...]“ (Stöpel, Lange, Coß, 2018, S. 81). Nach der Maßnahmenplanung beginnt die Maßnahmenumsetzung, bei der erneut weitere Akteure miteinbezogen werden können. Am Ende folgt ein BEM-Abschluss. Nicht immer wird ein BEM erfolgreich abgeschlossen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die Mitarbeitenden das BEM abbrechen oder eine Erwerbsunfähigkeit erreichen. Als erfolgreich abgeschlossen gilt ein BEM, wenn alle Ziele des BEM erreicht und die Maßnahmen umgesetzt wurden.

3.1.2 Der Coaching Prozess

Auch das Coaching kann in verschiedene Elemente unterteilt werden. In einem Erstgespräch wird besprochen, was Systemisches Coaching bedeutet, wie viele Sitzungen benötigt werden, welche Vorstellungen der Coachee über Coaching hat, etc. Einzelne Coaching-Sitzungen unterteilen sich in die Auftragsklärung mit Zielformulierung (Herausstellen des Themas und Ziels), die Situationsanalyse, die Interventionen und den Abschluss sowie die Evaluation.

Anders als das BEM, ist das Systemische Coaching keine gesetzliche Vorschrift und kann von Klient*innen freiwillig in Anspruch genommen werden. Systemisches Coaching verfolgt das Ziel des Coachees, welches zu Beginn festgelegt wurde. Dabei können verschiedene Ziele in den einzelnen Coaching-Sitzungen angegangen werden.

Beim systemischen Coaching handelt es sich um eine „Kurzzeittherapie“. Das heißt der Prozess ist eher kürzer und umfasst ca. 5 Sitzungen, wobei Coachees auch nur eine Sitzung in Anspruch nehmen können.

Im systemischen Coaching wird immer darauf geachtet, ob das Ziel des Coachees auch selbstwirksam lösbar ist. Sollte dies nicht der Fall sein, wird das zweitmögliche Ziel formuliert. Zudem wird mit den Ressourcen des Coachees gearbeitet. Die eigentliche Zielerreichung ist vom Coachee abhängig.

Wie bereits oben genannt, ist der Coach ein*e Prozessbegleiter*in und kann durch gezielte Fragestellungen und die richtigen Anwendungen von Interventionen und Methoden, den Coachee zu einer Lösung verhelfen. Eine beratende Art wird hier ausgeschlossen. Es geht einzig um die eigenen Ressourcen des Coachees. (vgl. InKonstellation, Fotoprotokolle, Skript und eigene Notizen)

3.1.3 Unterschiede der beiden Methoden

Anhand der Beschreibungen zu BEM und Systemischen Coaching lässt sich herausstellen, dass beide Methoden als Prozess zu betrachten sind. Jedoch ist BEM eine gesetzliche Vorschrift, Systemisches Coaching ist ein Angebot, dass alle Personen in Anspruch nehmen können.

Bei Betrachtung der Ziele ist festzustellen, dass das BEM ein Hauptziel verfolgt, die Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden und herauszustellen mit welchen Leistungen oder Hilfen eine erneute Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Anders als im Coaching, beinhaltet ein BEM-Prozess mehrere Ziele von verschiedenen Akteuren im

Prozess. Zum einen das Ziel von den Unternehmen, die Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden und Leistungen oder Hilfen anzubieten, um eine erneute Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz erhalten zu können. Manche Unternehmen bieten das BEM auch nur wegen der rechtlichen Vorschriften an. Denn wenn ein BEM angeboten wurde, kann es bei einer krankheitsbedingten Kündigung weniger schnell zu einer Kündigungsschutzklage kommen (siehe dazu §1 KSchG). Zum anderen das individuelle Ziel der Arbeitnehmer*innen. Hier können mit der Aufnahme des BEMs individuelle Ziele angegangen werden.

Beim BEM kann es eine langfristige Begleitung sein, da es auch zu Prozessen neben dem eigentlichen BEM-Gespräch kommen kann. Systemisches Coaching dient als Kurzzeittherapie.

Im BEM ist die Zielerreichung auch von Außenstehenden abhängig. Hier müssen beispielsweise Arbeitsabläufe von Unternehmensseite angepasst werden etc. Hier wird aber genauso auf die Ressourcen der BEM-Nehmer*innen eingegangen wie im systemischen Coaching. Im Coaching ist jedoch die Zielerreichung alleine vom Coachee abhängig.

Im BEM werden Fallmanager*innen auch oft als Berater*in oder auch zur Steuerung des Prozesses herangezogen. Dabei muss immer konsequent im Sinne des BEM gehandelt werden. Im Coaching-Prozess gilt Coach als Prozessbegleiter, die Berater-Rolle darf nicht eingenommen werden.

Abschließend ist festzuhalten, dass BEM nicht gleich als Systemisches Coaching verstanden werden kann und beide Methoden getrennt voneinander zu betrachten sind. Beide Methoden zeigen unterschiedliche Herangehensweisen, die eine einfache Aufnahme des Coachings als eine Methode im BEM-Prozess in einem ersten Schritt ausschließt.

3.2 Coaching als weiterführende Maßnahme aus dem BEM

In BEM-Verfahren wird wie in Punkt 3.1.1 beschrieben ein Maßnahmenplan erstellt. Ergebnisse im BEM Prozess bei dem Coachee Themen bzw. Ziele, welche die*der Fallmanager*in nicht beantworten kann oder ihr*ihm die Expertise dazu fehlt, kann eine Maßnahme sein, den BEM-Nehmer*innen ein Coaching zu bewilligen. Ein Beispiel dafür wäre, wenn es dem BEM-Nehmer*innen schwerfällt, Familie und Beruf zu vereinbaren. In einem BEM kann die*der Fallmanager*in nur auf Unternehmensseite schauen, welche Möglichkeiten bestehen, um den BEM-Nehmer*innen zu entlasten. In einem Coaching kann sich der Situation, in dem genannten Beispiel der Vereinbarung von Familie und Beruf, mehr angenommen werden. Im Coaching kann sich damit beschäftigt werden, in welchem Bereich die Fragestellung beim Coachee liegt,

ob es ein innerer Konflikt ist oder das Zeitmanagement des Coachee sich angeschaut werden muss. Durch systemische Fragen und weitere Interventionen kann sich der Erreichung des Ziels vom Coachee angenommen werden. Zum Beispiel wäre die Intervention des Inneren Teams eine Möglichkeit, den Coachee zu einer Lösung zu begleiten.

3.3 Wie kann systemisches Coaching in den BEM-Prozess eingebaut werden?

Doch wie kann auch Systemisches Coaching einen Part im BEM einnehmen?

Wie in Punkt 3.1 beschrieben, verfolgen beide Methoden einen systemischen Ansatz und sind auf die Ressourcen von BEM-Nehmer*innen bzw. Coachee ausgerichtet.

Die Schwachstelle beim Coaching Prozess liegt bei den Fallmanager*innen und in deren Fähigkeit Systemisches Coaching anzuwenden. Um diese Schwachstelle zu lösen, müssten Fallmanager*innen eine Coaching Ausbildung absolvieren. In der Ausbildung sammeln sie Erfahrungen in systemischen Fragestellungen und erlernen verschiedene Interventionen anzuwenden. Um diese Expertise jedoch auch im BEM anwenden zu dürfen, ist es absolut notwendig, dass Systemisches Coaching als eine Methode im Konzept des BEMs in den Unternehmen aufgenommen wird. Sollte es in Unternehmen zudem eine Betriebsvereinbarung zu BEM geben, muss dies dort auch aufgenommen werden.

Da BEM einen gesetzlichen Hintergrund hat, müssen bestimmte Bedingungen und Regeln dort eingehalten werden. Systemisches Coaching kann nicht anstatt BEM durchgeführt werden, die Coaching Methode ist eine andere Herangehensweise Probleme bzw. Ziele zu lösen als das BEM, da Systemisches Coaching stärker auf die Mitwirkung der Einzelnen abzielt. Aber einzelne Elemente des systemischen Coachings können im BEM angewendet werden. Möglichkeiten wären zum Beispiel die Art und Weise, wie im Systemischen Coaching Fragen gestellt werden. Als Beispiel können hier die lösungsfokussierten Fragen genommen werden, da hier ganz konkret auf die Ressourcen und Lösungen abgezielt wird.

4 Fazit

In der Arbeit wurden sich beide Methoden, BEM und Systemisches Coaching, genauer angeschaut. Beide Ansätze verfolgen einen systemischen Ansatz, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht.

Herauszustellen ist nochmals die Gemeinsamkeit, dass beide Ansätze einen systemischen Ansatz verfolgen und der Mensch mit seinen Ressourcen im Mittelpunkt steht. Ziel beider Ansätze ist es BEM-Nehmer*innen und den Coachee zu befähigen eigenständig auf Lösungen zu kommen und nicht Lösungen der Fallmanager*innen oder des Coachs zu präsentieren. Auch die umfassende Situationsanalyse bzw. die Auftragsklärung und Zielformulierungen ist bei beiden Methoden sehr umfangreich. Coachee wie auch BEM-Nehmer*innen sind „Herr des Prozesses“.

Coaching ist in den meisten Fällen eine freiwillig genommene Leistung, ein BEM wird den Mitarbeitenden aufgrund der gesetzlichen Vorschrift angeboten. Im Coaching wird der Coach nur als Prozessbegleiter gesehen, der Hilfestellungen gibt, um das zuvor formulierte Ziel zu erreichen. Im BEM-Prozess sind Fallmanager*innen auch oft Berater*innen und gelten als eine Art Projektmanager*in, die*der mit ihrem*seinem Fachwissen bei der Erreichung der Ziele den BEM-Nehmer*innen beratend zur Seite steht und auch andere für die BEM-Nehmer*innen notwendige Schritte gegebenenfalls einleitet.

Die Frage „Ist Systemisches Coaching eine Methode im BEM oder eine weiterführende Maßnahme?“ konnte vor allem im letzten Abschnitt beantwortet werden. Um Coaching im BEM anzuwenden, müssen einige Grunddinge festgehalten sein. Da beide Methoden unterschiedliche Ziele verfolgen, kann Systemisches Coaching nicht anstatt BEM durchgeführt werden und nicht die einzige Methode im BEM sein, aber bestimmte Vorgehensweisen und Elemente aus dem Systemischen Coaching können übernommen werden, wie beispielsweise verschiedene Fragetechniken. Zudem müssen die Fallmanager*innen im BEM-Prozess zu systemischer Arbeit geschult sein, um Elemente aus dem systemischen Coaching anwenden zu können. Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass Elemente des Coachings sehr sinnvoll für einen BEM-Prozess sind, dafür aber Fallmanager*innen geschult werden müssen.

Literaturverzeichnis

Bundesministerium der Justiz. Kündigungsschutzgesetz (KSchG). § 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen. https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/__1.html (Zugegriffen 04.12.2022).

Bundesministerium der Justiz. Neuntes Sozialgesetzbuch. § 167 Prävention. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/__167.html (Zugegriffen 04.12.2022).

Haufe. 2022. Ablauf und Struktur des betrieblichen Eingliederungsmanagements. https://www.haufe.de/personal/hr-management/betriebliches-eingliederungsmanagement-pflichten-ablauf/betriebliches-eingliederungsmanagement-ablauf-in-6-schritten_80_548040.html (Zuggriffen: 03.12.2022).

InKonstellation. 2022. Fotoprotokolle, Skript und eigene Notizen der Ausbildung zum systemischen Coach.

Oechsler, Walter A. 2011. Personal und Arbeit. Grundlagen des Human Resource Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Radatz, Sonja 2010. Einführung in das systemische Coaching. Heidelberg: Carl Auer.

Stöpel, Frank, Andrea Lange, und Jürgen Voß. 2018. Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis. Freiburg: Haufe.