



BEMpsy

Digital einfach machen

Ergebnisse der Workshops

Herzlich Willkommen!



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds



BEMpsy

Digital einfach machen

Workshop 1 – Perspektive Beschäftigte

Herzlich Willkommen!

htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Erste zentrale Ergebnisse – Betroffene



ZIELGRUPPE

2/3 der befragten
Betroffenen

... weisen
anerkannte
Schwerbehinderung
(oder Gleichstellung)
auf.

... weisen/wiesen
diagnostizierte
psych.
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.

Ihre Bedarfe (30min)

Aus Sicht der Betroffenen:

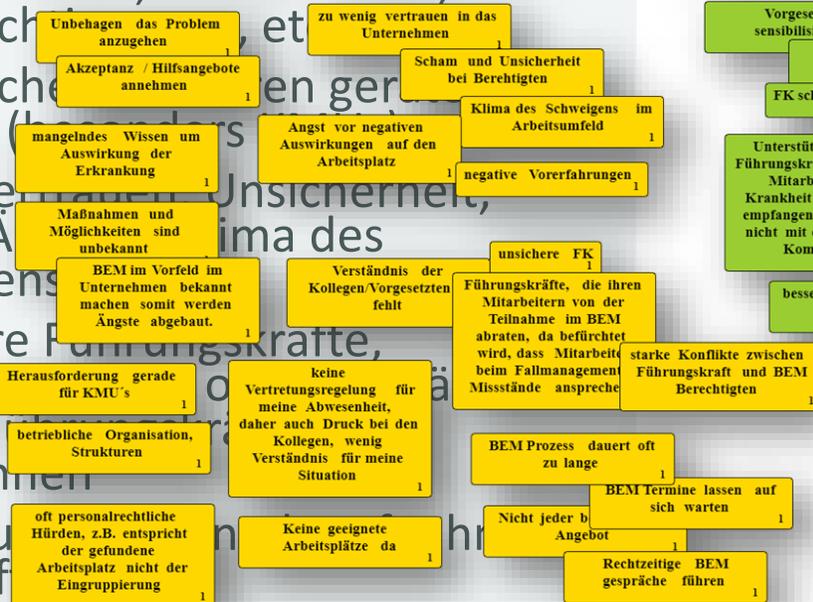
- Wo sehen Sie Hürden bzw. **Verbesserungspotentiale im BEM?**
- Was würden Sie sich als **Unterstützung** wünschen?
(z.B. Informationen, Hilfen, Förderungen)

→ Oncoo-Tool

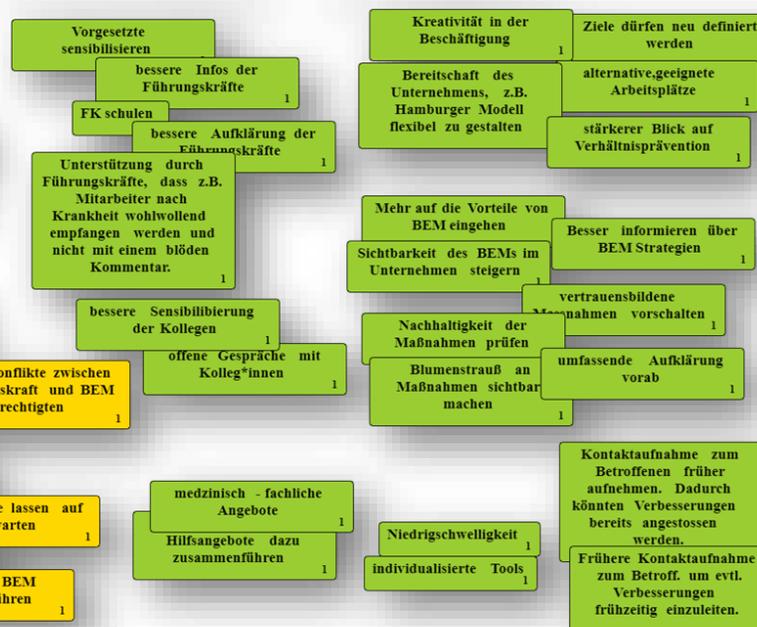
Hürden bzw. Verbesserungspotentiale

- hoher Informationsbedarf (BEM Prozess an sich, Maßnahmen, Beeinträchtigung, etc.)
- Betriebliche Grenzen (Hilfsangebote, etc.)
- Wenig Vertrauen / Unsicherheit, Sorgen/Ängste, Klima des Schweigens
- Unsichere Führungskräfte, fehlende Vertretungsregelungen seitens Führungskräfte, Kolleg*innen
- Häufig zu hohe Anforderungen an Betroffene
- u.v.m.

Hürden/Verbesserungsbedarfe im BEM?

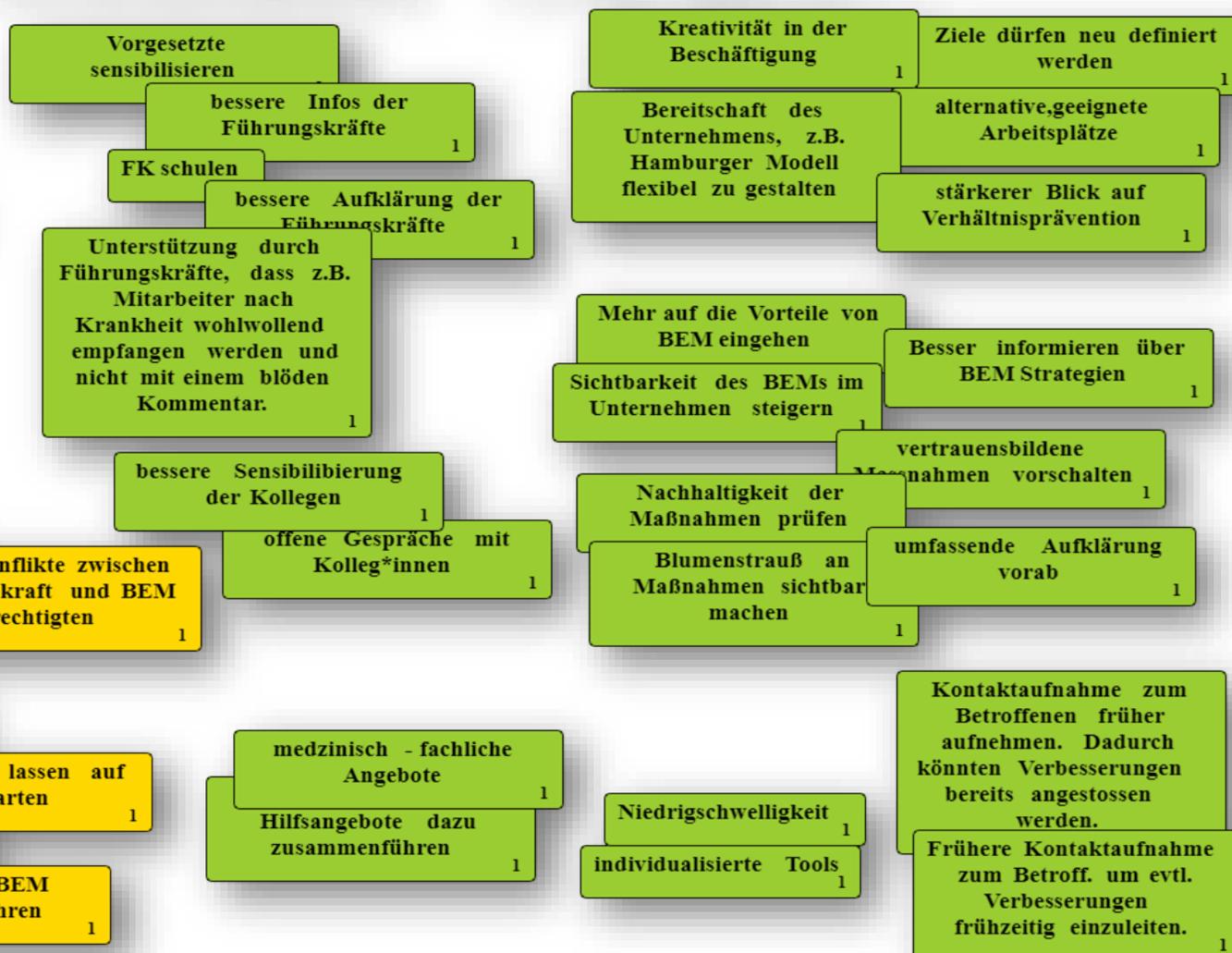


Unterstützungsmöglichkeiten, z. B. Infos, Hilfen, etc.?



Unterstützungsmöglichkeiten

Unterstützungsmöglichkeiten, z. B. Infos, Hilfen, etc.?



- Besser informieren und aufklären über: BEM-Ziele, BEM-Prozess, wirksame Maßnahmen, Beeinträchtigungen, etc.)
- Unsicherheiten früh durch vertrauensbildende Maßnahmen abbauen
- Bereitschaft des Unternehmens, Ziele und Arbeitsaufgaben neu zu definieren (Arbeitsplatz an Betroffenen anpassen!)
- Führungskräfte sensibilisieren, informieren, weiterbilden
- Kolleg*innenkreis sensibilisieren
- Möglichst frühe Kontaktaufnahme zu Betroffenen
- Medizinisch-fachliche und sonstige Hilfsangebote zusammenführen
- u.v.m.

Digitale Tools (30min)

Aus Sicht der Betroffenen:

- Welche **digitalen Werkzeuge könnten** hier unterstützen, die Wiedereingliederung für Betroffene zu **erleichtern** (z. B. Apps, interaktive Tools, etc.)?

→ Oncoo-Tool

Digitale Werkzeuge zur Unterstützung

- „Wissensdatenbank“ (BEM-Berechtigte über Rechte, Pflichten, Maßnahmen, Beeinträchtigungen, Links, etc.)
- Kommunikationsmedium mit dem der Fallmanager und der BEM-Berechtigte kommunizieren können, zur Abarbeitung von Maßnahmen
- Tool zur niedrigschwelligen Beratung im präventiven Kontext (z. B. Chat-Sprechstunden)
- Digitales Tagebuch während des BEM-Prozesses
- Plattform für Netzwerke/Regionale Möglichkeiten, etc.
- Checklisten (z. B. erste Einschätzung psych. Erkrankung) → inkl. Hilfsangebote
- u.v.m.





BEMpsy

Digital einfach machen

Workshop 2 – Perspektive Beschäftigte

Herzlich Willkommen!

htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Wo sehen Sie Hürden bzw. Verbesserungen beim BEM? (<https://oncoo.de/hi0a>)

Angst vor Ausgrenzung

direkte vorgesetzte werden über Einschränkungen nicht informiert

Verbesserung des SGB IX

Konkurrenz unter den ArbeitnehmerInnen

Vorgesetzte

Zeitnahe Bearbeitung

weniger Bürokratie

Arbeitgeber

mehr Fachkompetens

leichtere Ausstiegsmöglichkeiten für langjährige MA

die "Durchschlagkraft" BEM von oben nach unten steigern

Vertrauen der betroffenen Beschäftigten gewinnen

Prävention

Umsetzung der Maßnahmen

Bußgelder für AG

Arbeitszeitkonzepte verwenden

gesetzliche Verbindlichkeit mit Sanktionen

Kompetente BEM Verantwortliche Arbeitgeberseite

mehr Zeit zum reden. (nicht nur im BEM)

Bem als Belastung von Kollegen empfunden

Monetäre Konsequenzen für Arbeitgeber ohne BEM

mehr Geld für die Umsetzung der Maßnahmen

Hürde: Strukturen im Betrieb durchbrechen (z.B. Dienstplangestaltung)

mangelnde Neutralität

Gesetzgebung zum Rentenalter anpassen (DRV)

Hürden:

- Bestätigung der Probleme mit den Vorgesetzten; zu hoher Leistungsdruck; zu hoher Arbeitsaufwand
- bei Vorgesetzten gibt es nur "schwarz" oder "weiß"; nicht kreativ genug (BEM ist ein kreativer Prozess)
- es fehlt das "Kümmern"; nicht nur Fall abarbeiten
- es kommt oft gar nicht erst zum BEM; wird nicht wertgeschätzt
- Ansprechpartner oft gar nicht bekannt
- Bsp. München BEM funktioniert, aber Ideen lassen sich häufig nicht umsetzen, weil Geld fehlt (z.B. wird Umschulung nicht finanziert)
- Bsp. Netzwerkpartner/Unfallversicherungsträger: in vielen Betrieben (große) existiert BEM offiziell, wird häufig aber gar nicht gelebt
- Bsp. berufsbegleitender Dienst: wenig Kenntnis über die Ziele eines BEMs (insb. bei kleinen und mittleren Betrieben), sowohl beim AN als auch beim AG
- besonders problematisch: psychische Beeinträchtigungen, denn bei physischen sind Maßnahmen leichter (neuer Stuhl, neuer Tisch)
- Prävention wird vernachlässigt, dadurch Ansatz zu spät! stattdessen wird Arbeit immer mehr verdichtet
- Gesundheitsförderung ist nicht verpflichtend; auch BEM ist nicht verpflichtend --> es fehlen Sanktionen!
- die Mittel zur Unterstützung steigen nicht mit der Höhe des Renteneintrittsalters --> Gesetzgeber ist gefragt
- Fallmanager BEM meistens kein Sozialarbeiter, sondern BWLer
- wenig Austausch zwischen BEM und Arbeitsschutz

Welche digitalen Werkzeuge könnten hier unterstützen? Wie kann die Digitalisierung unterstützen? (https://oncoo.de/avra)

Datenschutz 1

Beratung 1

Online Seminar 1

Übersicht Leistungen Kostenträger 1

Coaching der Führungskräfte 1

Krankheitsbilder kurze Einführung 1

Tools zur korrekten Erfassung AU-Tage 1

Gruppenlaufwerk für BEM Team 1

Präsenz auf Intranet Seite 1

Intranet nutzen 1

Niederschwelligkeit im Vorfeld vom BEM 1

kann Digitalisierung des BEM unterstützen? Wwir reden doch die ganze Zeit über den Wert der persönlichen Begehung! 1

Leitfaden BEM für einheitliches Vorgehen 1

Digitalisierung sollte überhaupt in der Struktur der öffentlichen Verwaltung funktionieren! 1





BEMpsy

Digital einfach machen

Ergebnisse Workshop 3 „Unternehmen/Organisationen“

htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

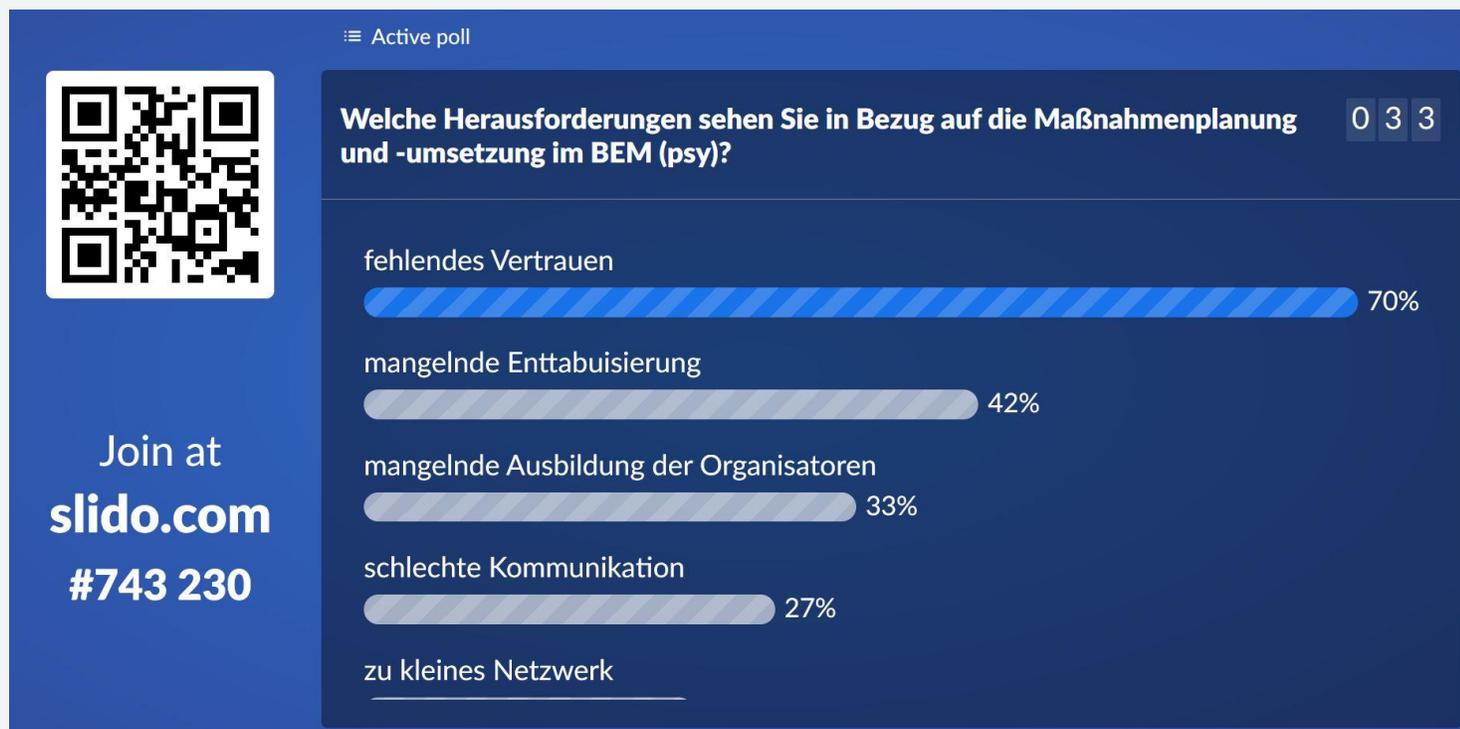
Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Herausforderungen im BEM



Unterstützungsmöglichkeiten im BEM

Active poll

Welche Unterstützungsmöglichkeiten (z.B. Informationen, Hilfen, Förderungen) sehen Sie für ein erfolgreiches BEM (psy)?

0 2 6



Meistgenannt:
Förderungen, Netzwerk-
Flyer, Marketing,
Transparenz, Netzwerk,
Übersichten über
Ansprechpartner

Join at
slido.com
#743 230

Wünsche & Ideen für digitale Tools



Welche Ideen und Wünsche haben Sie in Bezug auf die inhaltliche Gestaltung der geplanten digitalen tools? 24  ...

Erklärvideos/Tricklegetechnik zu den einzelnen psychischen Erkrankungen - kurz und knapp erklärt

Konfliktbegleitung anbieten

für Laien anwendbar

Gefährdungsbeurteilung, Hilfestellung bei Rentenfragen, Hilfestellung bei Kündigung,

Verknüpfung mit Anschreiben etc.

Hilfsangebote und Ansprechpartner benennen

Auswertungen möglich machen

Aktualität der Gegebenheiten

Transparenz, Ansprechpartner, Persönlich Formulierung

verst.Fragen,zielführend

Maßnahmeübersichten Leistungsübersichten
Ansprechpartner

digitale Unterschrift (schweigepflicht,...) für Online-Gespräche

Übersicht über Netzwerke und Organisationen, Übersicht über Fördermöglichkeiten

die sollten den State of the Art widerspiegeln

Verständnis für psychische Erkrankungen erhöhen

Maßnahmenverzeichnis

pro Beschwerde alle Lösungsideen und Ansprechpartner auf einen Blick

Ziele benennen

Einfache Sprache

individuell anpassbar

Hilfestellung bei der Arztsuche und den Anträgen

Anforderungen an das BEMpsy-Tool

Praktikabilität

Einfache Sprache

Barrierefreiheit



BEMpsy

Digital einfach machen

Herzlich Willkommen zum Workshop 4

Unternehmen/ Organisationen



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Erste zentrale Ergebnisse



ZIELGRUPPE

2/3 der befragten Betroffenen
... weisen eine anerkannte Schwerbehinderung 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



WEITERBILDUNGSBEDARFE BEM

Praxispartner*innen sehen z.T. Weiterbildungsbedarfe 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.

Wo sehen Sie Hürden/Verbesserungspotential beim BEM?

- Informationen/ Weiterbildungen (BEM Prozess, Ablauf, Ziele, psychische Beeinträchtigungen, etc.)
- falsche Erwartungen an BEM (Sprungbrett, Ökonomisierung)
- Fairness (einheitlicher Prozess)
- Kommunikation/ Akzeptanz (Anschreiben, (einfache) Sprache, Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede)
- BEM-Berechtigte: Fehlendes Vertrauen/ Angst/ Vorbehalte
- FK: Mangelnde Empathie/ Verständnis/ Desinteresse
- Stigmatisierung, Unternehmenskultur
- Personal- & Zeitmangel
- Vernetzung interner/ externer Akteur*innen
- Digitale Unterstützung
- fehlende „leidensgerechte Arbeitsplätze“
- BEM Evaluation/ Nachhaltigkeit
- Ziel: BEM sollte eine Selbstverständlichkeit sein

BEM als Sprungbrett ¹ Wo sehen Sie Hürden/ Verbesserungspotential beim BEM?





BEMpsy

Digital einfach machen

ERGEBNISSE

DES WORKSHOPS 5 FÜR UNTERNEHMEN

*↑
experimentelleren*

Prof. Dr. Juliane Siegeris & Brit Leissler

htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Was assoziieren
Sie spontan mit
dem Begriff BEM?

Auswirkungen auf Fehlzeiten Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern
Umgang mit Beeinträchtigungen Arbeitsfähigkeit
Desaster Wiedereingliederung arbeitsfähig?
gute Sache total wichtig BEM
Vertrauen Integration
Helfen **Vertrauen** Prävention
Zusammenarbeit **Krankheit** Infogespräch
Vertrauen (schaffen) Kompromissfindung
Vorabinformation
Unterstützung für langzeitkranke Mitarbeiter
Ideen umsetzen Monitoring für Maßnahmen digital
Fallmanagement

Was sind Ihrer Erfahrung nach die wichtigsten Treiber für einen erfolgreichen BEM Prozess?

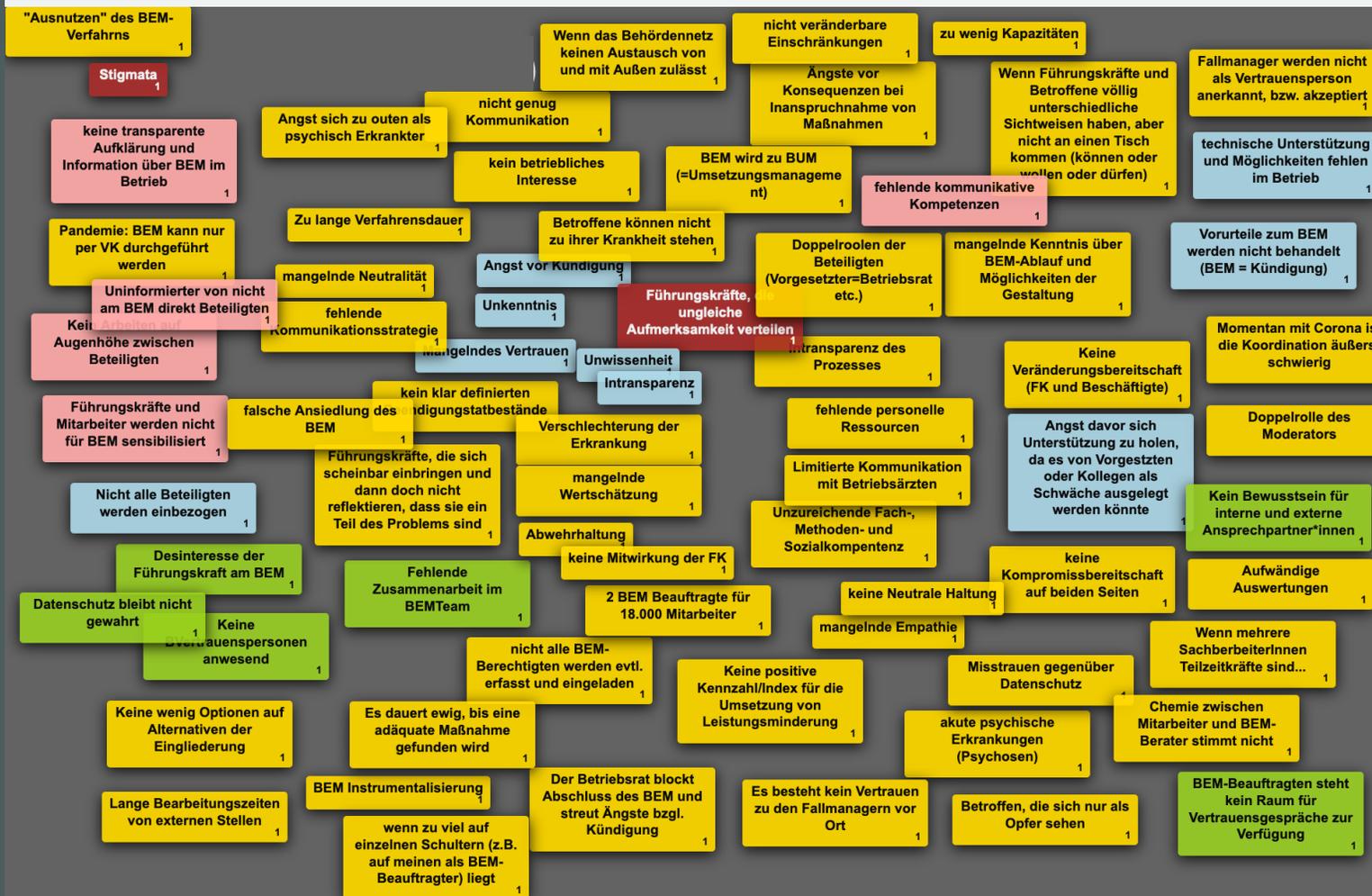
Wind in den Segeln des BEM Bootes



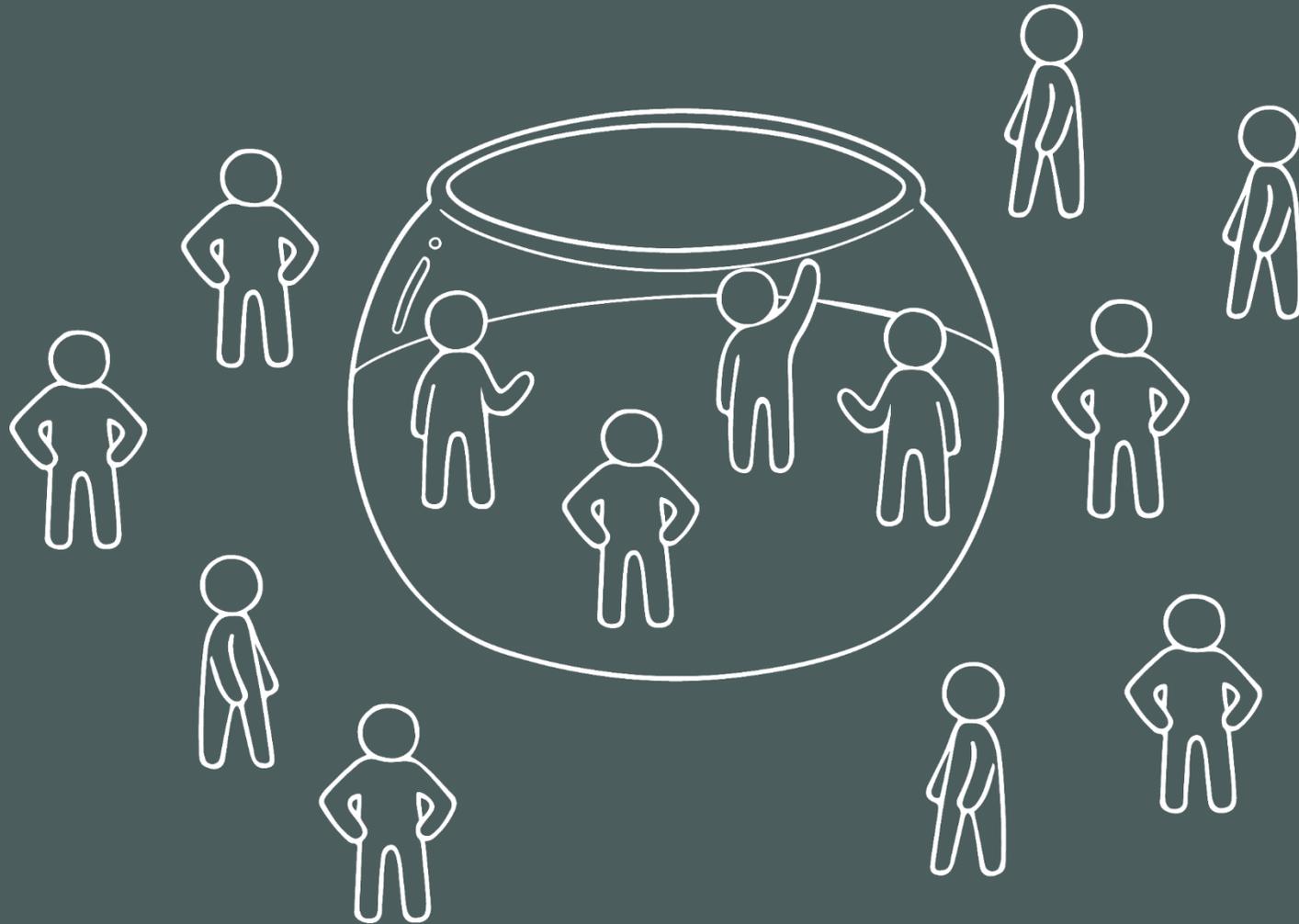
Was sind Ihrer Erfahrung nach die größten Hindernisse im BEM Prozess?



Anker, die das Vorankommen des BEM Bootes erschweren



Fokusgruppe FISHBOWL



Fokusgruppe FISHBOWL

AUFGABE FÜR DIE DISKUTIERENDEN:

Tauschen Sie sich bitte über Ihre BEM-Prozesse aus.

- Best Practices
- Typische Hindernisse / Stolperfallen
- Potentiale

AUFGABE FÜR DIE BEOBACHTENDEN:

Posten Sie uns bitte parallel zur Diskussion Ihre Erkenntnisse oder Problemstellungen, die Sie aus der Diskussion ableiten.

Diese Fragen sollten beginnen mit „Wie könnten wir ...“

Wie könnten wir...

Wie können unterschiedliche Sichtweisen der Akteure integriert werden? 1

Wie können Rollen und Zuständigkeiten beim BEM klar definiert werden? 1

Wie können wir die Führungskräfte gut in den Prozess einbeziehen? 1

Wie können wir die Führungskräfte den Wert des BEM näher bringen? 1

Wie kann der Stellenwert von BEM bei Unternehmen erhöht werden, sodass mehr Personalkapazität finanziert wird im BEM? 1

Wie können MA durch ein Einladungsschreiben motiviert werden, am BEM teilzunehmen? 1

Wie können wir die verschiedenen Tatbestände im Infoschreiben sauber formulieren? 1

Wie (und wann) sprechen wir den Mitarbeiter an? 1

Wie können wir sicherstellen, dass psychisch Erkrankte nicht aus dem BEM Prozess fliegen, nur wenn sie ihre Post nicht lesen? 1

Wie können MitarbeiterInnen motiviert werden, frühzeitig Hilfe im Unternehmen in Anspruch zu nehmen? 1

Wie kann der Zugang zu Daten datenschutzsicher gewährleistet werden? 1

Wie kann der Zugang zu personenbezogenen Daten datenschutzgerecht gewährleistet werden? 1

Wie können wir vermutete oder tatsächliche Befangenheiten vermeiden? 1

Wie könnten wir das Vertrauen der Mitarbeiter stärken? 1

Wie können wir Vertrauen der Mitarbeiter*innen zum BEM schaffen? 1

Wie können wir sehr klar definierte Maßnahmen erarbeiten? 1

Wie können wir bei der Kommunikation mit Betroffenen auf die spezifischen Krankheitsbilder besser eingehen? 1

Wie können wir verhindern, dass die BEM Verantwortlichen nicht zur Personalabteilung gehört? 1

Wie könnten wir Prozesse digitalisieren? 1

...Unterstützungsmöglichkeiten für alle Beteiligten in einem Tool auflisten, evtl. zugänglich machen? 1

Wie könnten Fallmanager einzelner Unternehmen digital vernetzt werden? 1

Wie muss ein Tool aussehen, das den Betroffenen und den Beteiligten einen niederschweligen Zugang zu den Angeboten ermöglicht? 1

Wie könnten wir Zahlen, Daten und Statistiken besser in die Argumentation ggü. dem AG einbinden? 1

Wie können Erfolge aus dem BEM für Unternehmen sichtbar gemacht werden? 1

Wie können wir Psychoedukation sowie rechtliche Grundlagen und weitere grundlegende Informationen in einem Tool für alle MitarbeiterInnen übersichtlich darstellen? 1

Wie können wir den Austausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbessern? 1

Wie könnte man ein Tool entwickeln, das sowohl für Unternehmen als auch für Betroffene Mehrwert schafft? 1

Wie könnten wir das Vertrauen in den digitalen BEM-Prozess stärken? 1

Wie können wir gewährleisten, dass Maßnahmen, die festgelegt werden, dann auch umgesetzt werden? 1

Wie kann das BEM zeiteffektiver gestaltet werden? 1

Wie können wir den BEM-Prozess sauber dokumentieren? 1

Wie kann BEM mit anderen externen Hilfsangeboten verknüpft werden? 1

Wie können wir die im BEM-Verfahren Beteiligten über den Stand des Verfahrens informieren? 1

Wie können psychische Beeinträchtigungen mehr Akzeptanz in der Arbeitswelt erfahren? 1

Wie können wir unterschiedliche BEM-Prozesse digital abbilden? 1

Wie kann man das BEM standardisieren? 1

Wie können wir die Grenzen des BEM erkennen? 1

Schnittstellenmanagement 1

Wie könnten wir mehr Fahrt in den BEM-Prozess machen? 1

Wie kann der Prozess des BEM in angemessener Zeit umgesetzt werden? 1

Prozess zeiteffektiver gestalten? 1

Wie können wir den BEM-Prozess transparenter darstellen? (würde womöglich Vertrauen fördern) 1

Keine DV, kein Inklusionsteam, aber parallel ein Konsequenzenmanagement, dass überall reinfunkt. 1

Wie kann BEM klar von anderen Angeboten zum Erhalt der Gesundheit abgegrenzt werden? 1

...bestimmte Bereiche voneinander trennen, so dass sie sich nicht gegenseitig behindern. 1

Wie kann BEM gegenüber anderen Problemstellungen klar abgegrenzt werden? 1

Wie können wir den BEM-Prozess klar definieren? 1

Wie kann der Nutzen des BEM transparent gemacht werden? 1

... wir den Arbeitgeber überzeugen das BEM ein gutes Instrument ist, um Arbeitnehmer:innen auch zu halten und neue zu gewinnen. 1

Wie können wir das Fallmanagement kompetent ausstellen? 1

Wie können wir einen systemübergreifenden Workflow kreieren? 1

Wie können wir den BEM-Stellenwert bei den Unternehmen erhöhen, sodass mehr Personalkapazitäten finanziert werden? 1

Wie könnten wir das BEM in der Firmenkultur verankern? 1

Wie können wir den Erfolg des BEM gegenüber dem Management besser sichtbar machen? (Kennzahlen) 1

Wie können wir den Erfolg/Misserfolg des BEM messen/dokumentieren? 1

Wie können wir die verantwortlichen Personen mit den notwendigen Informationen zum Verfahren versorgen? 1

Wie kann Beeinträchtigungen präventiv begegnet werden? 1

Wie könnten wir die Unternehmen digital im präventiven BEM unterstützen? (z. B. durch Selbsttests für Mitarbeiter) 1

Wie können wir die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen evaluieren? 1

Nennen Sie die Ihrer Meinung nach 3 relevantesten Problemstellungen, die das BEMpsy Projekt behandeln sollte.

0 1 4

- mangelnde Therapieplätze
- Nutzen des BEM für die Unternehmen
- Überhaupt erst einmal ein funktionierendes BEM zu etablieren.
- Information aller Beteiligten zu Unterstützungsmöglichkeiten
- Wie sensibilisieren wir die Führungsebene
- Messen / Transparenz von Ergebnissen im BEM
- Vernetzung im BEM
- Bundesweites Qualitätsmanagement im BEM
- Akzeptanz des BEM durch Führungskräfte
- Schaffung von Transparenz
- technische Lösungen zur Qualitätssicherung von BEM
- Psychoedukation zur Entstigmatisierung, womöglich als Tool o.Ä.
- Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte damit die Wiedereingliederung besser gelingt.
- niederschwellige Angebote für Betroffene schaffen
- Prozess standardisieren
- Wie können Abläufe digitalisiert werden, um Hürden zu senken.
- Entwicklung eines Tools, um den Zugang zu BEM zu erleichtern

- Wie können Abläufe digitalisiert werden, um Hürden zu senken.
- Entwicklung eines Tools, um den Zugang zu BEM zu erleichtern
- Entstigmatisierung psychischer Beeinträchtigungen
- Einbindung der Führungskräfte
- Entstigmatisierung bei psychischen Problemen
- Geeignete spezielle Angebote bei Mitarbeitern mit psychischen Problemstellungen
- Effektmessung - Konsequenzen von Leistungsminderung gestalten - Tool für NutzerInnen (content-hilfen)
- Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte damit die Wiedereingliederung besser gelingt.
- Führungskräfte motivieren
- Gesundheit als Unternehmensziel
- 1. Die Frage nach den Inklusionsteams im Unternehmen.
- Vernetzung aller beteiligter Akteure
- Digitalisierung datenschutzgerecht
- Wer ist die Zielgruppe



BEMpsy

Digital einfach machen

Workshop 6

Workshop 6 – Perspektive Netzwerkpartner

htw

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:

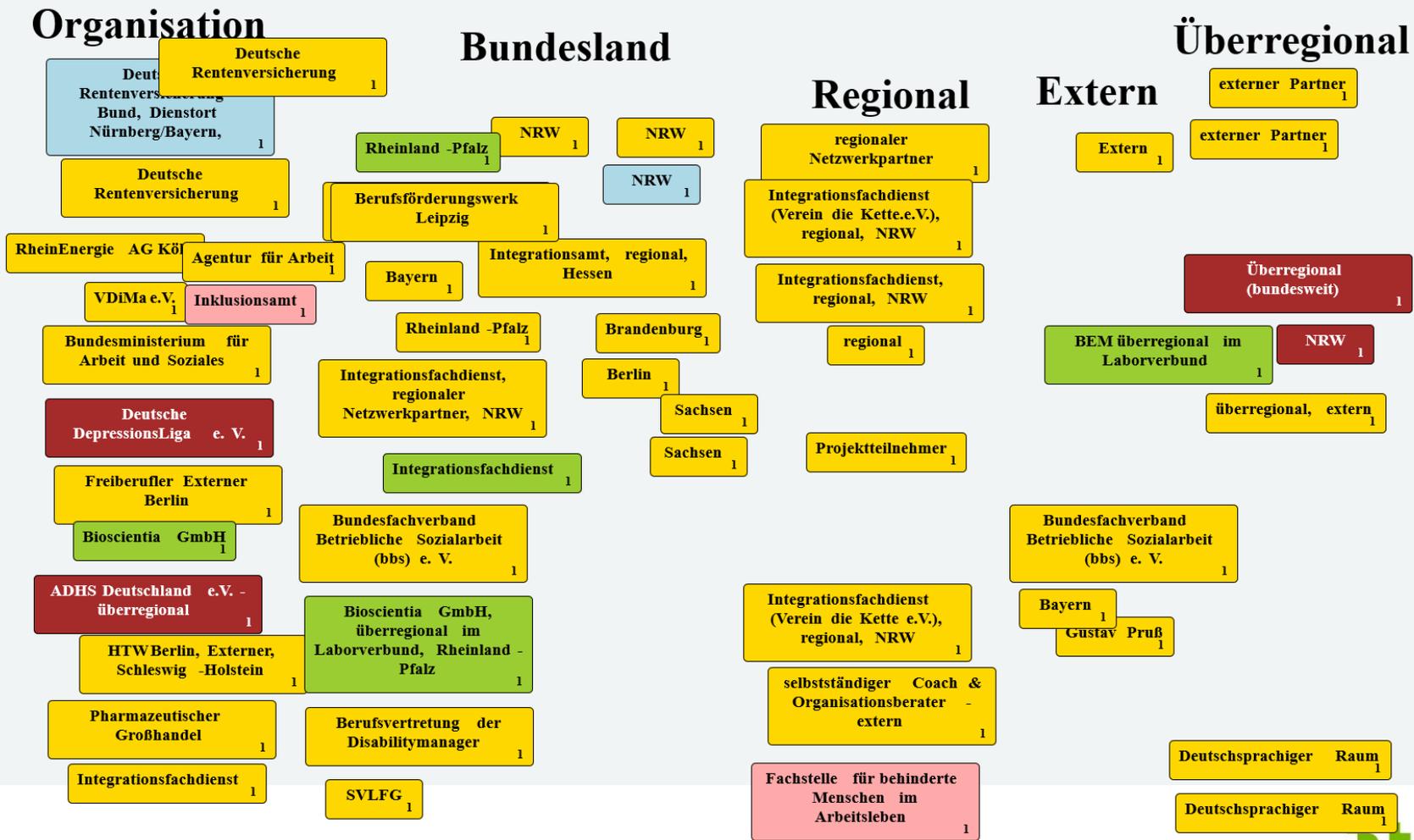


Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Wer war dabei?

Auftaktveranstaltung BEMpsy am 29.04.2021



Bedarfe und Diskussion

- Ihre Bedarfe:

Wo sehen Sie Hürden/Verbesserungen beim BEM?

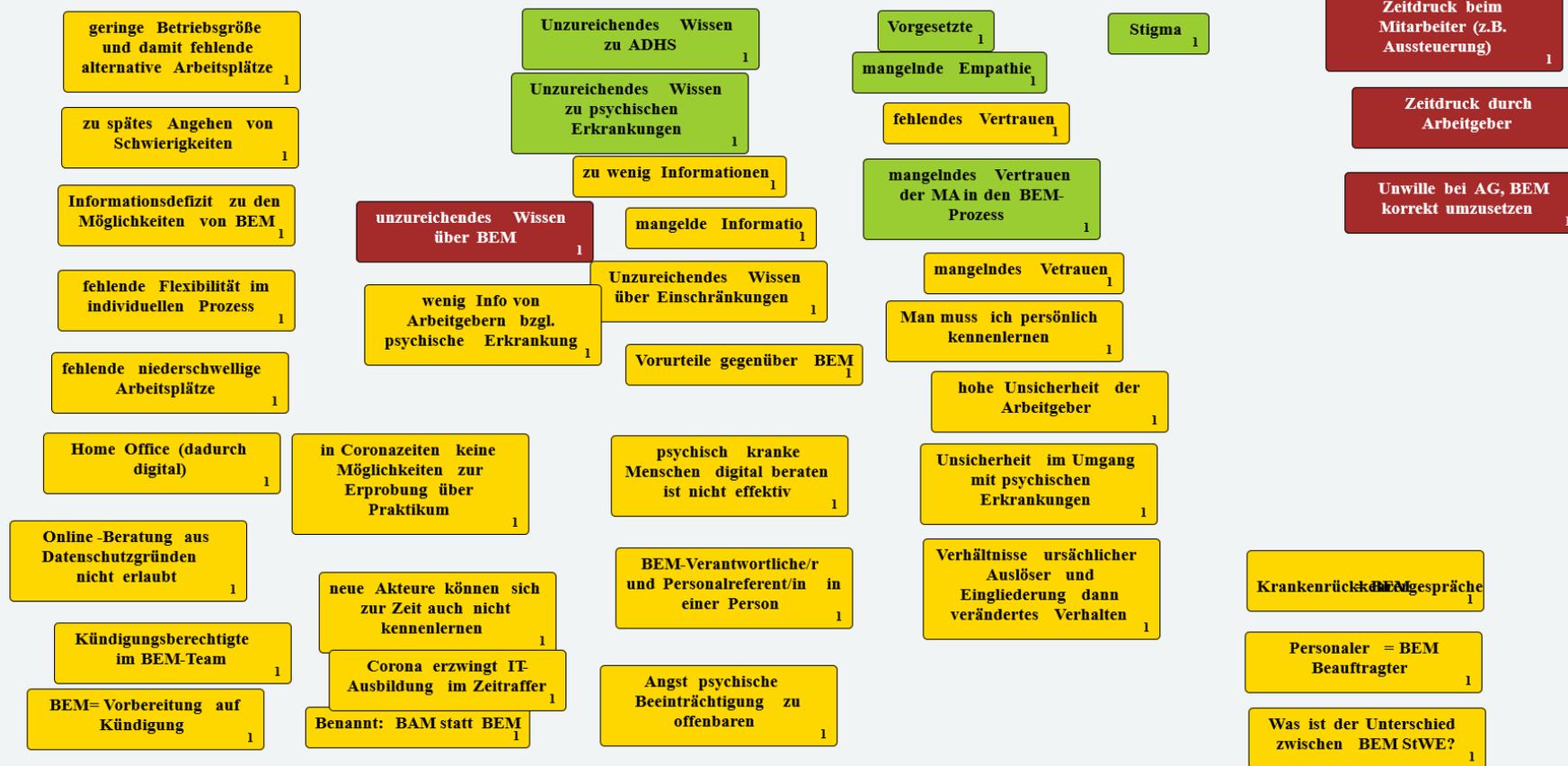
- Diskussion:

Wie kann das BEM digital unterstützt werden?

<https://oncoo.de/b39m> oder www.oncoo.de und Code: b39m

Hürden beim BEM

- Informationsdefizite, Unsicherheiten und Vorurteile im Bezug auf BEM sowie (psych) Beeinträchtigungen
- mangelndes Vertrauen
- mangelnde Empathie
- Zeitdruck bei Beschäftigten und durch Arbeitgeber*innen
- fehlende alternative Arbeitsplätze
- fehlende Flexibilität, Unwille und verspätetes Angehen von Schwierigkeiten durch Arbeitgeber*innen
- digitale Beratung schwierig (Datenschutz, IT-Kenntnisse)



Verbesserungen beim BEM

- Fachwissen vermitteln im Bezug auf BEM sowie (psych) Beeinträchtigungen und daraus resultierende Einschränkungen
- Differenzierung von Angeboten
- Ausbau ambulanter Angebote

Was sollte verbessert werden?

mehr Fachwissen zu Erkrankungen vermitteln

Ausbaus von
(ambulanten) Angeboten 1

betrachtet
ingen

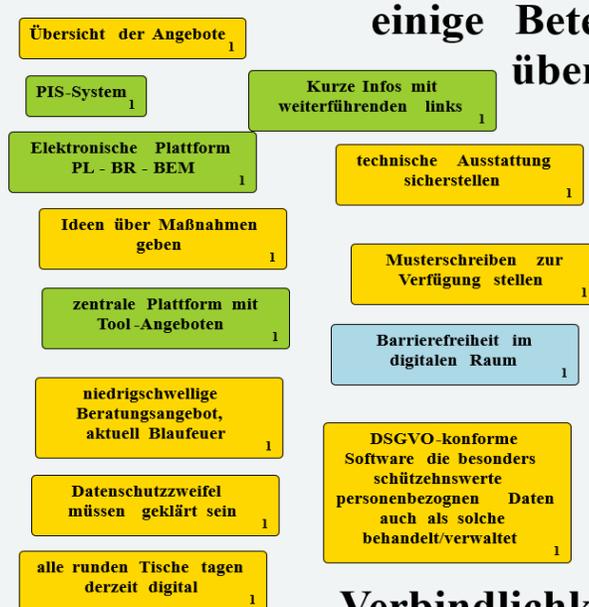
**Differenzierung
der psych.
Erkrankungen**

Differenzierung von
Angeboten 1

Rechtsanspruch auf BEM
für Arbeitnehmer 1

Wie kann BEM digital unterstützt werden?

- **Übersicht / zentrale Plattform mit**
 - Beratungsangeboten
 - Maßnahmen
 - weiterführenden Links
 - Tool-Angeboten
 - Datenschutzrichtlinien
 - Musterschreiben
 - Digitaler Akte
- **Hürden** digitaler Angebote begegnen
- **Barrierefreiheit** gewährleisten



einige Beteiligte sind in digitalen Dingen gehemmt und auch überfordert, es wird schwieriger je älter man ist

zu allererst müssen die Profis geschult werden - Corona hat uns überholt

Digitalisierung durch Corona hat einige ExpertInnen überholt

Digitalisierung = unbekannter Kommunikationsstil

Tipp: Selbsthilfe um digital fitter zu werden

Verbindlichkeit und Verlässlichkeit ist digital nicht die Gleiche

IT-Ausstattung fehlt

IT-Kenntnisse fehlen

Datenschutzgründe erlauben keine digitale

Beratung

Vollständigere und sichere Weitergabe von Infos ermöglichen

Vorteile der Digitalisierung?

überregionale Info-Beschaffung wird leichter

niedrigschwelliger
Zugang ₁

freier Zugang zu
Informationen (über
Angebote) ₁

geringere Hemmschwelle
(Anonymität möglich) ₁

Blended Counseling ₁

zeitliche Flexibilität ₁

Arbeitgeber kommen an gebündelte Informationen

auch die junge Generation kann über social media erreicht werden

Herzlichen Dank!