

Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen 1. Treffen, 01.06.2021







Ihr/e Ansprechpartner*in



AG 1: Marianne Giesert, marianne.giesert@gaw-wai.de 0171-6255334



AG 2: Lars Schirrmacher, lars.schirrmacher@gaw-wai.de 0170-2132240



AG 3: Ruth Kremser, ruth.kremser@gaw-wai.de 0163-5193659







Arbeitsgruppe 1 – Führungskräfte / Unternehmenskultur

Marianne Giesert & Merle Wünderling







Cluster "Sensibilisierung"









Cluster "Sensibilisierung"

Handlunsgopti onen bereit stellen, wie gehe ich mit Intuition um? Schulungen (Wissen über BEM und psychische Erkrankungen vermitteln, wie erkenne ich Anzeichen psychischer Erkrankungen an, wie spreche ich MA an, Betriebsvereinbarung Sucht)

> Unterstützende Tools dazu schaffen - wie können diese aussehen (Digitalisierung)

psychische
Erkrankungen mit
ihren
Verhaltensauffälligk
eiten darstellen mit
Tipps, was kann
getan werden?

psychische Erkrankungen individuell nicht generalisierbar Wie mache ich MA gesund/ krank?







Weitere Cluster "Akzeptanz" und "Mitwirken"

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

Work Ability Index (WAI) Wie können wir den BEMStellenwert bei den Unternehmen erhöhen (sodass mehr Personalkapazitäten finanziert werden)?

Wie können wir Führungskräfte in den Prozess integrieren?







Arbeitsgruppenvereinbarung

AG Leitung:
Thomas
Flesch,
TRIMET

nächstes
Treffen: 07. Juli
2021,
12:30-15:30
(Zoom)







Arbeitsgruppe 2 – Vertrauensbildung / Kommunikation

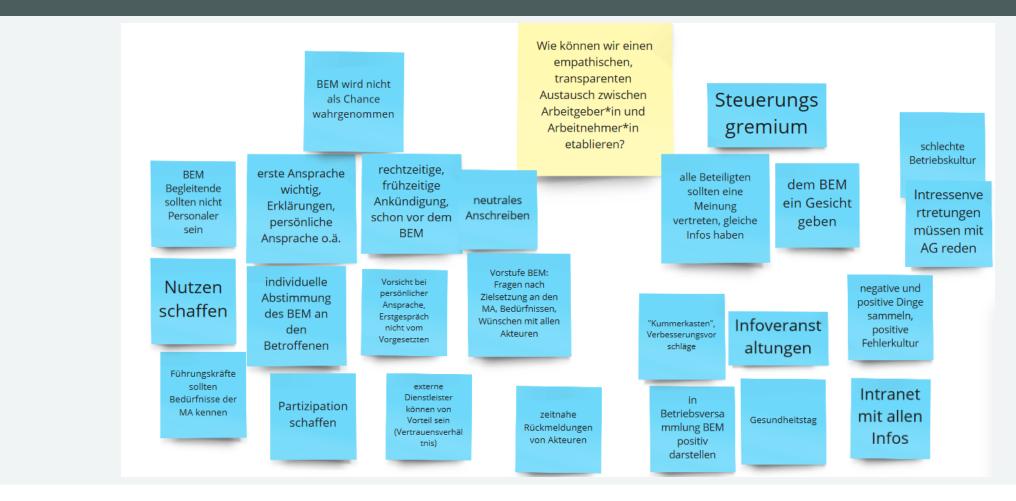
Lars Schirrmacher & Simone Reiche







Cluster "Kommunikation"









Arbeitsgruppe 3 – Betriebliche Strukturen / Organisationales

Ruth Kremser & David Hockertz







Cluster "Qualität"

Wie können wir FÄHIGKEITSgere chte Arbeitsplätze schaffen? Wie können wir Leistungsdruck (bei Betroffenen wie auch BEM-Verantwortlichen) vermeiden, Vertreterregelungen organisieren und damit Personal- und Zeitmangel begegnen?

Leitfaden/ Kiterien erarbeiten

Alternativen entwickeln

Umfeld einbeziehen Keine Bestrafung für eine Krankwerdung Antrag bei Arbeitgeber für ein gesundes Konzept

Innerbetrie bliche Umsetzung

Lohn/Gehalt

Tool für
Leistungsfähigkeit zur
Verständigung
entwickeln, Mehrwert
für Betroffene/ digitale
Verknüpfung zu
anderen Methoden

Umgang des Betriebes mit Schwerbehin derung

Pflicht zur Weiterbes chäftigung







Cluster "Qualität"

Gleichbehandlung

Fähigkeit soll im Vordergrund stehen, Fokus auf Ressourcen Schnellere
Abgleichung zu
Qualifikationen/
Anforderungen
zwischen MA und
Arbeitsplatz,

Schwerbehinderung ist keine Leistungsminderung / Flexibilität bei der Arbeitsplatzvergabe Wo gibt es Einschränkungen und wo nicht? Wo gibt es weitere Interessen?







Herzlichen Dank!



