



**BEMpsy**

*Digital einfach machen*

# BEM goes digital: Hürden und Chancen im BEM aus Anwender\*innensicht

**HTW Berlin, FG Wirtschafts- und Organisationspsychologie**

Prof. Dr. Jochen Prümper, Kathrin Moreno Superlano, Anika Melzer  
und Manuela Metzner

**htw**

Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

# Agenda

1. Ziele & Vorgehen
2. Konstrukte: Welche Daten wurden erhoben?
3. Stichprobe
4. Zentrale Ergebnisse – ein Ausschnitt
5. Ausblick: Wie geht es weiter?

# Ziele & Vorgehen

## Analysieren:

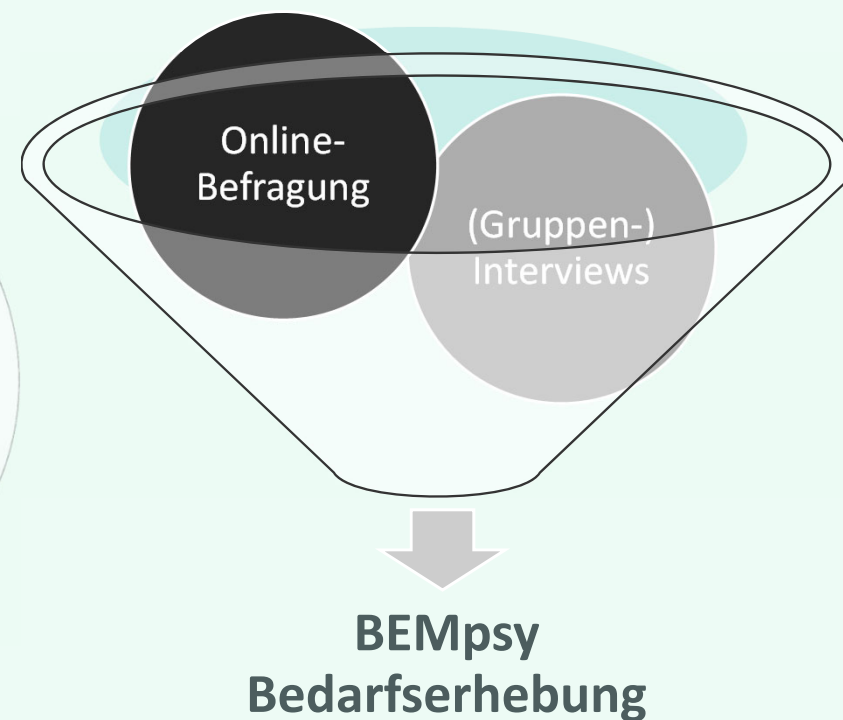
Herausforderungen  
und Verbesserung-  
potentiale in der  
Praxis des BEM

## Ermittlung Status Quo:

Einsatz digitaler  
Tools im BGM,  
insbesondere in  
BEM-Praxis

## Fokus auf:

Beschäftigte mit  
(drohenden)  
psychischen  
Beeinträchtigungen  
und  
Schwerbehinderung  
(oder  
Gleichgestellte)



# Ziele & Vorgehen

Grundlegende  
Vorbereitung:  
Recherche,  
Ausarbeitung  
Konstrukte etc.



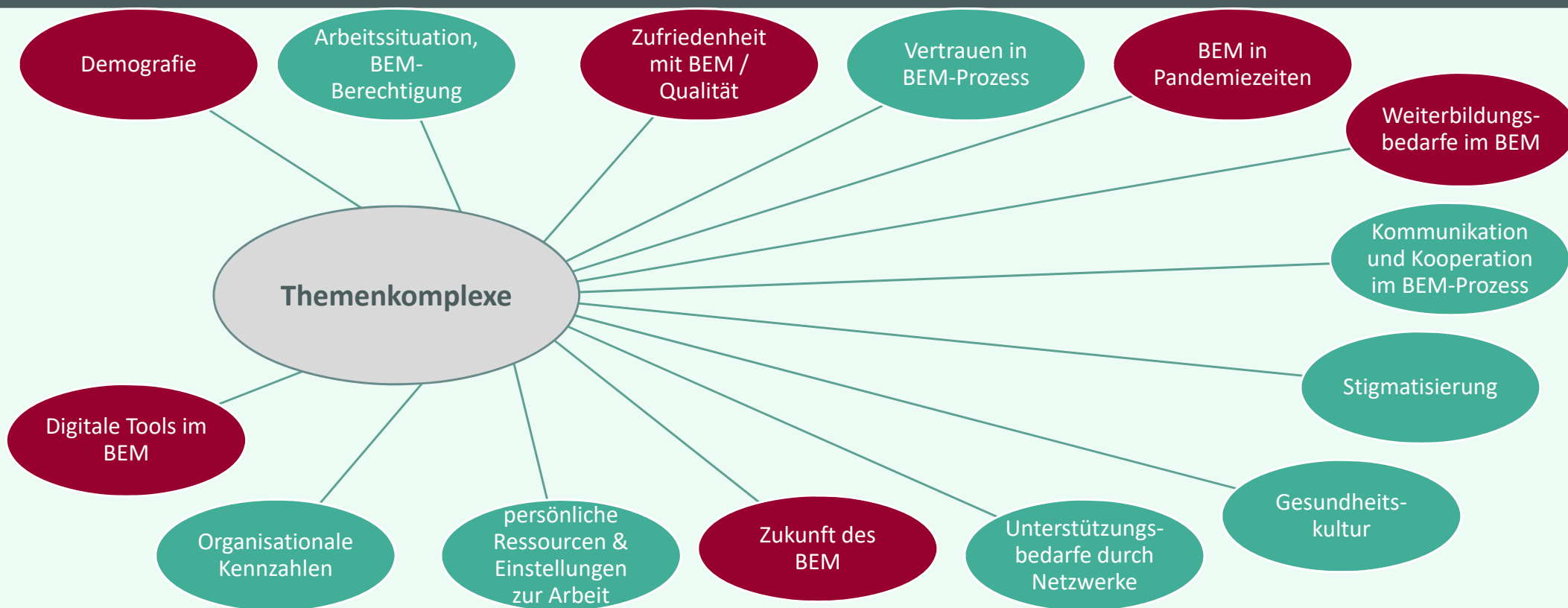
## Online-Befragung:

- BEM-Berechtigte
- Praxispartner\*innen
- Netzwerkpartner\*innen

## Vorstellung erster zentraler Ergebnisse

vertiefende  
(Gruppen-)Interviews

# Konstrukte: Was wird erhoben?



# Stichprobe: Wer wurde befragt?



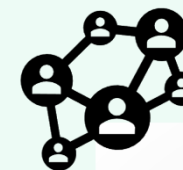
Individuum

- BEM-Berechtigte mit psychischen Beeinträchtigungen und/oder Schwerbehinderung (oder ihnen Gleichgestellte)



Organisation

- BEM-Koordination, Personalabteilung
- BEM-Fallmanager, AF-Coach, Disability-Manager
- SbV
- BR / PR
- Betriebsärzt\*in / Arbeitspsycholog\*in
- Gesundheitsmanagement

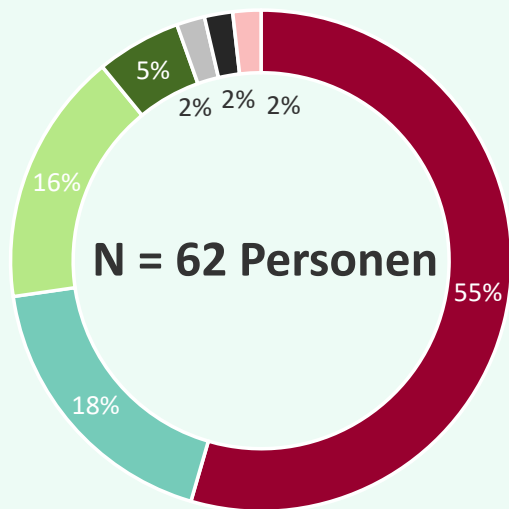


Netzwerke

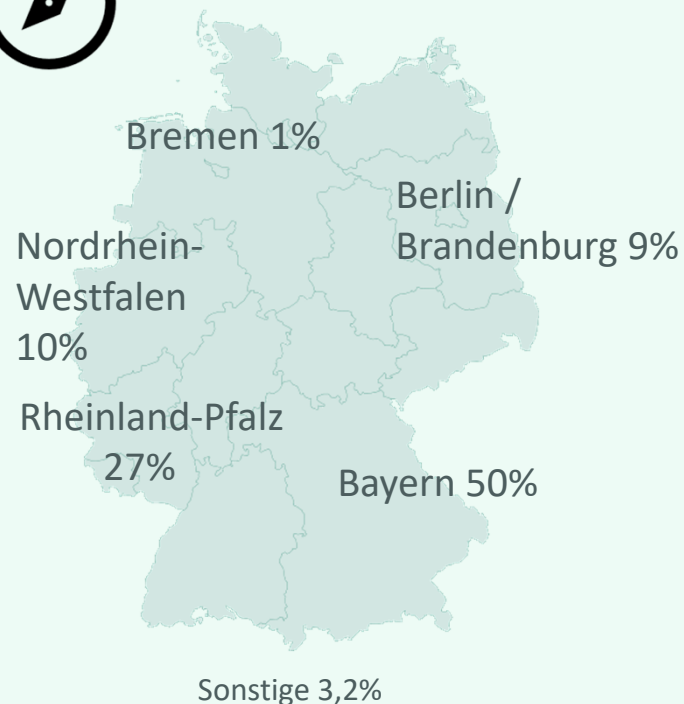
- Integrations- / Inklusionsamt bzw. Integrationsfachdienst
- Psychosoziale Dienste bzw. Beratungsstellen
- Therapeut\*in / Ärzt\*in (Reha)
- Berufsförderungswerke
- Kliniken (Akut, Ambulant)
- Reha-Träger

# Stichprobe: BEM-Berechtigte

Stand 29.04.21



- Öffentlicher Dienst
- Chemie und Pharma
- Beratung
- Verkehr, Transport und Logistik
- Gesundheitswesen und Soziales
- weitere Dienstleistungen
- Energieerzeugung



weiblich	71%
männlich	29%
divers	0%



Leitungsfunktion 8%

# Stichprobe: BEM-Berechtigte

Stand 29.04.21

## BEM-Berechtigung



**Jede/r Zweite** hat im Laufe des Lebens **mehr als ein BEM-Angebot** erhalten **50%**

**9 von 10** Personen haben mind. eines der BEM-Angebote **angenommen** **89%**

**1 von 10** Personen hat **keines** der BEM-Angebote **angenommen** **11%**

## Anerkannte Behinderung



keine	36%
>50	31%
<50, gleichgestellt	25%
<50, nicht gleichgestellt	8%



Ablehnungsgründe

*... Eindruck, den Wiedereinstieg ohne BEM bewältigen zu können.*

*... Personen waren unbekannt und es bestand kein Vertrauen.*

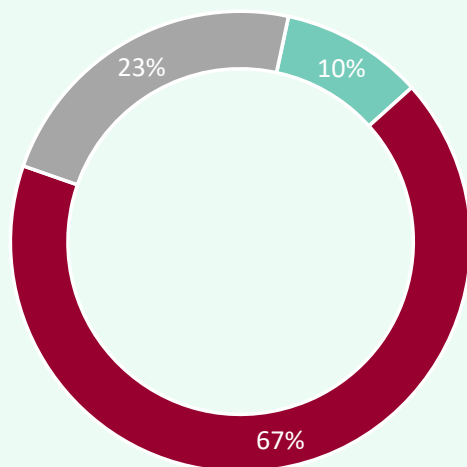
*... ließ sich zusammen mit Führungskraft ohne BEM lösen.*



# Stichprobe: BEM-Berechtigte

Stand 29.04.21

## Führte eine psychische Beeinträchtigung(en) zur AU?



- selbst diagnostiziert
- ärztlich diagnostiziert
- liegt nicht vor

## Ärztliche Diagnosen

Top 3

Depressionen  
(83%)

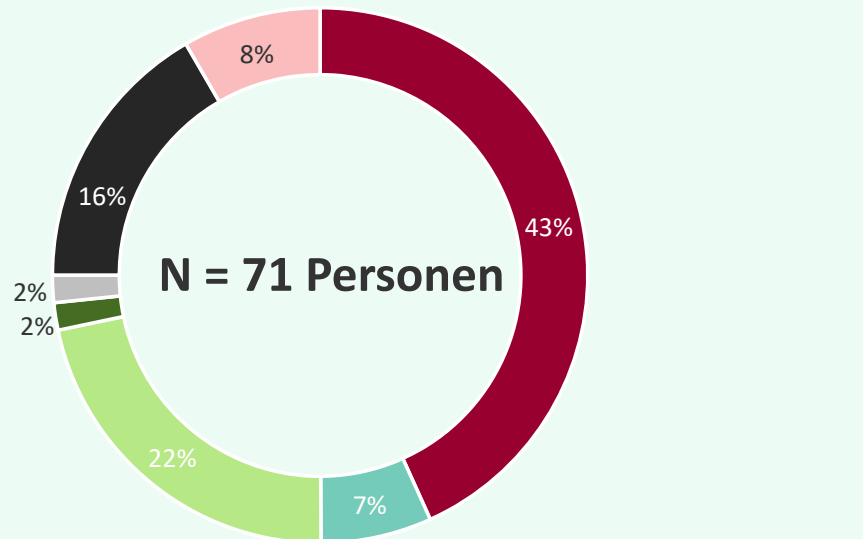
Burnout  
(55%)

Angst-, Panikstörungen  
(48%)

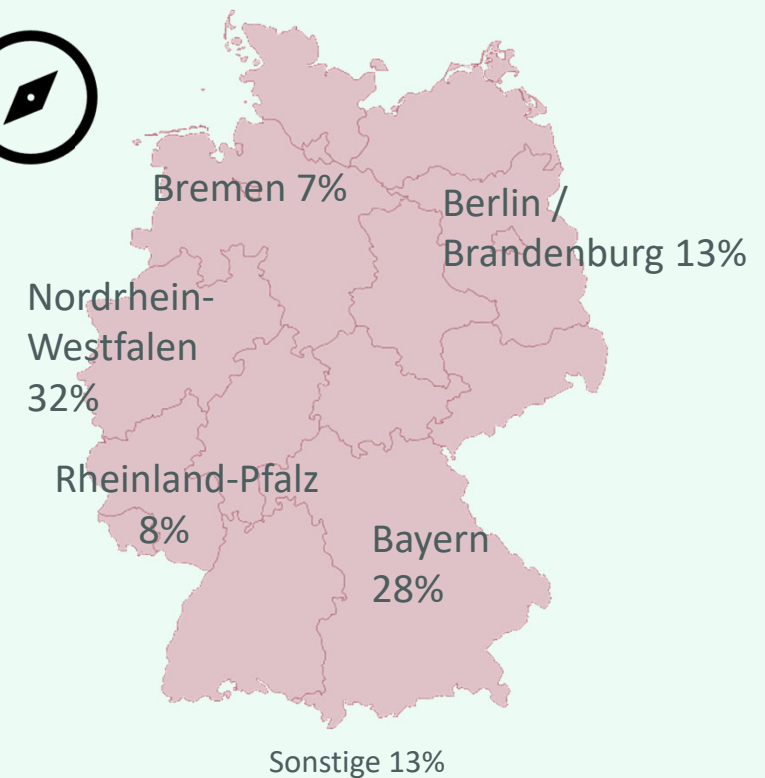
n = 52 Personen

# Stichprobe: Praxispartner\*innen

Stand 29.04.21



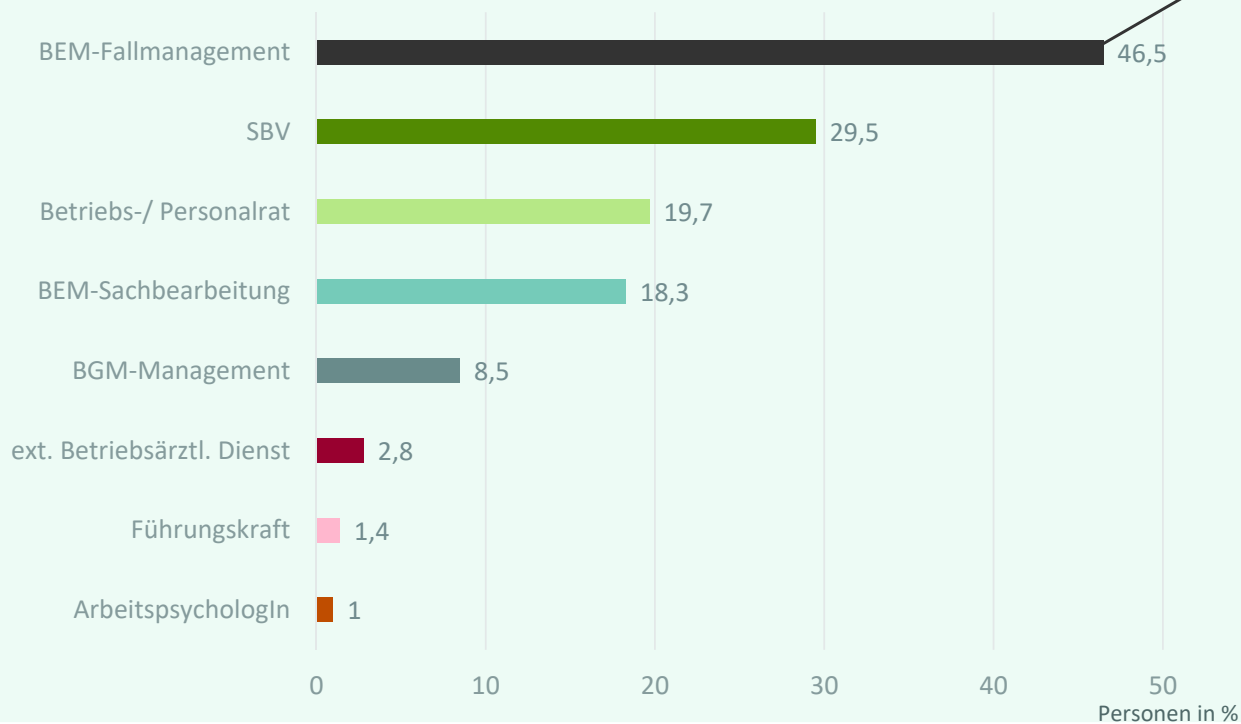
- Öffentlicher Dienst
- Chemie und Pharma
- Beratung
- Verkehr, Transport und Logistik
- Gesundheitswesen und Soziales
- Medien
- Energieerzeugung



# Stichprobe: Praxispartner\*innen

Stand 29.04.21

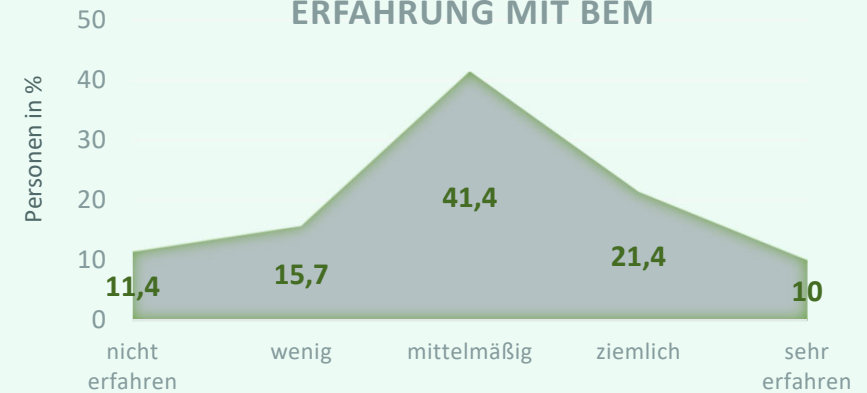
Funktion und Rolle im BEM



**47 %** der Befragten bearbeiten konkrete BEM-Fälle im BEM-Fallmanagement

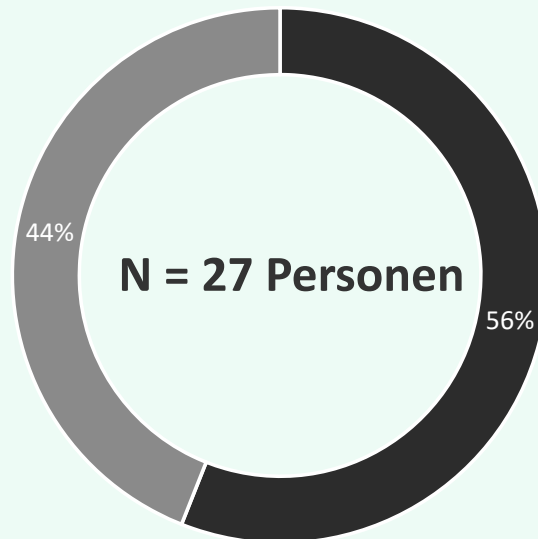
**79 %** der Befragten gaben an mehr als eine Rolle im BEM-Prozess einzunehmen

ERFAHRUNG MIT BEM

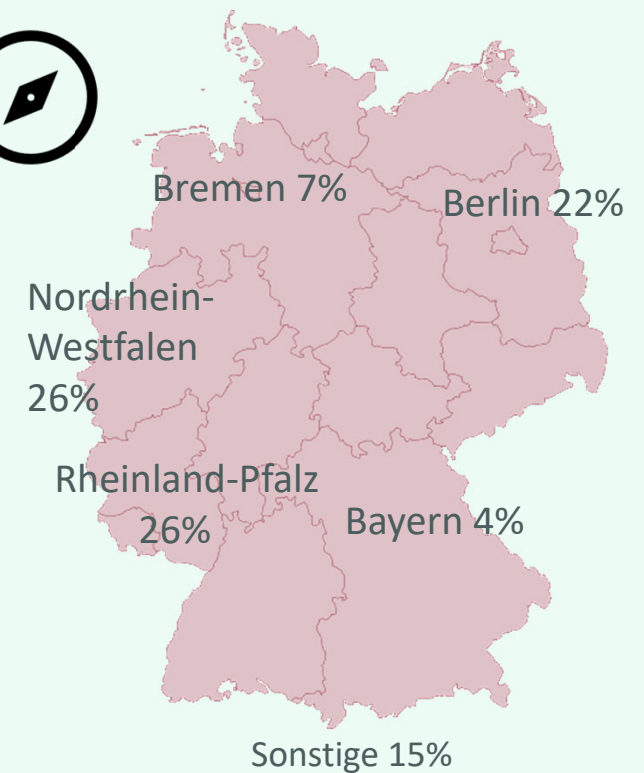
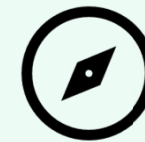


# Stichprobe: Netzwerkpartner\*innen

Stand 29.04.21

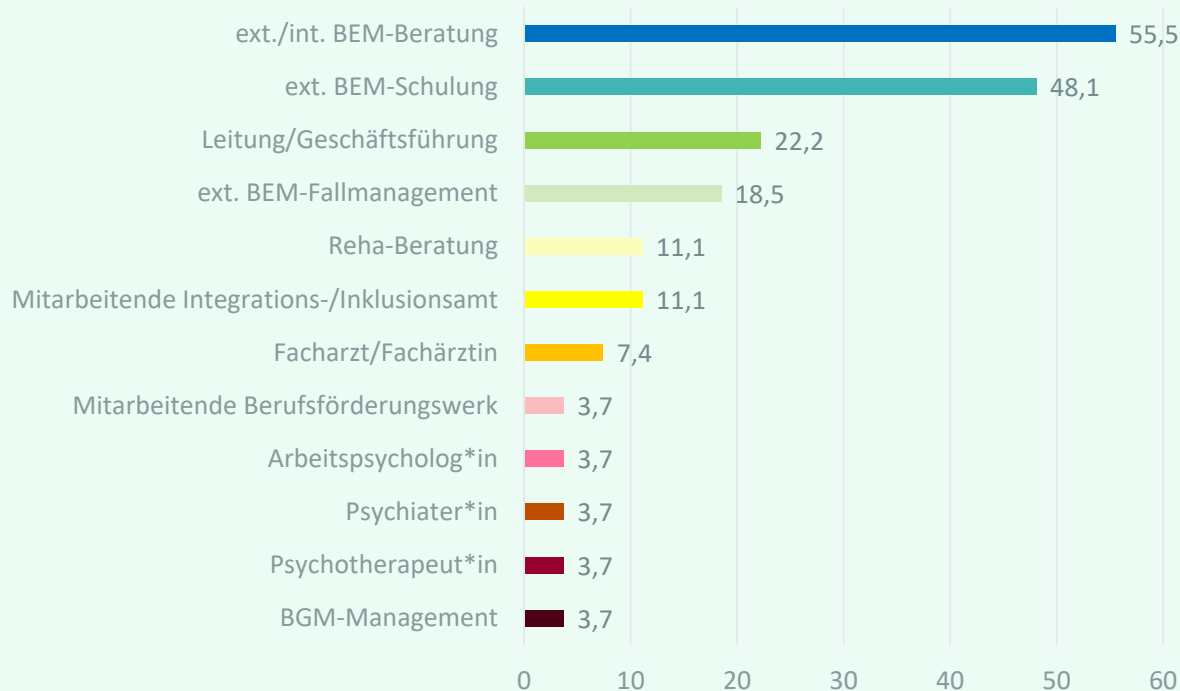


■ regional    ■ überregional (d. h. deutschlandweit)

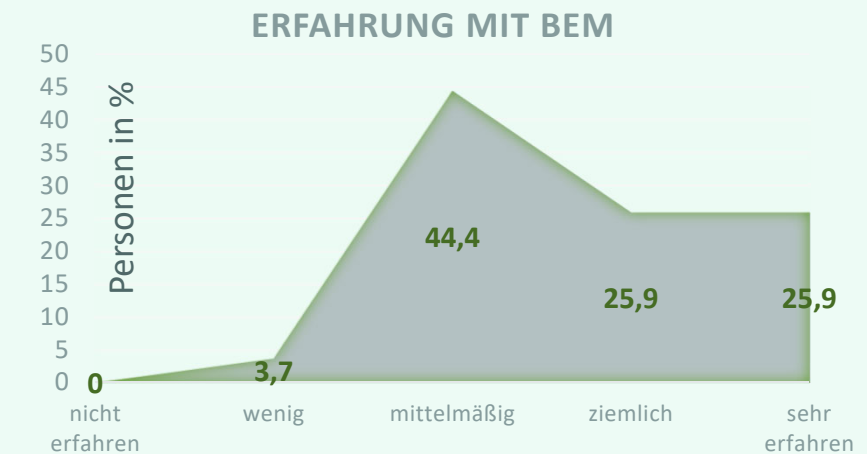


# Stichprobe: Netzwerkpartner\*innen

## Funktion und Rolle im BEM



**45 %** der Befragten sind **länger als 6 Jahre** im Bereich BEM bzw. bei der **Begleitung von Betroffenen** tätig



# Zufriedenheit

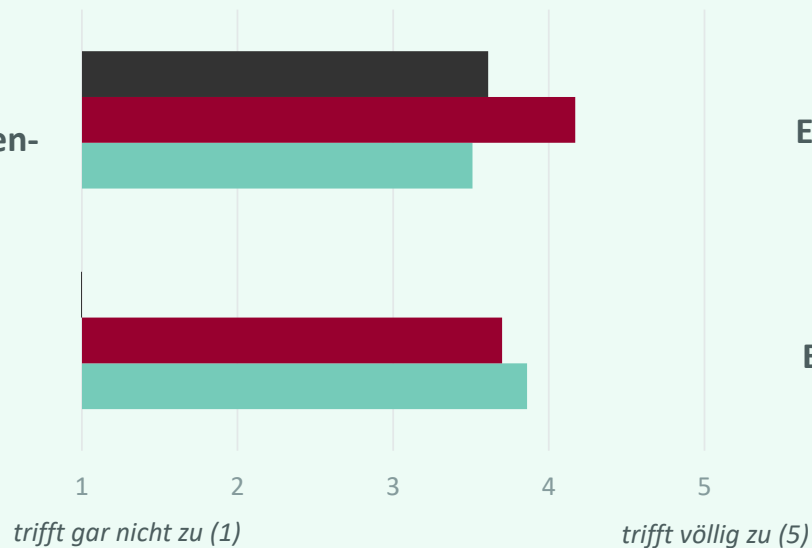
Das sagen  
BEM-  
Berechtigte

## Zufriedenheit mit ...

■ Netzwerkpartner\*innen 
 ■ Praxispartner\*innen  
■ BEM-Berechtigte

Maßnahmen-  
planung

Ergebnis  
des BEM

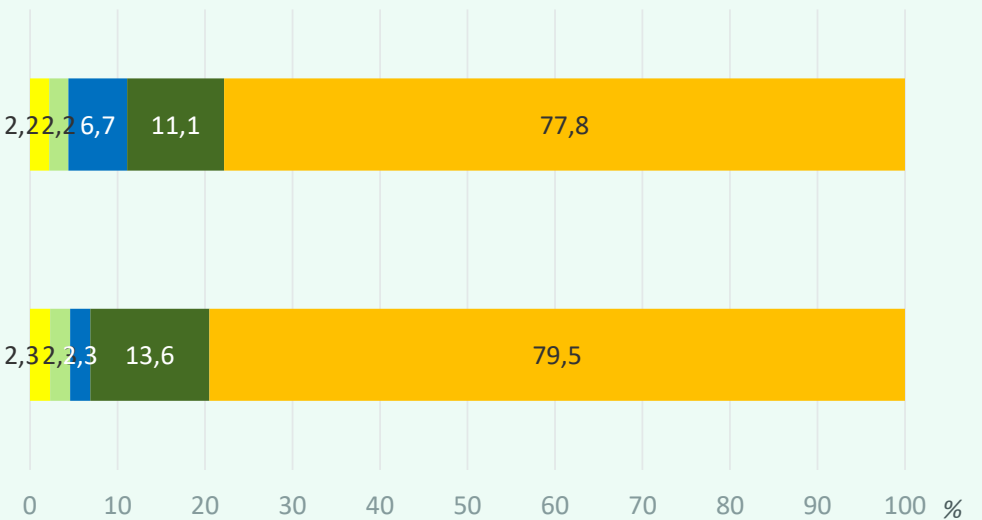


## Zufriedenheit mit ...

■ trifft gar nicht zu 
 ■ trifft wenig zu 
 ■ trifft mittelmäßig zu  
■ trifft überwiegend zu 
 ■ trifft völlig zu

Einladung

Erstgespräch



# Zufriedenheit

## Hürden bei Maßnahmenplanung und -umsetzung



Bei jeder dritten BEM-berechtigten Person (deren Maßnahmen abgeschlossen waren) traten Hürden auf.

Das sagen BEM-Berechtigte

Top 3

Leistungsdruck am Arbeitsplatz (60%)

unpersönliches BEM-Fallmanagement (40%)

Angst vor Vorurteilen oder Ausschluss aus dem Kreise der KollegInnen (30%)

Probleme mit Vorgesetzten (30%)

Das sagen Praxispartner\*innen

Top 3

Angst vor Vorurteilen oder Ausschluss aus Kreise der KollegInnen (44%)

finanzielle Einbußen (43%)

fehlendes Vertrauen (z. B. in Maßnahmen, BEM- Verantwortliche, Datenschutz) (36%)

# Zufriedenheit

Ursachen: Hürden bei Maßnahmenplanung und -umsetzung

“

**Angst** vor  
arbeitsrechtlichen  
Konsequenzen

“

„Beschäftigte **vertrauen** der  
Führungskraft nicht“

Das sagen  
Praxispart-  
ner\*innen

“

Beschäftigte verstehen  
durch Sprachbarriere  
manches nicht richtig.  
(...)

„Mitunter **fehlendes Engagement** in Führungsebenen“ “

“

**Angst** vor  
Veränderungen

“

„**Vorgesetzte** werden nicht eingebunden, weil die Betroffenen es nicht wollen. (...)  
Manche Führungskräfte sehen nicht, dass auch sie eine Verantwortung  
in diesem Prozess haben.“



# Weiterbildungsbedarfe im BEM

Das sagen  
Praxispart-  
ner\*innen

Um den **BEM-Prozess** weiter zu **optimieren**, sehe ich bei mir persönlich **Weiterbildungsbedarf** zu folgenden ...

## ... fachlichen Themen

Top 3

**Leistungen der Kostenträger**

M= 3.48

**Aspekte des barrierefreien Planens und  
Gestaltens von Arbeitsstätten**

M= 3.22

**Arbeitsrecht**

(z. B. Gesetze, Vorschriften, Normen und  
Regelwerken)

M= 3.17

## ... gesundheitlichen Themen

Top 3

**Depressionen, Depressive Episoden, Bipolare  
Störungen**

M= 3.37

**Burnout, Ausgebranntsein, Erschöpfung**

M= 3.31

**Verhaltens- und emotionale Störungen**  
(z. B. Tics, Sozialphobie)

M= 3.18

# Weiterbildungsbedarfe im BEM

Das sagen  
Praxispart-  
ner\*innen

Um den **BEM-Prozess** weiter zu **optimieren**, sehe ich bei mir persönlich **Weiterbildungsbedarf** zu folgenden ...

## ... Sozialkompetenzen

Top 3

<b>Problemlösestrategien</b>	M= 3.32
<b>Kommunikationskompetenz</b> (z. B. Verhandlungs-, Argumentations-, Konfliktmanagementfähigkeit)	M= 3.09
<b>Kooperationskompetenz</b> (z. B. Wissen über eigene Stellung und Verantwortung im BEM; Fähigkeit selbstständig tätig zu werden und zu kooperieren)	M= 3.32

## ... methodischen Kompetenzen

Top 3

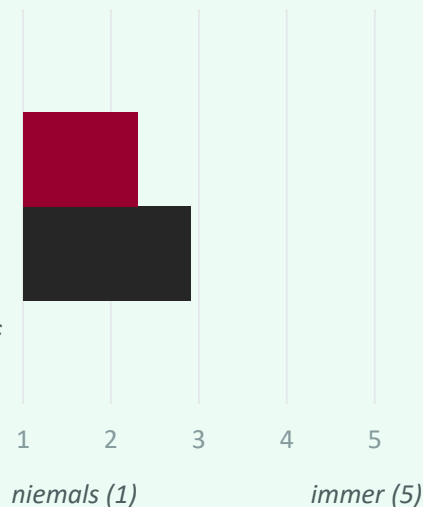
<b>Diagnostik der Arbeitsfähigkeit</b> (z. B. Einschätzung der psychischen und körperlichen Fähigkeit einer/s Beschäftigten)	M= 3.56
<b>Diagnostik der individuellen Belastungssituation</b> (personenbezogene Gefährdungsbeurteilung)	M= 3.50
<b>Diagnostik der allgemeinen Belastungssituation</b> (kollektive Gefährdungsbeurteilung)	M= 3.45

# BEM in Pandemiezeiten

Wenn BEM-Berechtigte außerhalb der Betriebsstätte eingegliedert werden ...

■ Praxispartner ■ Netzwerkpartner

... treten in den Organisationen Hürden bei der Eingliederung von BEM-Berechtigten auf



Praxispartner\*innen



... die Rückkehrer fühlten sich allein gelassen.

... bestimmte Arbeitsabläufe können aus der Ferne nur mit Einschränkungen vermittelt werden.

... die zeitliche Abstimmung ist noch schwieriger als früher.

... fehlende persönlich Unterstützung.



Netzwerkpartner\*innen



... Berechtigte fühlten sich allein gelassen.

... Einbußen im zwischenmenschlichen Bereich.

... vertrauensvolle Abstimmungen sind auf Distanz schwieriger.

... schwierigere Wiedereingliederung ins Team.

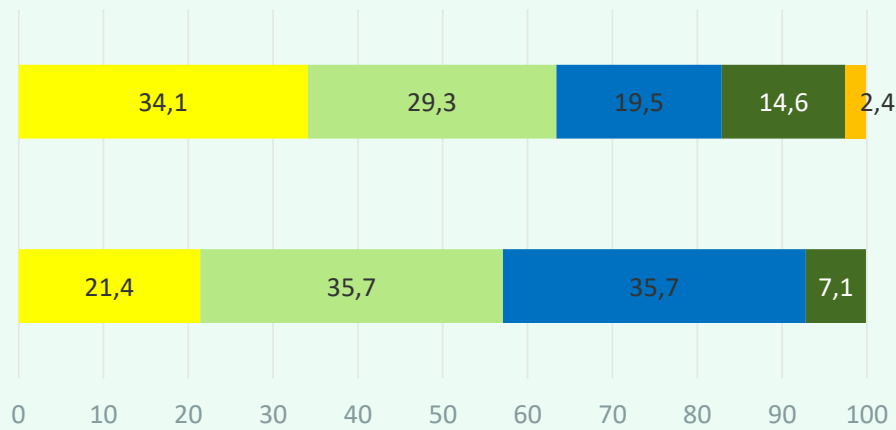
# Digitale Tools im BEM

Bei der Durchführung von BGM-Maßnahmen werden ...

... Personalverantwortliche gut durch digitale Tools unterstützt.



Praxis-  
partner\*innen

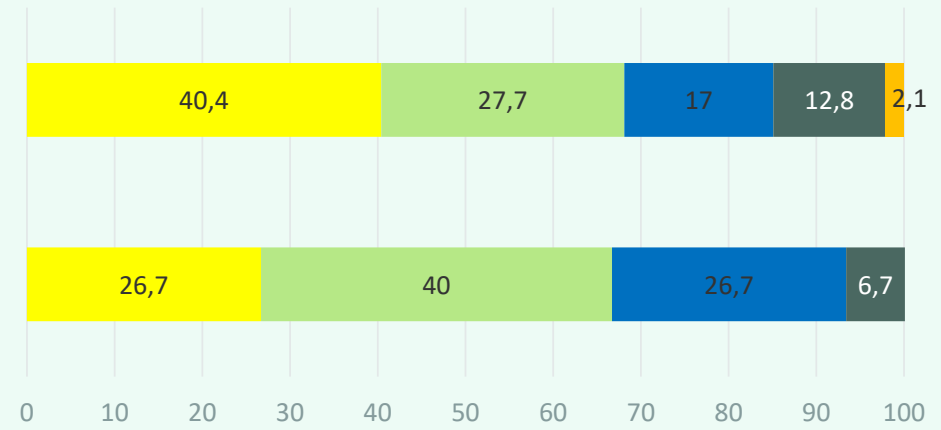


■ trifft gar nicht zu   
 ■ trifft wenig zu   
 ■ trifft mittelmäßig zu   
 ■ trifft überwiegend zu   
 ■ trifft völlig zu

... BEM-Berechtigte gut durch digitale Tools unterstützt.



Netzwerk-  
partner\*innen



■ trifft gar nicht zu   
 ■ trifft wenig zu   
 ■ trifft mittelmäßig zu   
 ■ trifft überwiegend zu   
 ■ trifft völlig zu

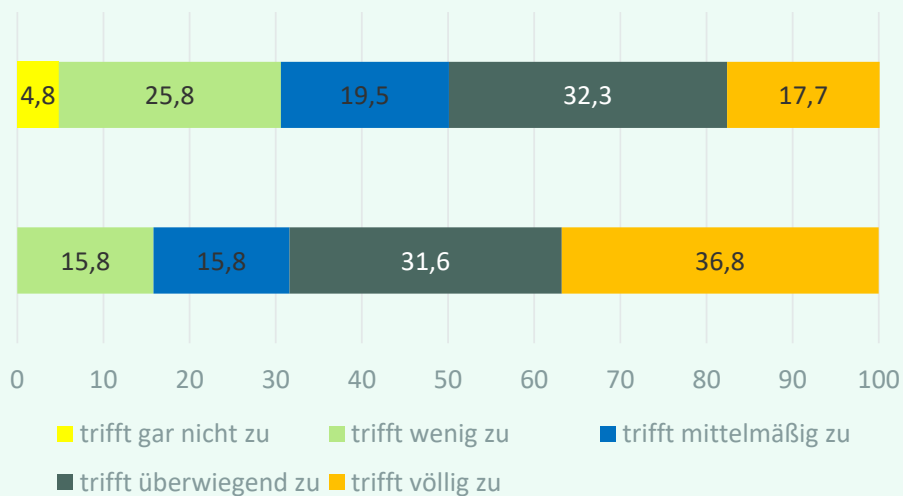
# Digitale Tools im BEM

Um den BEM-Prozess weiter zu optimieren, sehe ich bei organisationalen BEM-AkteurInnen Weiterbildungsbedarf ...

... zu Methoden der Entwicklung eigener digitaler Tools.

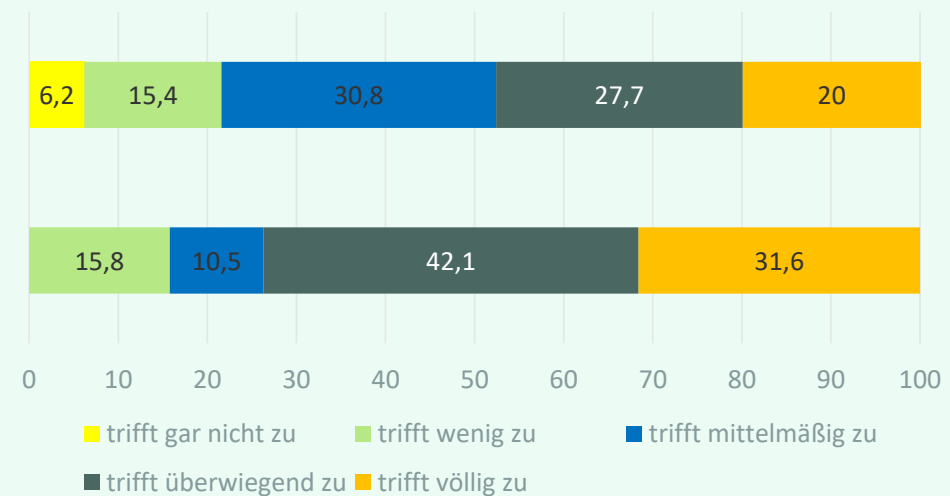


Praxispartner\*innen



Netzwerkpartner\*innen

... zur Nutzung digitaler Tools für den BEM-Prozess.



# Digitale Tools im BEM

Um den **BEM-Prozess weiter zu optimieren ...**

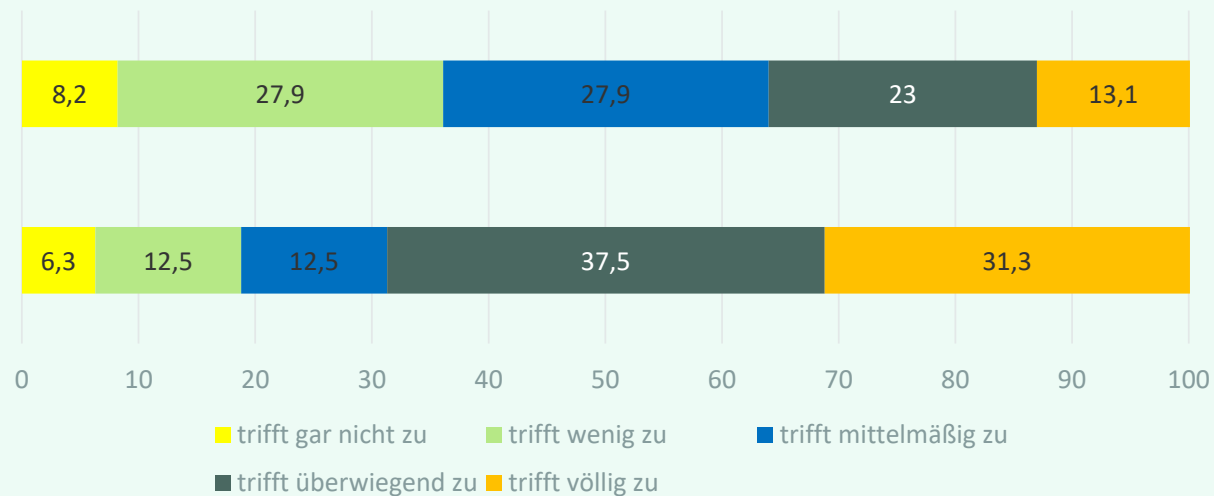
... sollte der **Austausch mit externen AkteurInnen** über die **Nutzung digitaler Tools** zur Unterstützung im **BEM-Prozess** gefördert werden.



Praxis-  
partner\*innen



Netzwerk-  
partner\*innen



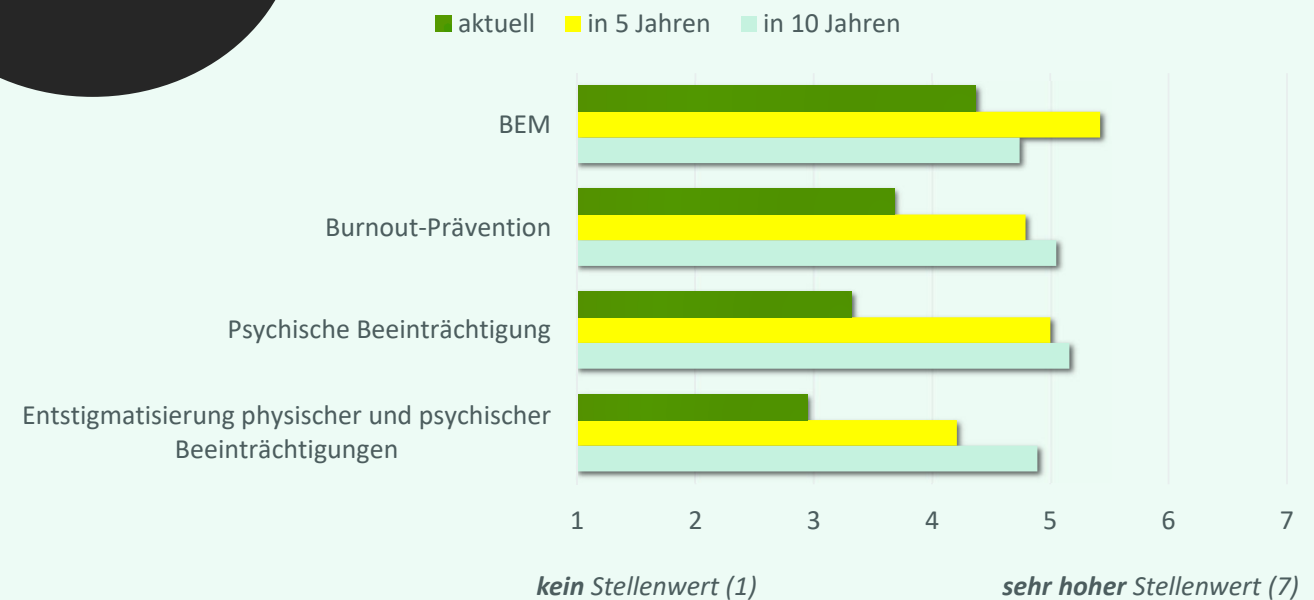
# Zukunft des BEM

Das sagen  
Netzwerk-  
partner\*innen

Die meisten **Organisationen** können mit der **Zunahme psychisch beeinträchtigter Beschäftigter in Zukunft erfolgreich umgehen.**

**63 %** der befragten **Netzwerkpartner** stimmen **wenig – gar nicht zu**

## Stellenwert von Gesundheitsthemen in Organisationen



# Erste zentrale Ergebnisse



## ZIELGRUPPE

2/3 der befragten  
Betroffenen

... weisen  
anerkannte  
Schwerbehinderung  
(oder Gleichstellung)  
auf.  
... weisen eine  
diagnostizierte  
psychische  
Beeinträchtigung  
auf.



## HÜRDEN IM BEM

1/3 der befragten  
Betroffenen  
berichtet von  
Hürden:

- Leistungsdruck
- unpersönliches Fallmanagement
- Angst vor Vorurteilen oder Ausschluss
- Probleme mit Vorgesetzten



## WEITERBILDUNGS- BEDARFE BEM

Praxispartner\*innen  
sehen z.T.  
Weiterbildungs-  
bedarfe zu  
gesundheitlichen  
und fachlichen  
Themen sowie im  
Bereich der Sozial-  
und Methoden-  
Kompetenz.



## ANWENDUNG DIGITALER TOOLS

Digitale Tools finden  
wenig Anwendung in  
der BEM-Praxis.

Die befragten  
Organisationen und  
Netzwerke  
wünschen sich mehr  
Unterstützung in der  
Digitalisierung der  
Prozesse.



## ZUKUNFT DES BEM

Netzwerke sehen  
zunehmende  
Wichtigkeit von  
Gesundheitsthemen,  
u.a. BEM, Burnout-  
Prävention,  
psychische  
Beeinträchtigungen,  
Entstigmatisierung.



# Wie geht es weiter?

Grundlegende  
Vorbereitung:  
Recherche,  
Ausarbeitung  
Konstrukte etc.



## Online-Befragung:

- BEM-Berechtigte
- PraxispartnerInnen
- NetzwerkpartnerInnen

## Vorstellung erster zentraler Ergebnisse

vertiefende  
(Gruppen-)Interviews

# Projekt BEMpsy

Laufzeit: 01.10.2020 – 30.09.2023

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

*In Kooperation mit:*

**LIA.nrw**   
gesünder arbeiten und leben.

Gesellschaft für soziale  
Unternehmensberatung mbH

**gsub**



Herzlichen Dank!

# Ansprechpartner\*innen

## Marianne Giesert

*GAW gemeinnützige Gesellschaft für  
Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden mbH*

Fidicinstraße 4  
D-10965 Berlin  
Tel. +49 (0)30 69599-590

[gutentag@gaw-wai.de](mailto:gutentag@gaw-wai.de)  
[www.gaw-wai.de](http://www.gaw-wai.de)

## Prof. Dr. Jochen Prümper


*Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin  
FB Wirtschafts- und Rechtswissenschaften |  
Wirtschafts- und Organisationspsychologie*

Treskowallee 8  
D-10318 Berlin  
Tel. +49 (0)30 5019-2488

[Jochen.Pruemper@htw-berlin.de](mailto:Jochen.Pruemper@htw-berlin.de)  
[www.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper](http://www.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper)

*In Kooperation mit*

**LIA.nrw**   
gesünder arbeiten und leben.

Gesellschaft für soziale  
Unternehmensberatung mbH  
**gsub** 

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds