



BEMpsy

Digital einfach machen

BEMpsy Lern- & Experimentierräume NRW

1. Treffen, 01.06.2021

Digital einfach machen –

Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben durch betriebliches Eingliederungsmanagement unter besonderer Berücksichtigung psychischer Störungen



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Agenda

1. Treffen, 01.06.2021

- 10:00 Uhr **Begrüßung, Projektüberblick und Kennenlernen**
Marianne Giesert, Lars Schirmmacher & Ruth Kremser (GAW gGmbH Mainz)
- 10:30 Uhr **BEM-Quiz: Das Wichtigste auf einen Blick**
Ruth Kremser (GAW gGmbH Mainz)
- 10:50 Uhr **Ergebnisse der Bedarfserhebung für NRW**
Anika Melzer & Manuela Metzner (HTW Berlin)
- 11:20 Uhr **Ergebnisse der Auftaktveranstaltung & Problemverdichtung**
Brit Leissler & Juliane Siegeris (HTW Berlin)
- 12:40 Uhr **Gemeinsame Priorisierung der Bedarfe**
Marianne Giesert, Lars Schirmmacher & Ruth Kremser (GAW gGmbH Mainz)
- 13:00 Uhr **Mittagspause**

Agenda

1. Treffen, 01.06.2021

- 14:00 Uhr **Best Practice-Beispiele ad hoc**
Marianne Giesert (GAW gGmbH Mainz)
- 14:15 Uhr **Arbeit in Arbeitsgruppen zu ausgewählten Themenschwerpunkten**
Marianne Giesert, Lars Schirmmacher & Ruth Kremser (GAW gGmbH Mainz)
- 15:15 Uhr **Vorstellung der Ergebnisse der Arbeitsgruppen**
- 15:45 Uhr **Weitere Vorgehensweise und Ausblick**
Marianne Giesert, Lars Schirmmacher & Ruth Kremser (GAW gGmbH Mainz)
- 16:00 Uhr **Ende des 1. Treffens**

Projektvorstellung

Team BEMpsy für NRW

GAW gGmbH Mainz



Marianne Giesert



Lars Schirmacher



Ruth Kremser

David Hockertz

Back-Up Team:
GAW gGmbH Berlin



Tobias Reuter



Simone Reiche



Merle Wunderling

HTW Berlin



Brit Leissler



Juliane Siegeris



Anika Melzer



Manuela Metzner

Projekt BEMpsy

Wer ist beteiligt?

Laufzeit: 01.10.2020 – 30.09.2023

- **Projektteam**

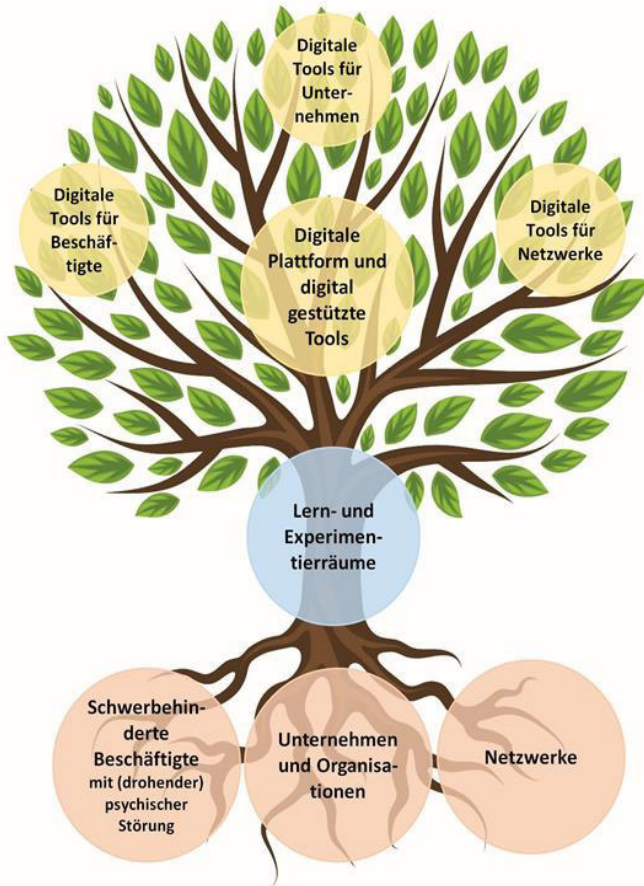
- Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Berlin
- GAW gemeinnützige Gesellschaft für Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden mbH, Berlin und Mainz

- **Praxis- und Netzwerkpartner*innen**

- Landesinstitut für Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA NRW)
- Betriebe und Netzwerke in Bayern, Berlin/Brandenburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz
- Überregionale Netzwerkpartner*innen
- Beirat aus Politik, Wissenschaft und Institutionen

Projekt BEMpsy

Was wollen wir erreichen?



- **Zentrale Zielsetzung:**
 - Wiederherstellung, Erhalt und Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit, sowie Erhalt Arbeitsplatz schwerbehinderter Beschäftigter mit (drohender) psychischer Beeinträchtigung
 - Entwicklung digitaler Plattform und digitaler Tools für das BEM, insbesondere im Kontext psychischer Beeinträchtigung

- **Zielebenen:**
 - Beschäftigte (BEM-berechtigte bzw. schwerbehinderte Personen)
 - Unternehmen/ Organisationen
 - Netzwerke

Projekt BEMpsy

Was ist schon passiert und was haben wir noch vor?



Projekt BEMpsy

Was ist schon passiert und was haben wir noch vor?



Unsere Zusammenarbeit

Zusammenarbeit

Alle Schritte erfolgen
unter strenger Wahrung
des Datenschutzes!

- Vertraulichkeit und Datenschutz haben oberste Priorität
- Grundlage des Workshops ist der **Dialog**
 - Offener Austausch von Gedanken und Ideen,
 - alle beteiligen sich,
 - alle sind gleichberechtigt,
 - Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln,
 - Dialog wird auch in schwierigen Situationen fortgesetzt,
 - Ziel ist die bewusste Übereinkunft und das gemeinsame Handeln
- Verwendung arbeitswissenschaftlicher Methoden (z. B. Haus der Arbeitsfähigkeit)
- Verwendung gendergerechter Sprache

Barrierefreiheit

Wir orientieren uns an:

- Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV) 2.0
- Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2
- Checkliste der Bundesfachstelle Barrierefreiheit für barrierefreie Veranstaltungen

Außerdem handeln wir **bedarfsorientiert**,

nehmen Sie daher bitte **Kontakt zu uns auf**, wenn Sie Barrieren feststellen:



ruth.kremser@gaw-wai.de

Kennenlernen

Psychische Erkrankungen thematisieren – gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen gestalten

Dr. Peter Krauss-Hoffmann
LIA.nrw

Lern- und Experimentierräume NRW
01. Juni 2021



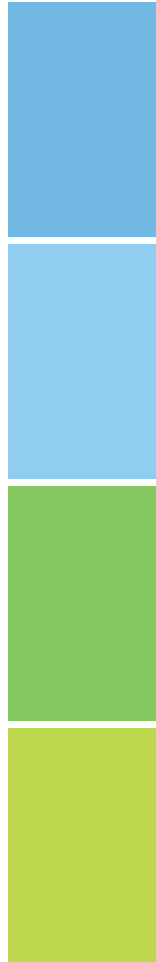


Agenda

- Das LIA.nrw und unsere Rolle im BEMpsy-Projekt
- Psychische Belastungen: Ist-Stand und Folgen
- Seelische Gesundheit NRW- und bundesweit



Kurzüberblick



- **Leitgedanke:**
 - Beschäftigungsfähigkeit durch gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung erhalten und fördern
 - Wirkung der Arbeitsschutzverwaltung NRW durch gemeinsame Ziele und Maßnahmen unterstützen
- **Auftrag:**
 - Beratung und Unterstützung der Landesregierung und der Dienststellen des staatl. Arbeitsschutzes
 - sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Aufgaben zum Schutz Beschäftigter und Dritter
- **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:**

ca. 110 Personen aus Medizin, Arbeitswissenschaft, Psychologie, Soziologie, Technik und Ingenieurwesen, Verwaltung...



Rolle des LIA.nrw im Projekt BEMpsy

**Netzwerke
Schnitt-
stellen
Kommuni-
kation**

**Aktionstag
Anti-
Stigma in
NRW**

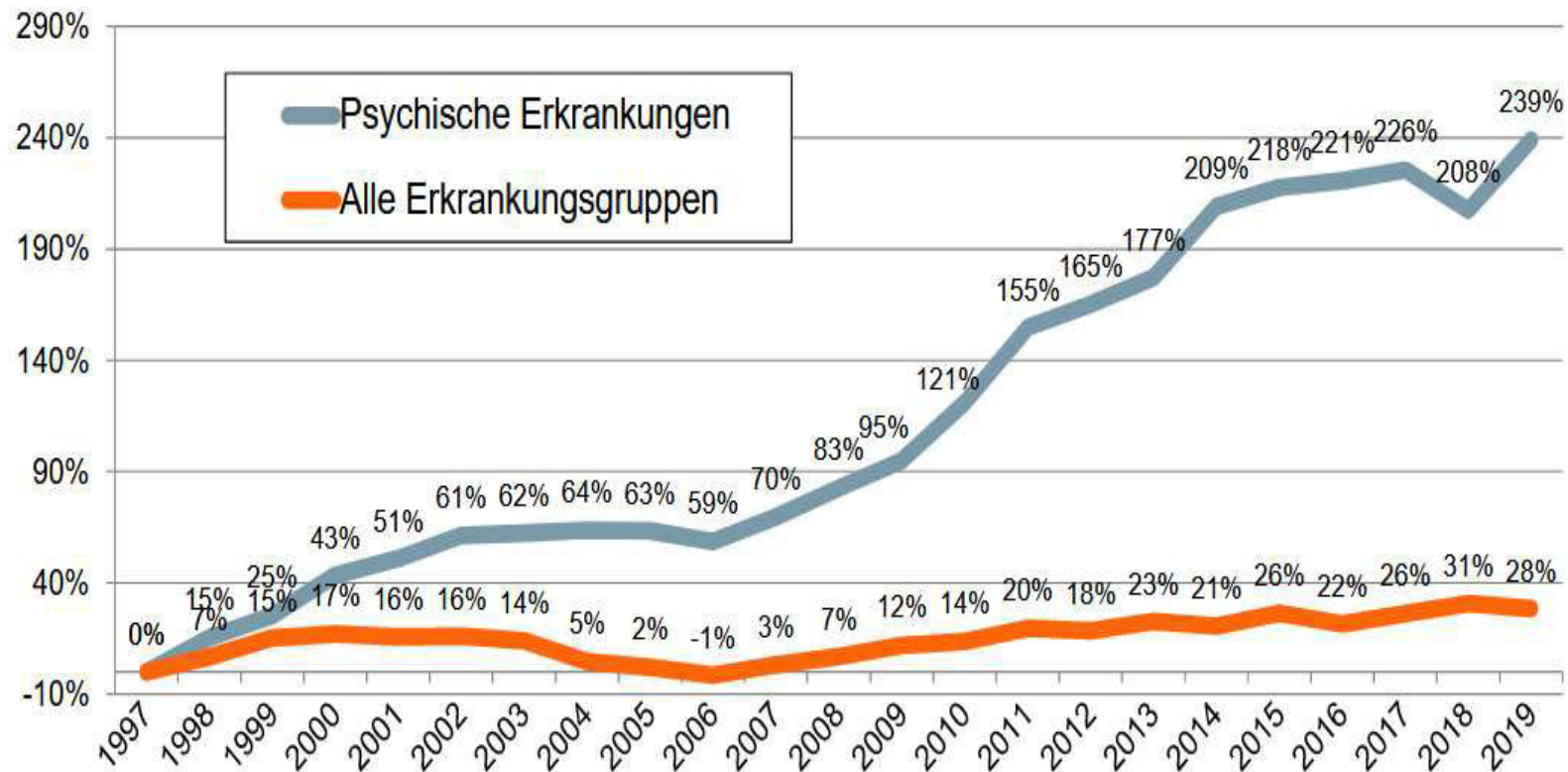
- Unterstützung der Netzwerkarbeit auf regionaler Ebene und der NRW-Unternehmensakquise
- Kommunizierende Schnittstelle zwischen der Landesinitiative Gesundheitsförderung und Prävention in NRW (AG Mittlere Lebensphase) und der Offensive Psychische Gesundheit auf Bundesebene
- Inhaltlicher Schwerpunkt in NRW: NRW-Satellit der Offensive Psychische Gesundheit in Form eines Aktionstages Anti-Stigma im Juni 2021



PSYCHISCHE BELASTUNG: IST-STAND UND FOLGEN



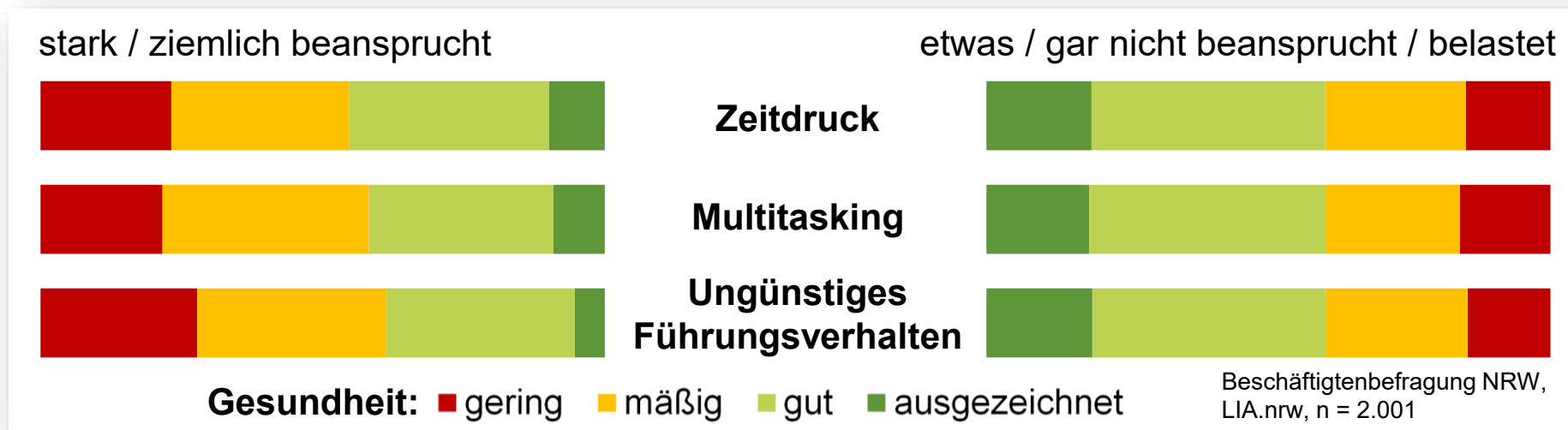
Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankungen



Quelle: Daten der DAK-Gesundheit 1997-2019 unter <https://www.dak.de/dak/download/fohlen-2335938.pdf>



Relevanz psychischer Belastungen und Beanspruchungen



- ↳ **(Psychische) Belastungen** ermitteln und prüfen, wo Arbeitsaufgaben, -organisation und ggf. -systeme angepasst werden müssen
- ↳ Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit durch **Reduktion von Fehlbelastungen und Ressourcenaufbau** stärken
- ↳ Menschen im Mittelpunkt: Nicht den Menschen an die Arbeit, sondern die **Arbeit an den Menschen anpassen**



Psyche statt Herz: EU-Renten 2018 nach Diagnosegruppen (Anteile in %)

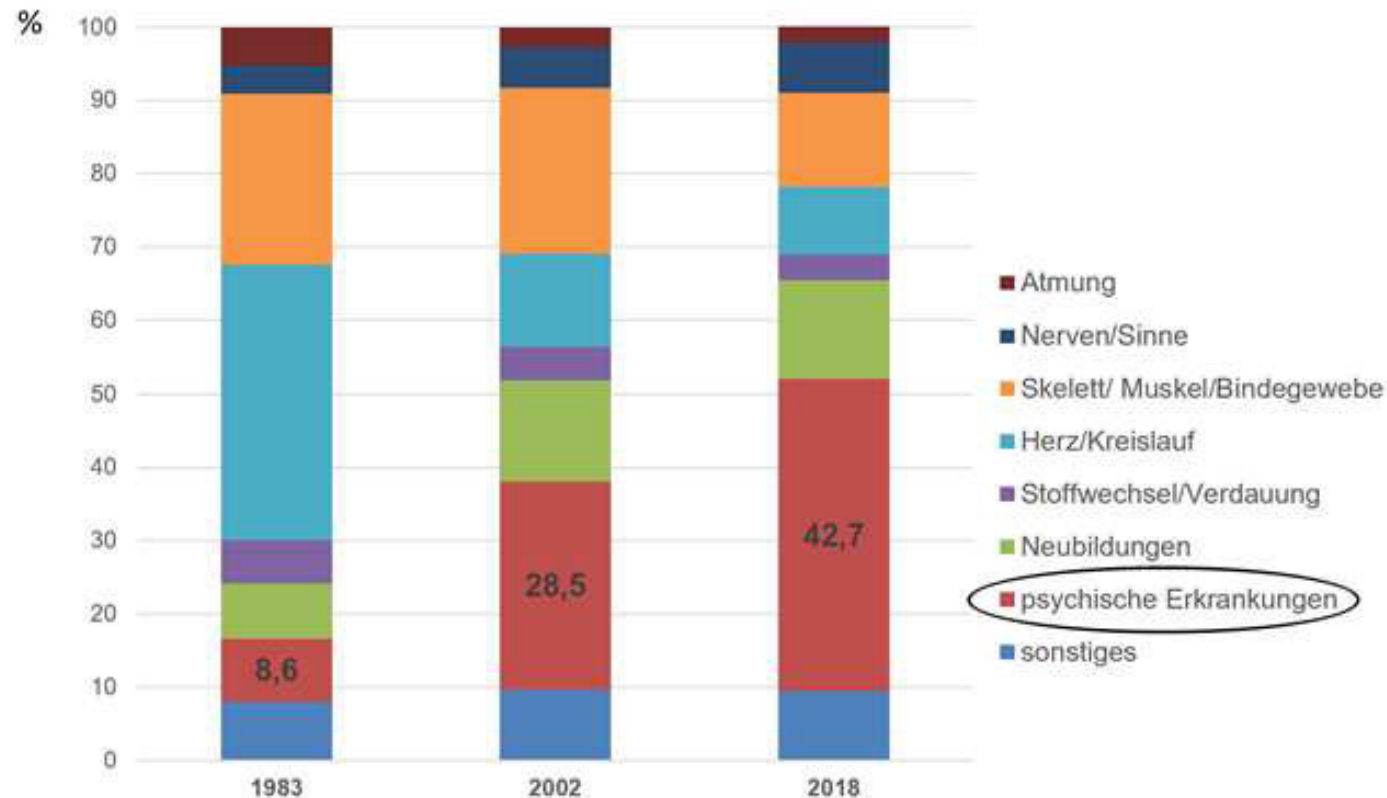


Abb.: Psyche statt Herz: EU-Renten 2018 nach Diagnosegruppen (Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenversicherung in Zeitreihen 2019)

Abbildung abgerufen unter: <https://www.deutsche-depressionshilfe.de/depression-infos-und-hilfe/depression-in-verschiedenen-facetten/depression-und-arbeit>



SEELISCHE GESUNDHEIT NRW- UND BUNDESWEIT

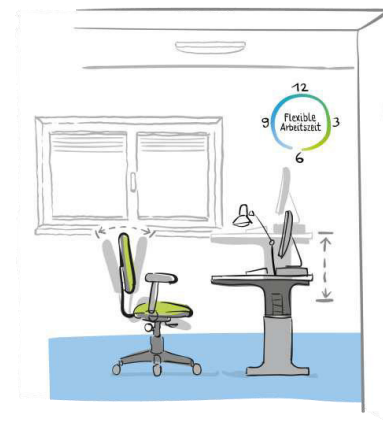


Die Landesinitiative Gesundheitsförderung und Prävention

- 2020-2022: Schwerpunkt „**Förderung der seelischen Gesundheit**“ mit einem lebenswelt- und lebensphasenübergreifenden Ansatz.
- **AG Mittlere Lebensphase**: Fokus auf seelische Gesundheit in der Lebensmitte zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit und der Lebensqualität
- Zielgruppenorientiertes Vorgehen: **Alleinerziehende, erwerbstätige Eltern und pflegende Angehörige**
- **Dialogformat** zur „Seelischen Gesundheit erwerbstätiger Eltern“ im Februar 2021 zur Generierung von Handlungsansätzen
- **Querschnittsthemen** wie „Seelische Gesundheit und Stadtentwicklung“ (z. B. Homeoffice und Coworking spaces) liefern Impulse

Offensive Psychische Gesundheit im Bund (OPG)

- Verknüpfung der AG Mittlere Lebensphase mit den OPG, indem Ergebnisse aus der Bundesoffensive adaptiert und in die AG-Arbeit der LGP einbezogen werden.
 - Aktionswoche im März 2021 (mit LIA.nrw)
 - Dialogveranstaltungen im April (mit LIA.nrw) und Juni 2021
 - NRW-Satellit zur Entstigmatisierung mit Aktionstag (Juni 2021)



Verhältnsprävention



Verhaltensprävention



Digitalgespräch „Let’s talk about Psyche“ - mehr Offenheit im Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz als Beitrag zur Entstigmatisierung

- Ziele:
 - Verknüpfung der Impulse aus LGP und OPG mit den Aktivitäten im BEMpsy-Projekt
 - Impulsgenerierung zur Übertragbarkeit von Good Practice-Beispielen auf kleine und mittelständische Unternehmen
 - Aufzeigen bestehender Angebote zur Unterstützung der Beschäftigten

- Impulsgebende:
 - Anke Glaßmeyer, Psychologische Psychotherapeutin
 - Lisa Binse, LIA.nrw
 - Dr. Ulrich Birner, Siemens AG

- Termin: **Mittwoch, 23. Juni 2021, 14:00-16:00 Uhr**



LIA.nrw



gesünder arbeiten und leben.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

peter.krauss-hoffmann@lia.nrw.de

Welche Erwartungen haben Sie an die Lern- und Experimentierräume NRW?

Link zu Sli.do im Chat: <https://app.sli.do/event/plghesbi>

oder gehen Sie zu www.sli.do und geben den Code 458072 ein.

Welche Erwartungen haben Sie an die Lern- und Experimentierräume NRW?

Welche Erwartungen haben Sie an den Lern- und Experimentierraum?

0 1 9

Innovative Produkte entwickeln

neue Inspirationen für d Praxis gewinnen

Lösungen entwickeln

Erfahrungsaustausch

Netzwerk

Qualitätsverbesserung für BEM

kreativer Austausch

Mehr Inklusion für erkrankte Kolleg*inne

bessere Hilfen für den Mitarbeiter entwi

Vernetzung

Werkzeuge erhalten

Austausch und Tipps,

Neue Erkenntnisse gewinnen

input für die eigene Arbeit, Denkanstöße

Ergebnisse der Bedarfserhebung für NRW



BEMpsy

Digital einfach machen

Lern- und Experimentierraum Bedarfserhebung NRW

HTW Berlin, FG Wirtschafts- und Organisationspsychologie

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



**Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin**

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

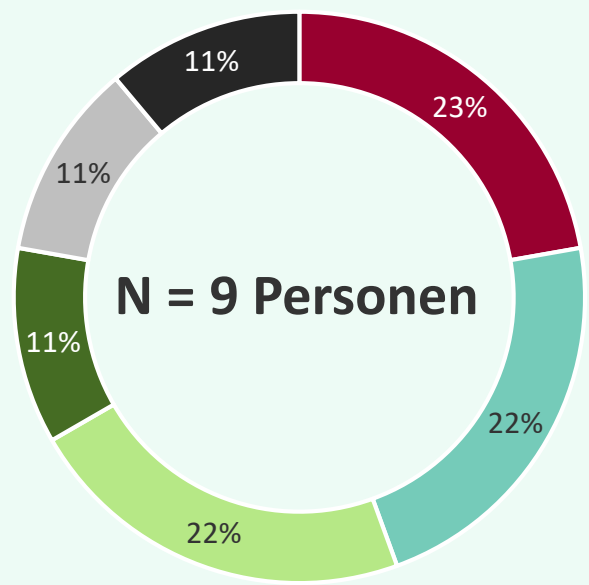
aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Stichprobe

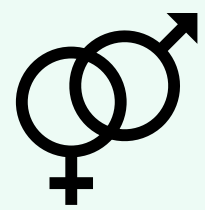
Wer wurde befragt? Welches sind eigentlich unsere Zielgruppen?

Stichprobe: Beschäftigte

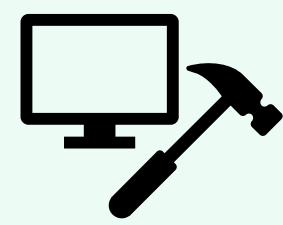
Stand 17.05.21



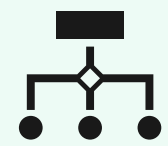
- Öffentlicher Dienst
- Chemie und Pharma
- Energieerzeugung
- Gesundheitswesen und Soziales
- weitere Dienstleistungen
- Sonstige



weiblich	56%
männlich	44%
divers	0%



vorwiegend geistige Tätigkeit	67%
vorwiegend körperliche Tätigkeit	11%
geistig und körperlich	22%



Leitungsfunktion 22%



Vollzeit	56%
Teilzeit	33%
Minijob	11%

Stichprobe: Beschäftigte

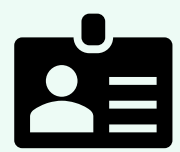
Stand 17.05.21

Psychische Beeinträchtigung(en)



100% der Befragten gaben u.a. **psychische Beeinträchtigung(en)** als Grund für Arbeitsunfähigkeit an, die zum BEM führte.

Anerkannte Behinderung



>50	38%
<50, gleichgestellt	25%
<50, nicht gleichgestellt	25%
keine	12%

Ärztliche Diagnosen



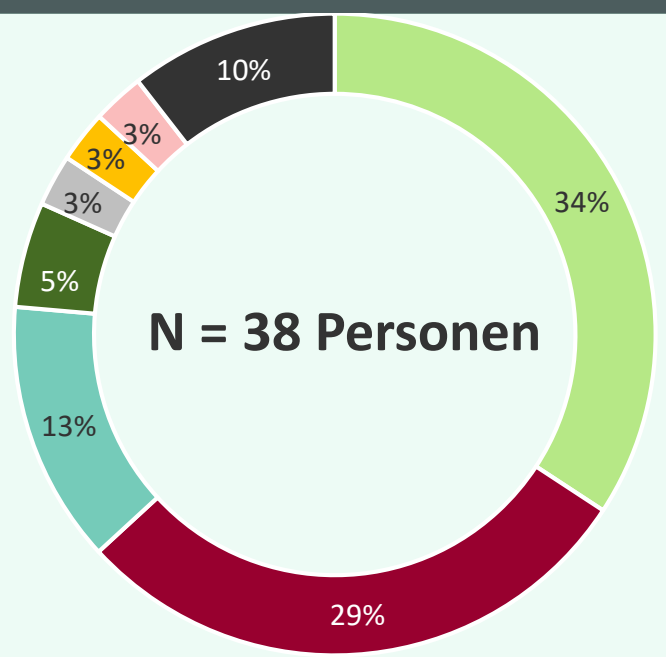
Depressionen

Burnout

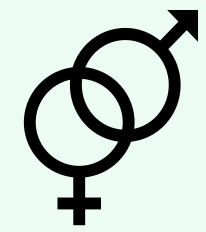
Angst-, Panikstörungen
Suchterkrankungen

Stichprobe: Praxispartner*innen

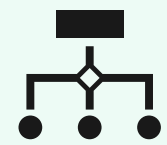
Stand 17.05.21



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



weiblich 53%
männlich 47%
divers 0%

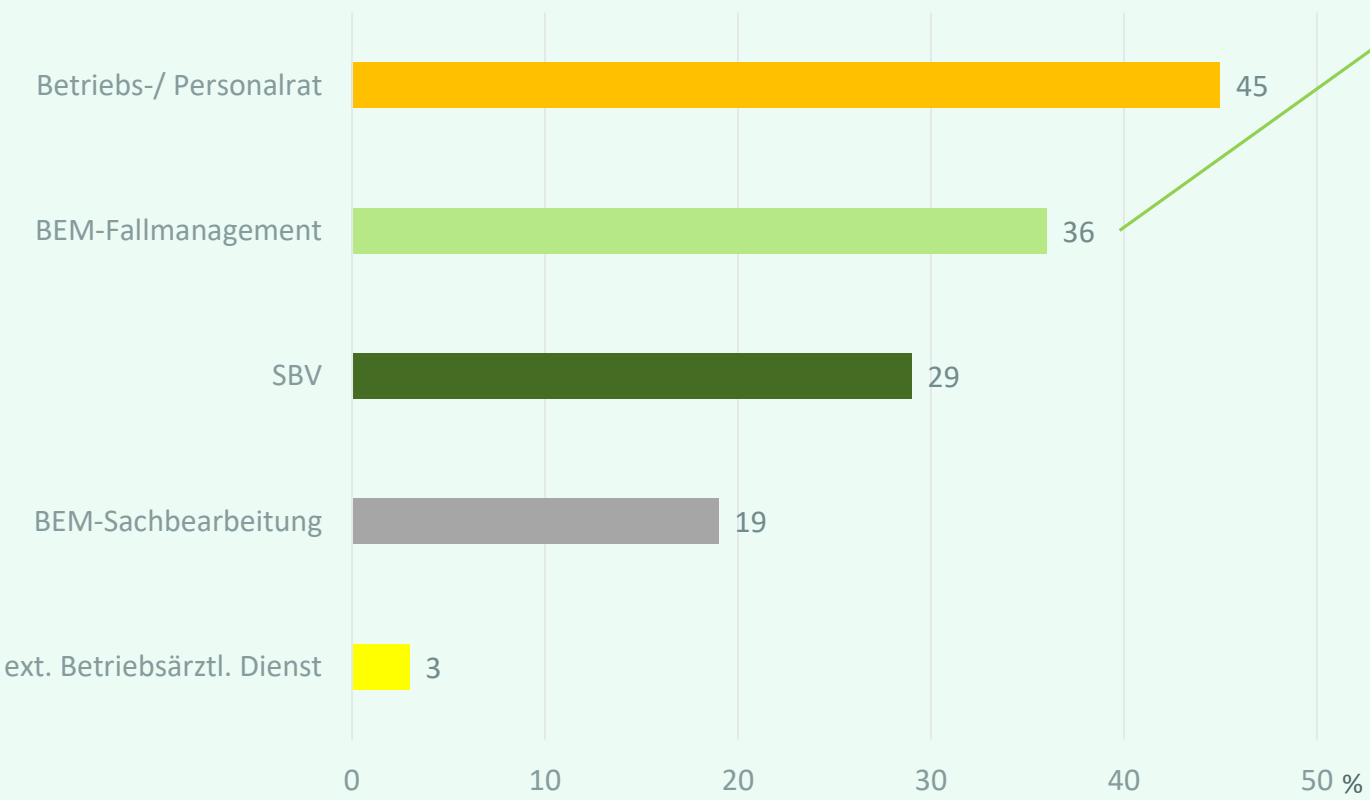


Leitungsfunktion 5%

Stichprobe: Praxispartner*innen

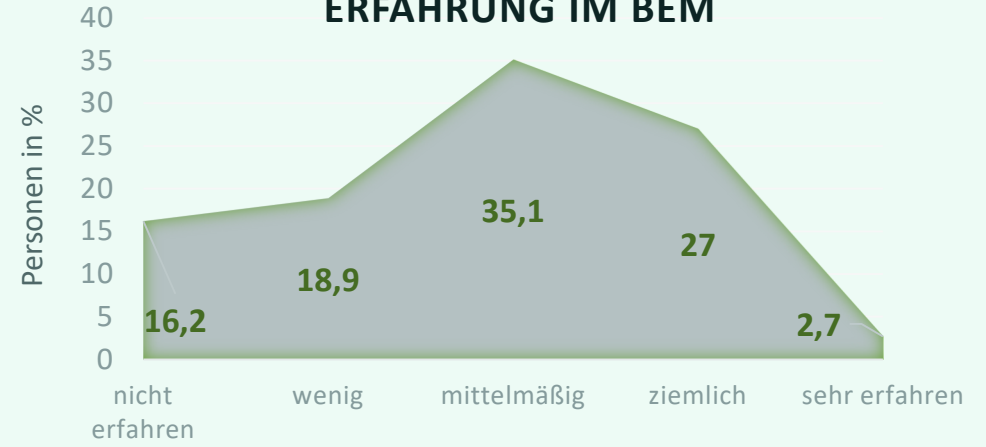
Stand 17.05.21

Funktion und Rolle im BEM



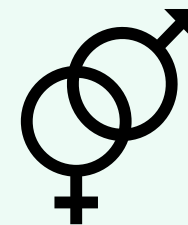
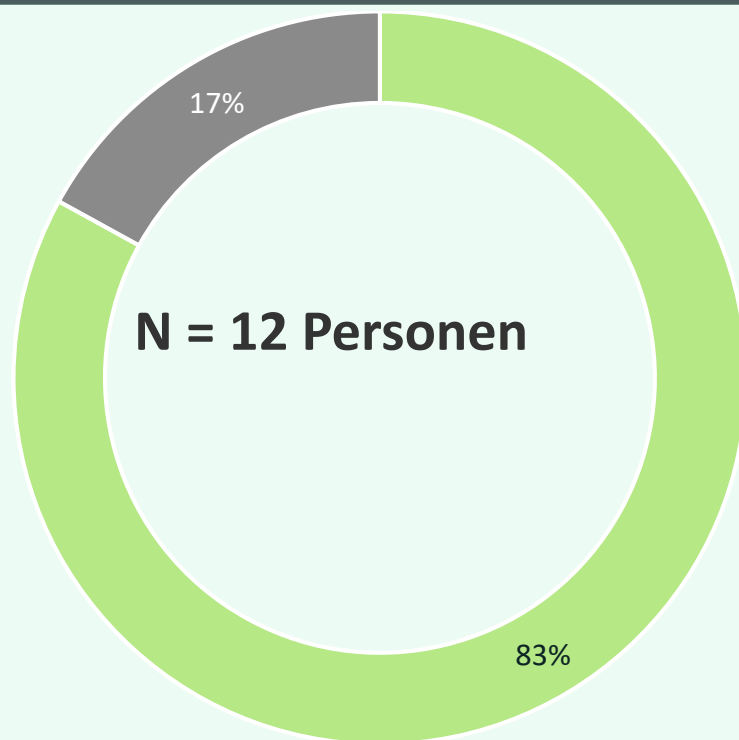
36 % der Befragten bearbeiten konkrete BEM-Fälle im BEM-Fallmanagement

ERFAHRUNG IM BEM



Stichprobe: Netzwerkpartner*innen

Stand 17.05.21



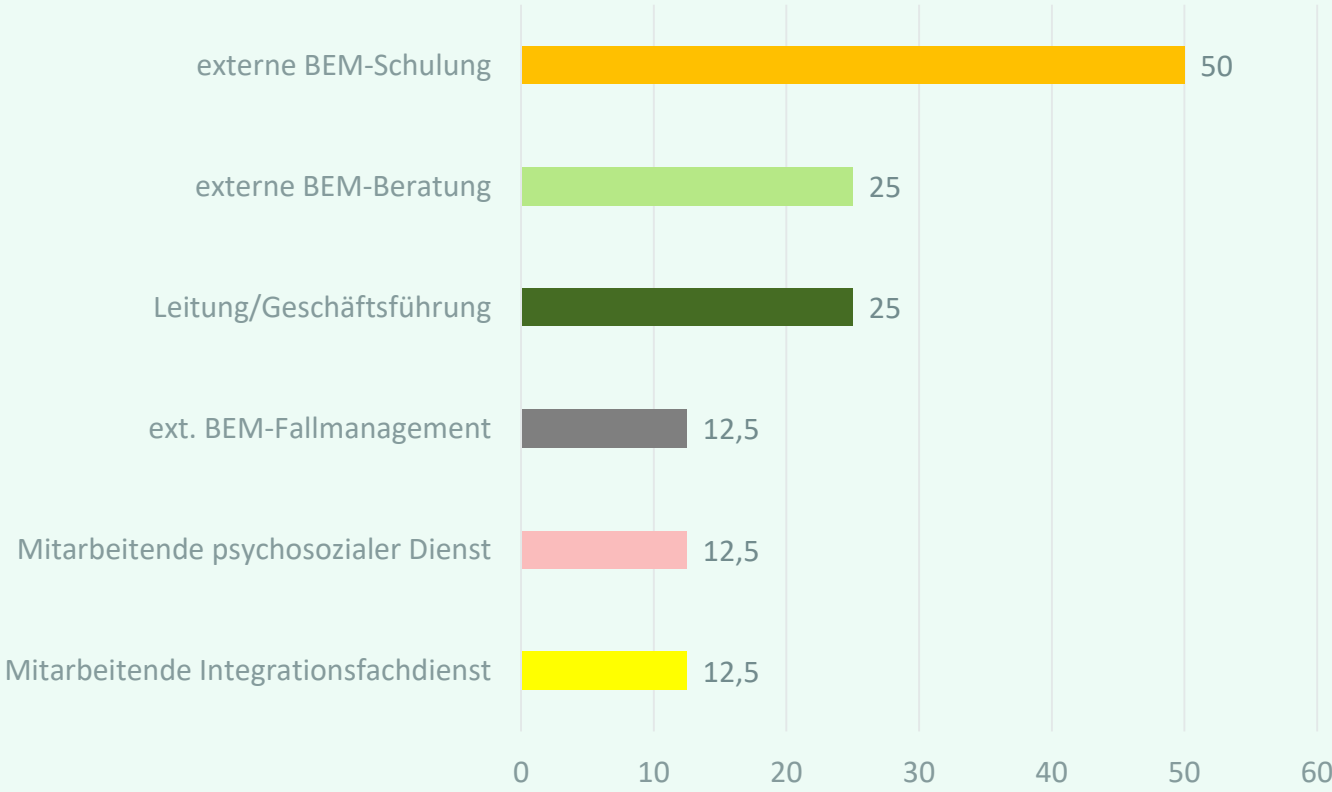
weiblich	67%
männlich	33%
divers	0%

■ regional ■ überregional (d. h. deutschlandweit)

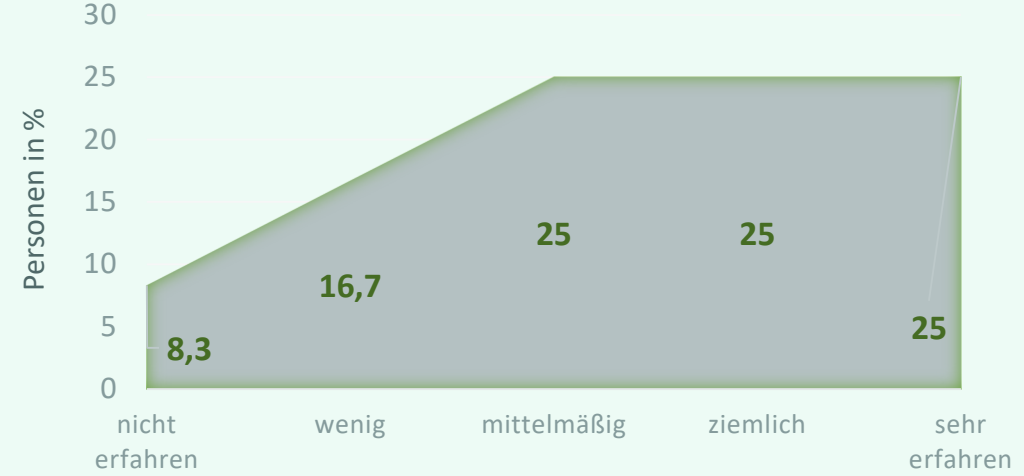
Stichprobe: Netzwerkpartner*innen

Stand 17.05.21

Funktion und Rolle im BEM



ERFAHRUNG MIT BEM



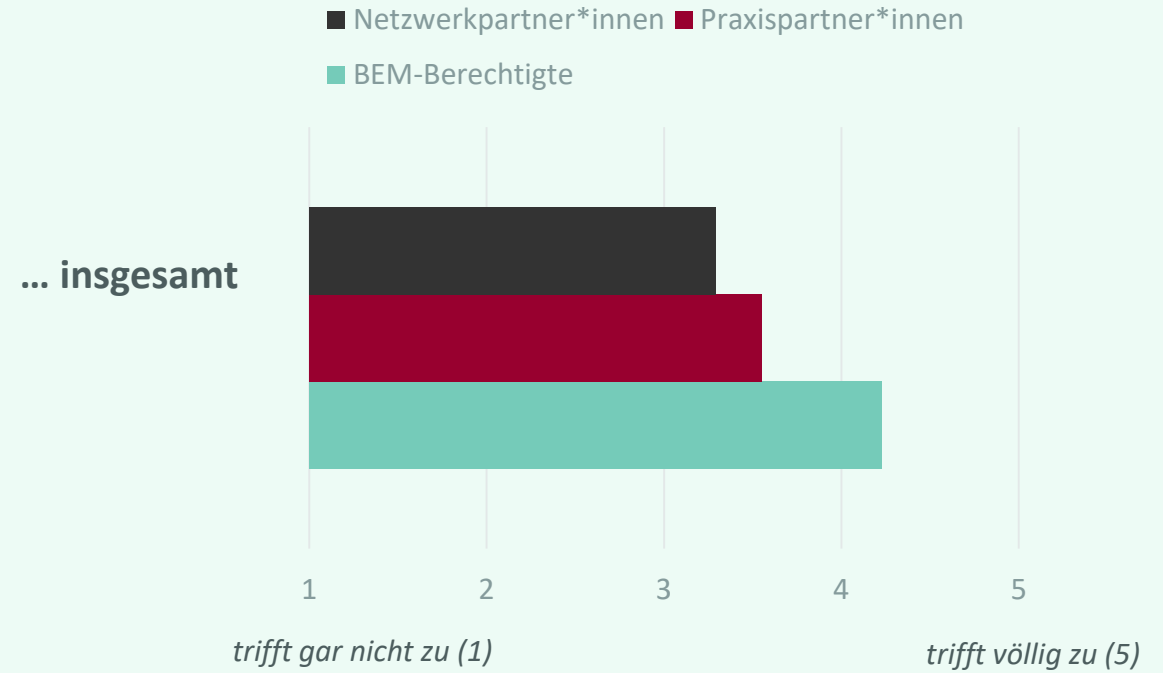
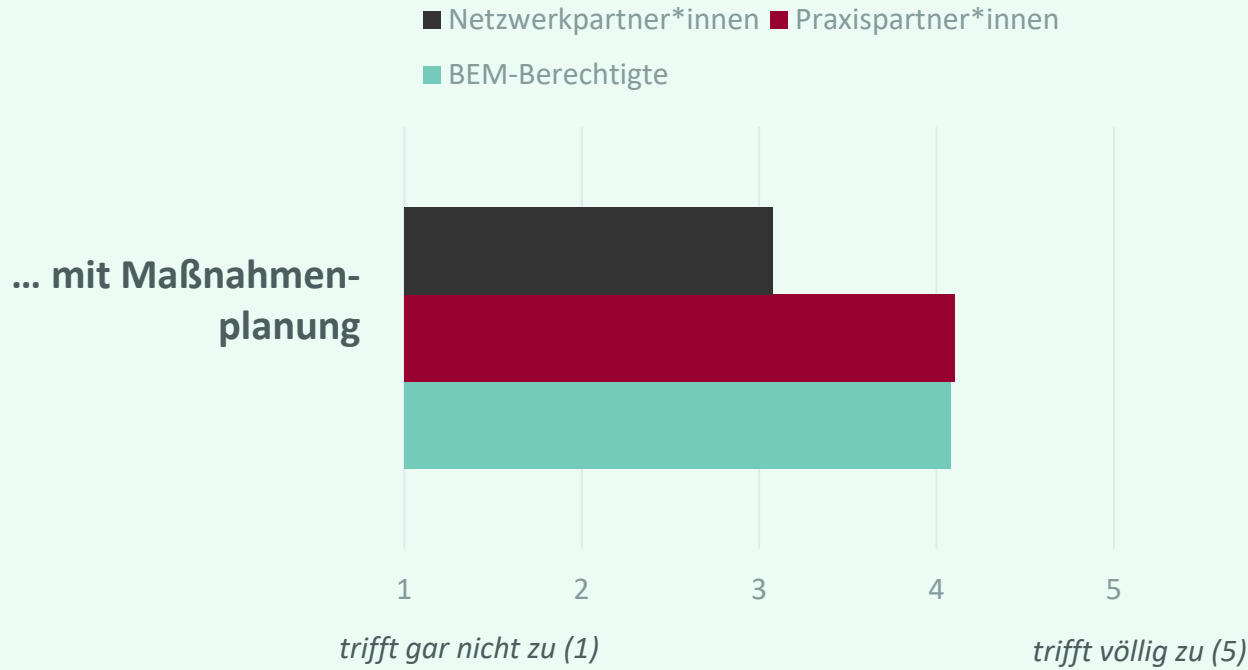
Zentrale Ergebnisse NRW

Welches sind die zentralen Ergebnisse der Online-Bedarfserhebung in der Region NRW?

Zufriedenheit

Zufriedenheit insgesamt: **!**
Anzahl BEM-Berechtigter $n < 5$,
daher Daten aller Regionen
dargestellt

Zufriedenheit ...



Hürden

Hürden: Anzahl BEM-Berechtigter $n < 5$, daher Daten aller Regionen dargestellt !

Hürden bei Maßnahmenplanung und -umsetzung

i Bei nahezu jeder dritten BEM-berechtigten Person (deren Maßnahmen abgeschlossen waren) traten Hürden auf (31%).



- Leistungsdruck am Arbeitsplatz (67%)
- unpersönliches BEM-Fallmanagement (45%)
- Angst vor Vorurteilen oder Ausschluss aus dem Kreise der KollegInnen (33%)



- kein passender neuer Arbeitsplatz verfügbar (69%)
- Beschäftigten fehlt das Vertrauen zum BEM (52%)
- Leistungsdruck am Arbeitsplatz (48%)

i Ca. 80% der Praxispartner*innen gaben „manchmal – eher häufig“ Hürden sowohl bei Maßnahmenplanung als auch –umsetzung an.

Hürden

Das sagen
Praxispart-
ner*innen

Ursachen: Hürden bei Maßnahmenplanung und -umsetzung

“

Angst vor
arbeitsrechtlichen
Konsequenzen

“

fehlender leidensgerechter
Arbeitsplatz

“

Finanziell bedingte Hürden.

“

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

“

Zuständigkeiten bzgl.
Finanzierung unklar.

Fehlendes Einfühlungsvermögen
bzw. Verständnis für die Leiden.

“

Hemmfaktoren in Organisationen

In Bezug auf organisationale Rahmenbedingungen: **Was sind die wesentlichen Faktoren, die in den Organisationen den BEM-Prozess am stärksten hemmen?**

Das sagen
Netzwerk-
partner*innen

Top 3

fehlende, zur Wiedereingliederung geeignete Arbeitsplätze (75%)

geringe Bereitschaft von KollegInnen und Führungskräften, Beschäftigte mit psychischen Beeinträchtigungen zu integrieren (58%)

mangelnde Zusammenarbeit der innerbetrieblichen BEM-AkteurInnen untereinander (50%)

unzureichendes BEM-Budget (50%)

Unterstützungsbedarfe

Welche Eingliederungsfälle schätzen Sie als besonders schwierig ein?
(Mehrfachauswahl)

Das sagen
Netzwerk-
partner*innen

Top 3

psychische Beeinträchtigungen (91%)

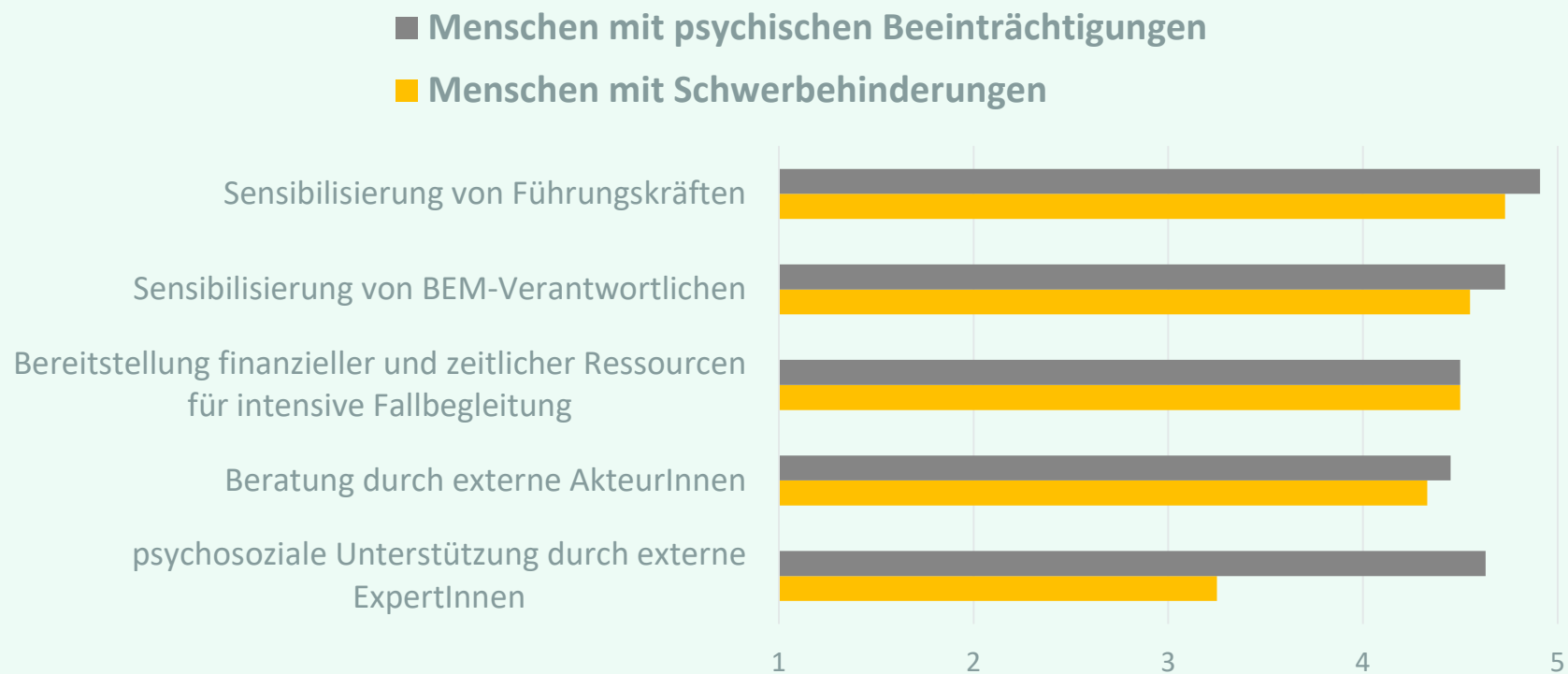
neurologische und **sensorische** Erkrankungen (46 %)

Schwerbehinderungen (37 %)

Unterstützungsbedarfe

Das sagen
Netzwerk-
partner*innen

Was ist aus Ihrer Sicht in Organisationen unbedingt erforderlich, um folgende Personengruppen einzugliedern?



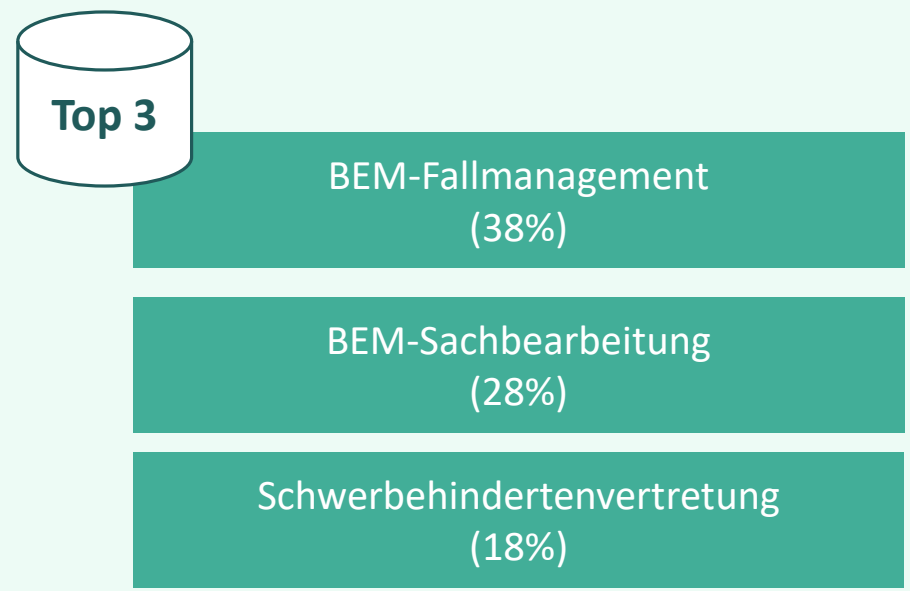
trifft gar nicht zu (1)

trifft völlig zu (5)

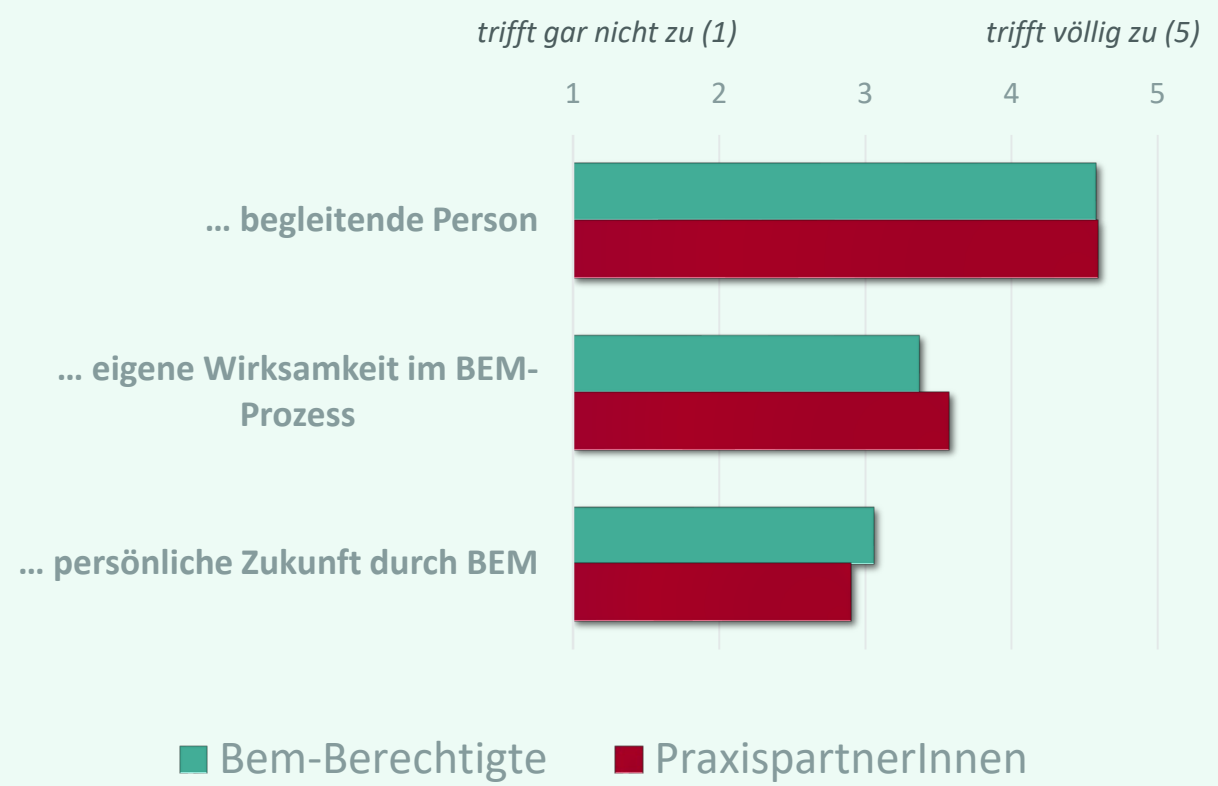
Vertrauen im BEM

i
 n < 5, daher Daten aller
 Regionen dargestellt

Engste Begleitung im BEM-Prozess durch...



Vertrauen in ...



Weiterbildungsbedarfe

Das sagen
Praxispart-
ner*innen

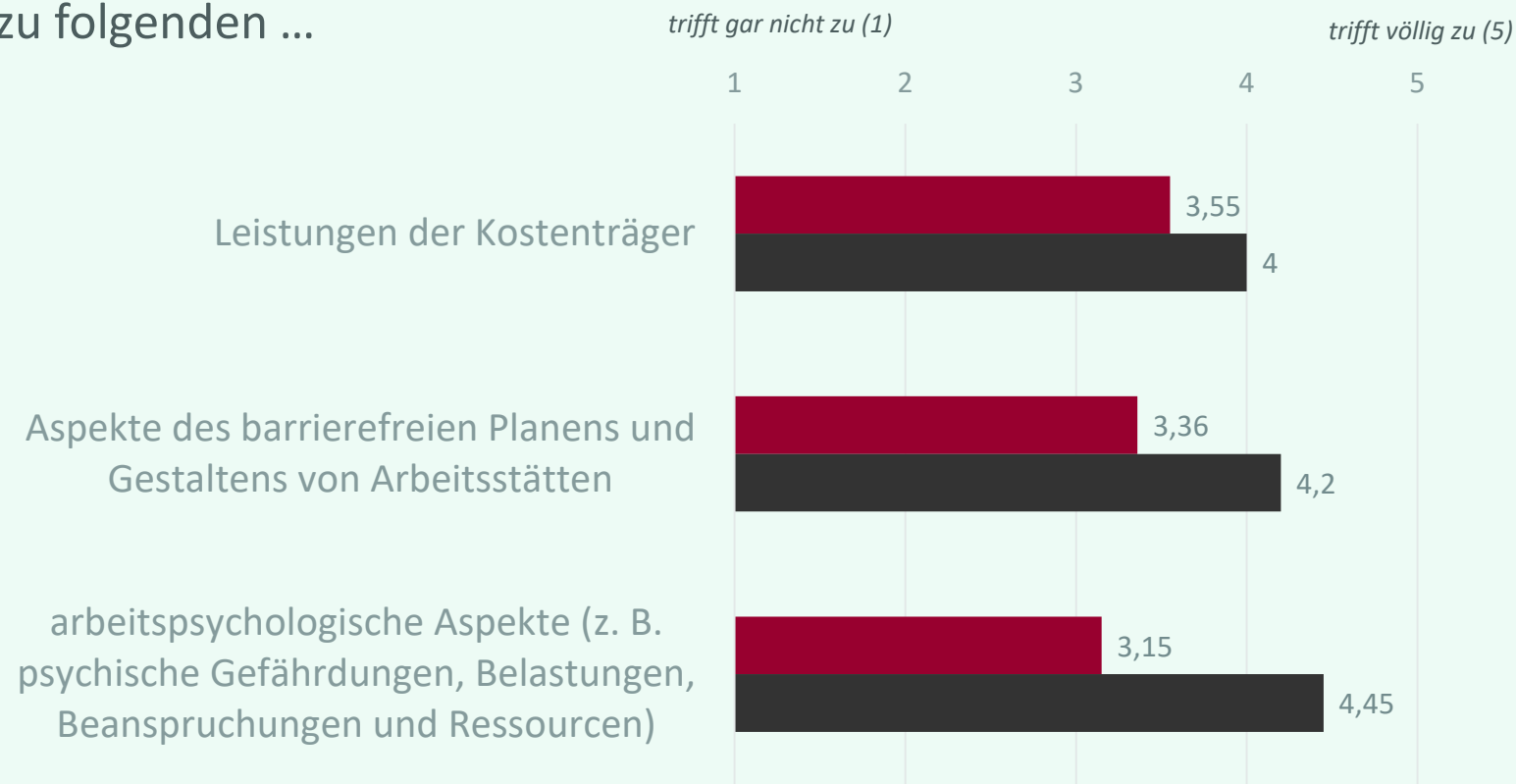
Das sagen
Netzwerk-
partner*innen

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

→ **fachlichen Themen**

Themen mit
Mittelwert $M > 3,0$

!

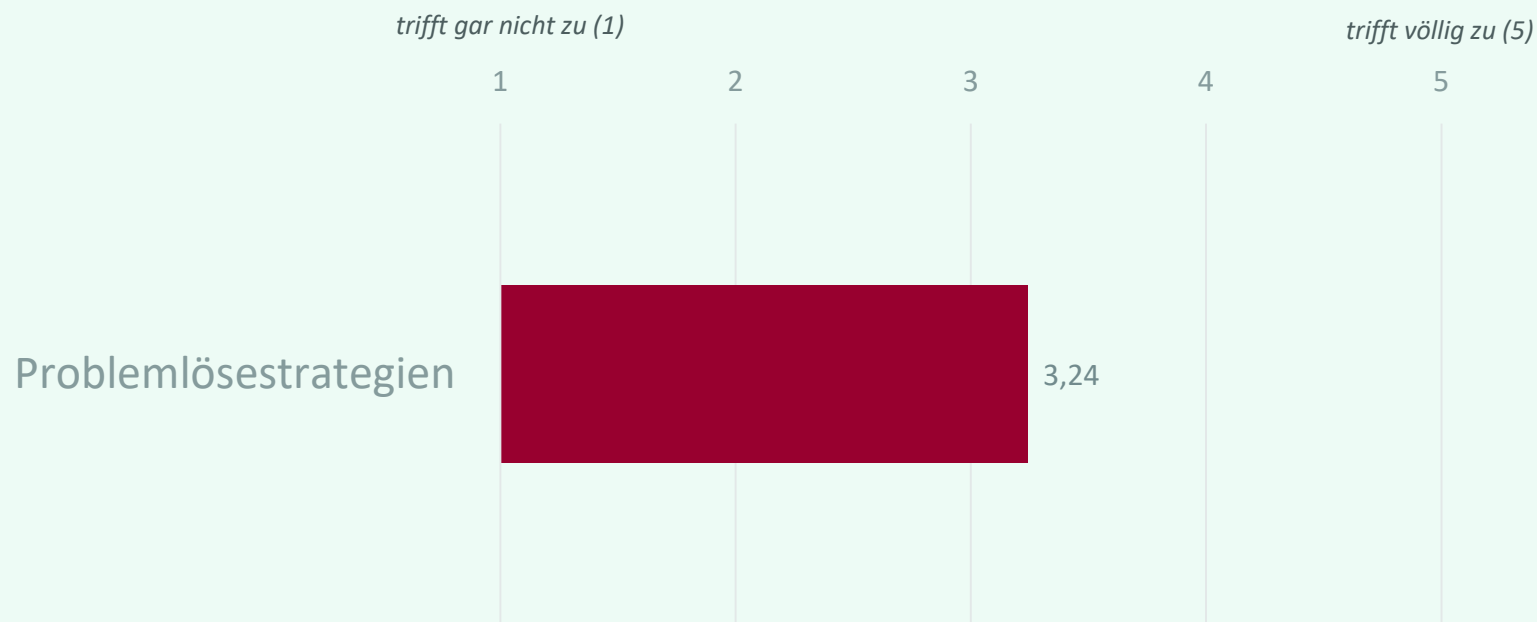


Weiterbildungsbedarfe

Das sagen
Praxispart-
ner*innen

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

→ Sozialkompetenzen



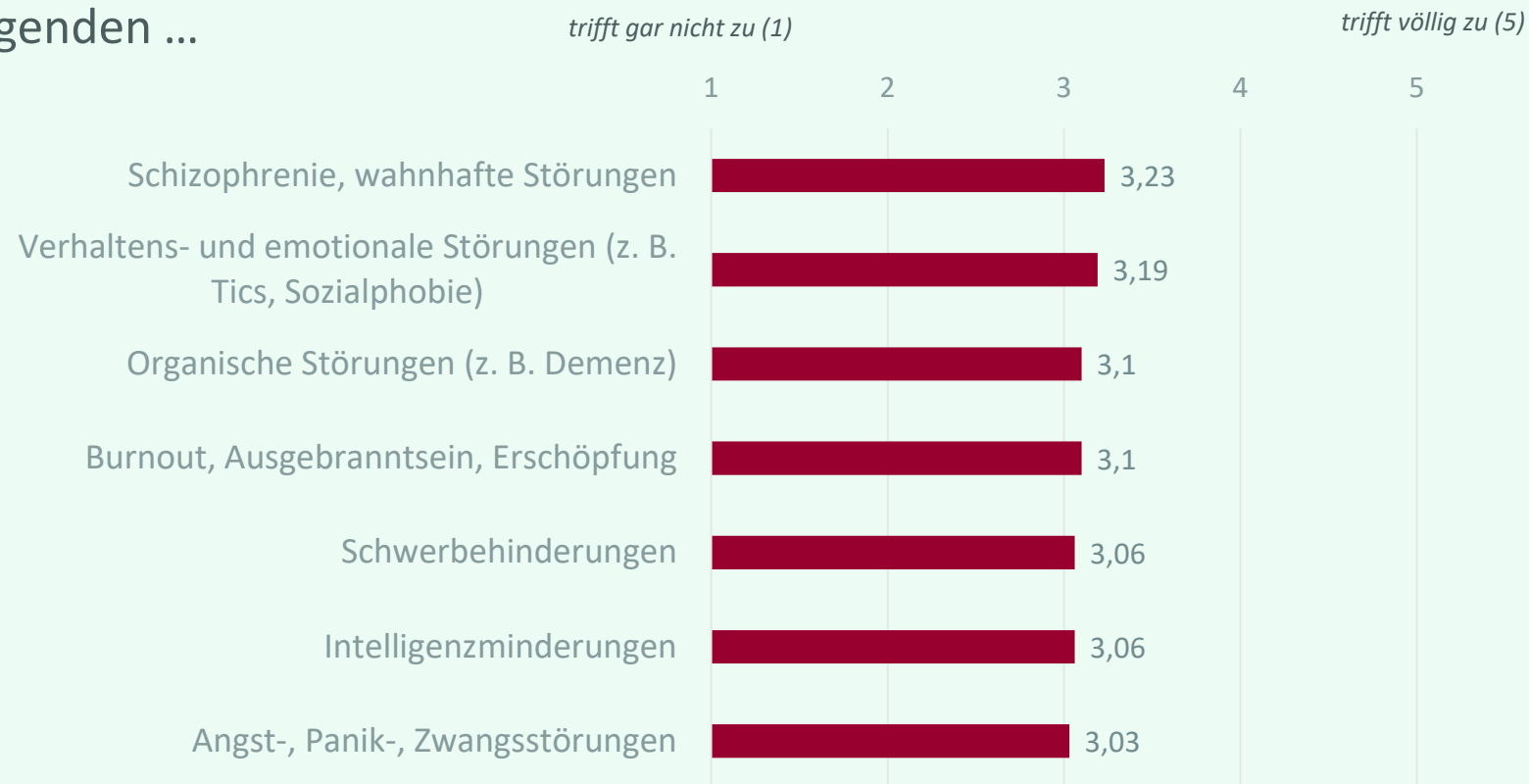
Themen mit
Mittelwert $M > 3,0$

Weiterbildungsbedarfe

Das sagen
Praxispart-
ner*innen

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

→ **gesundheitlichen Themen**



Themen mit
Mittelwert $M > 3,0$

Gesundheitskultur

Das sagen
Beschäftigte

Mir fällt es schwer, zu respektieren, dass ich aus gesundheitlichen Gründen weniger arbeiten kann.

bei **43 %** der befragten **Beschäftigten** trifft dies **überwiegend – völlig** zu

Gesundheitsförderliche Grundwerte und Überzeugungen der Organisation

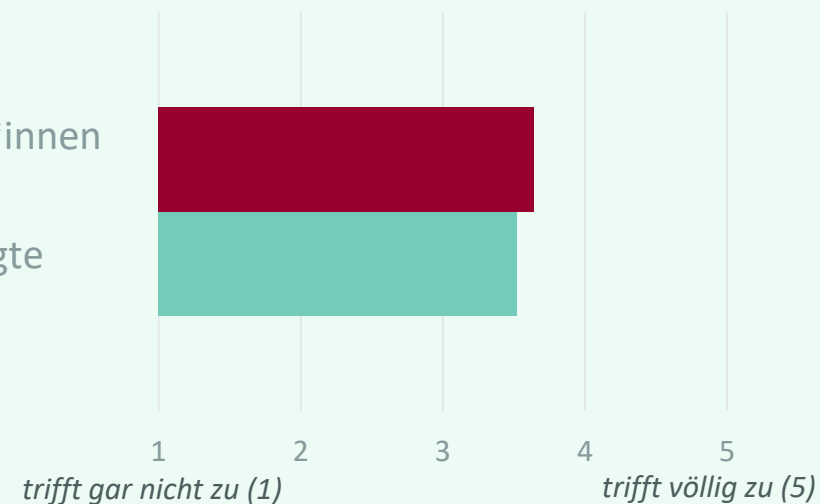
So wurde
gefragt ...

In unserer Organisation ...

*... wird Beschäftigten **geholfen**, wenn sie an ihre Belastungsgrenze kommen.*

*... wird **Verständnis** für die gesundheitlichen Belange der Beschäftigten gezeigt.*

■ Praxispartner*innen
■ BEM-Berechtigte



Weiterbildungsbedarfe

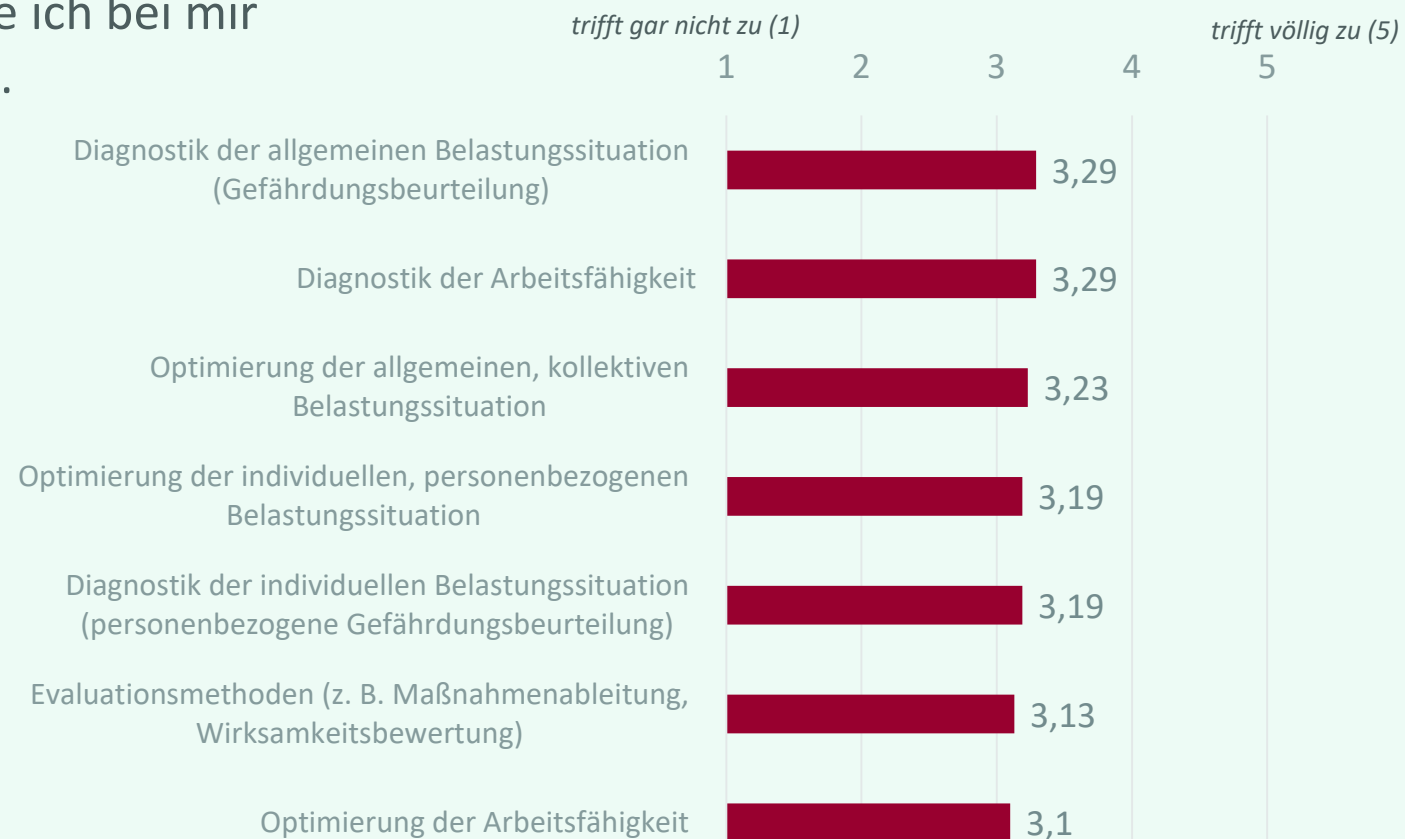
Das sagen
Praxispart-
ner*innen

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

→ methodischen Kompetenzen

Themen mit
Mittelwert $M > 3,0$

!



Gesundheitskultur

Bei **Arbeitsproblemen** erhalten **Beschäftigte Unterstützung** von ...

Das sagen
Praxispart-
ner*innen

Das sagen
Beschäftigte

Top 3

Kolleg*innen (M = 4.43)

Schwerbehindertenvertretung (M = 4.24)

Direkte Führungskraft (M = 3.86)

Betriebs-/Personalrat (M = 4.17)

Gruppen-/Teamleitung (M = 3.86)

Schwerbehindertenvertretung (M = 3.29)

Kolleg*innen (M = 3.79)

BEM in Pandemiezeiten

Hürden, wenn BEM-Berechtigte außerhalb der Betriebsstätte (z. B. Homeoffice) eingegliedert wurden ...

Das sagen
Praxispart-
ner*innen



... erhöhter **Kommunikationsaufwand**.

... **fehlende Arbeitsmaterialien**, wie Computer.

... sie mussten **Tätigkeiten** ausüben, die **nicht zu ihrem originären Arbeitsfeld** gehörten [...].

Das sagen
Netzwerk-
partner*innen



... Berechtigte fühlten sich **allein gelassen**.

... **Kommunikation** zwischen BEM-Berechtigten und weiteren MitarbeiterInnen [...] war und **ist erschwert**.

... **persönliche Kommunikation** fehlte.

... **Kommunikation mit Führungskräften, Kolleg*innen** war **erschwert**.

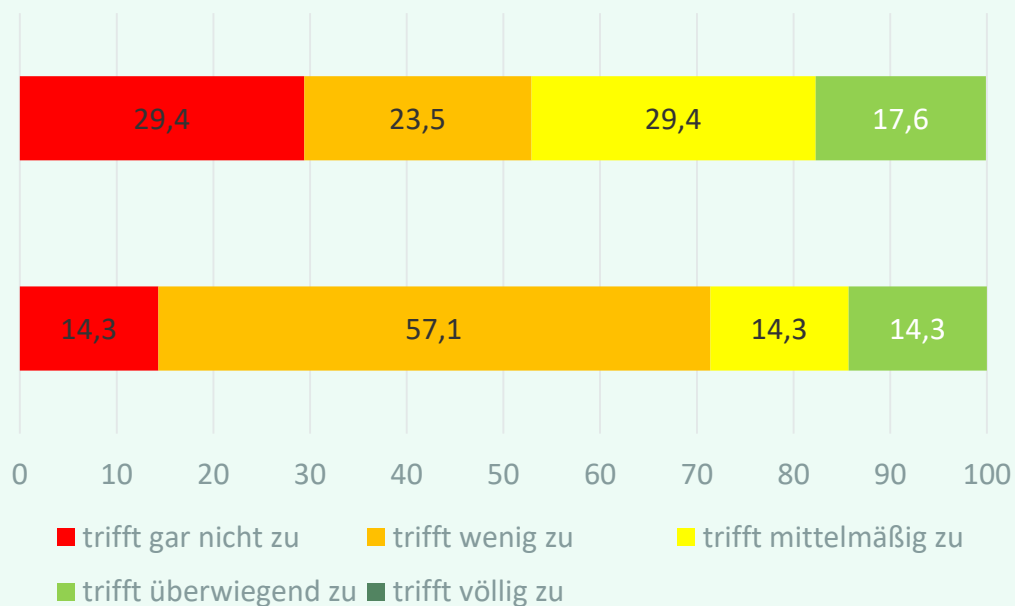
... **vertrauensvolle Abstimmungen** sind auf Distanz **schwieriger**.

... es **fehlte an Vertrauen**, es bestand **Sorge**, den Arbeitnehmer nicht kontrollieren zu können.

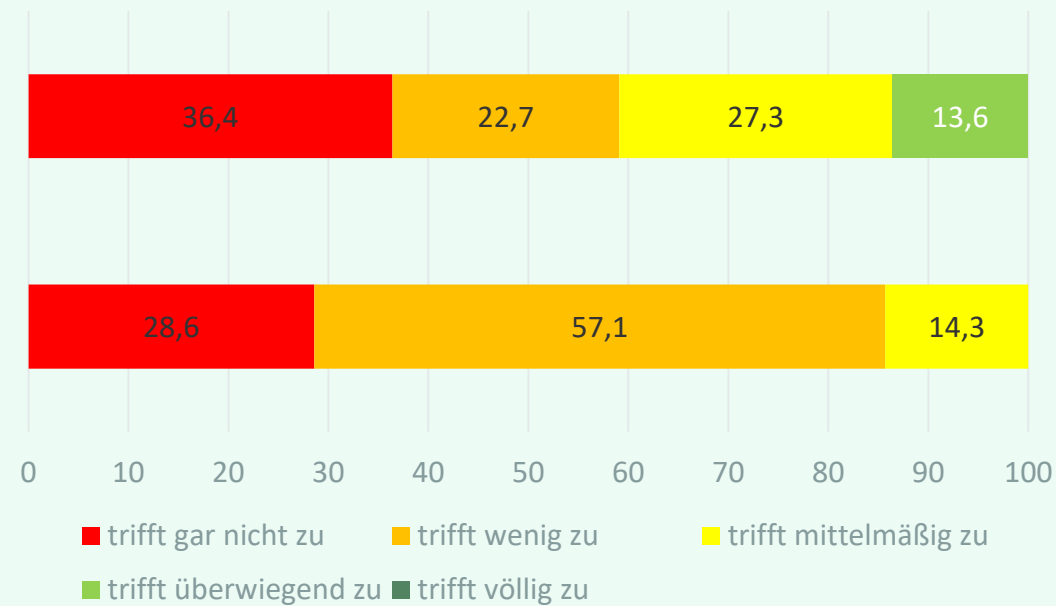
Digitale Tools im BEM

Bei der **Durchführung von BGM-Maßnahmen** werden ...

... **Personalverantwortliche** gut durch digitale Tools **unterstützt**.



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



Digitale Tools im BEM

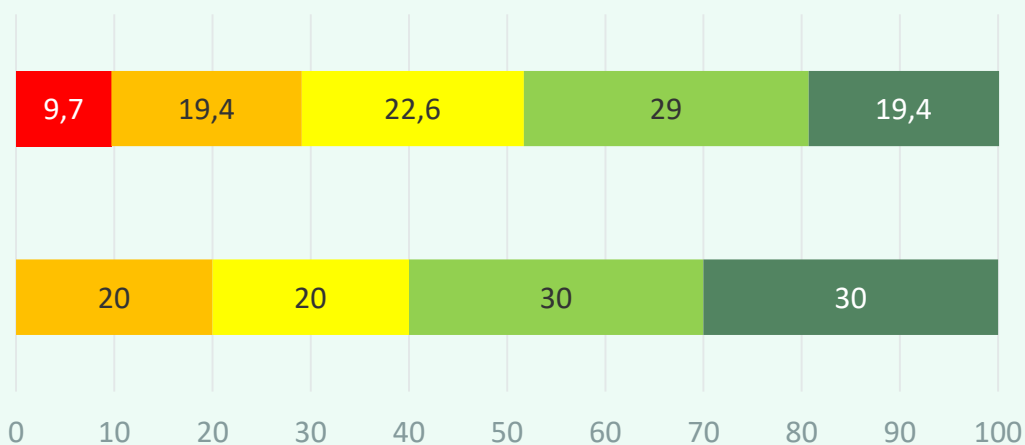
Um den BEM-Prozess weiter zu optimieren, sehe ich bei organisationalen BEM-AkteurInnen Weiterbildungsbedarf ...

... zu Methoden der Entwicklung eigener digitaler Tools.

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



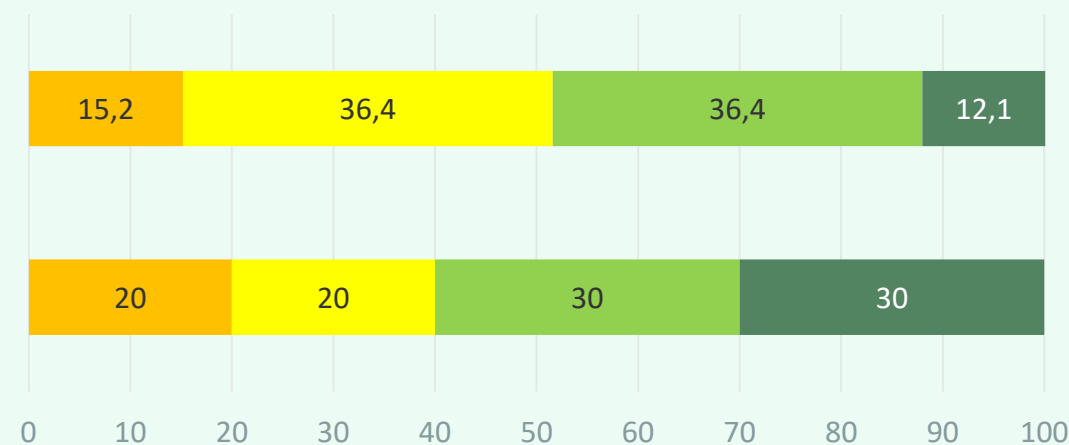
Praxis-
partner*innen



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



Netzwerk-
partner*innen



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

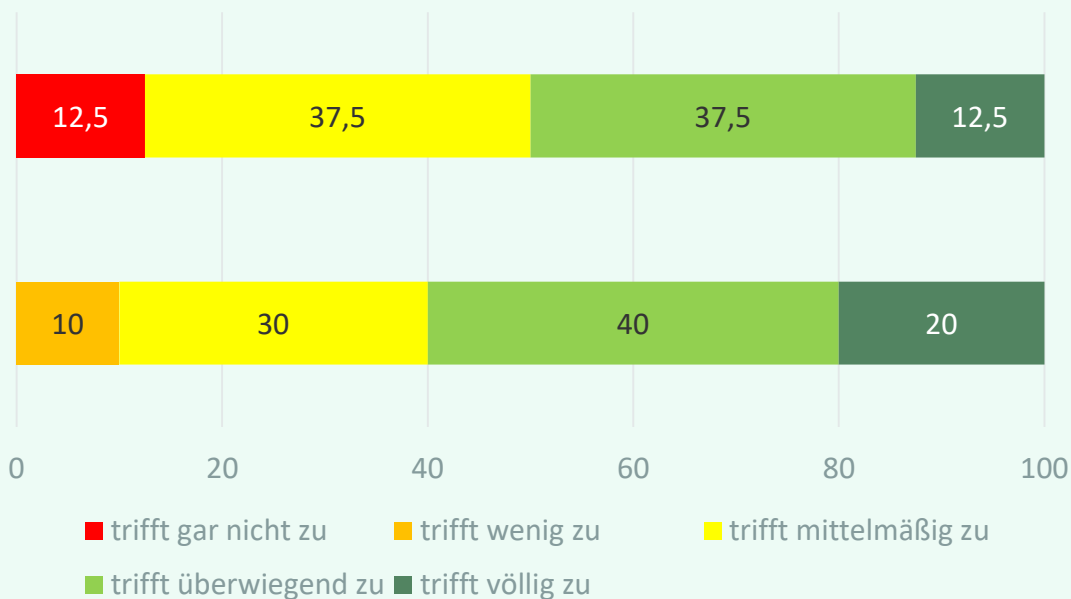
Digitale Tools im BEM

Das sagen
Netzwerk-
partner*innen

Das sagen
Praxispart-
ner*innen

Um den **BEM-Prozess** weiter zu **optimieren**,
sollte **Folgendes gefördert** werden ...

... der **Austausch** mit **externen
AkteurInnen** über die **Nutzung
digitaler Tools**.



61 %

der befragten **Organisationen**
verfügen **nicht** über **speziell auf
den BEM-Prozess** ausgerichtete
digitale Tools.

Überblick: Zentrale Bedarfe NRW



HÜRDEN – Sicht der Betroffenen

Bei 31% der Betroffenen traten Hürden bei Maßnahmenplanung/-umsetzung auf:

- (1) Leistungsdruck
- (2) unpersönliches Fallmanagement
- (3) Angst vor Vorurteilen oder Ausschluss

BEMpsy



HÜRDEN – Sicht der Praxispartner*innen

~80% berichten manchmal – eher häufig von Hürden bei Maßnahmenplanung/-umsetzung

- (1) Fehlender passender Arbeitsplatz
- (2) Fehlendes Vertrauen zum BEM
- (3) Leistungsdruck



ERFORDNISSE IM BEM

Unbedingt erforderlich bei besonderer Zielgruppe:

- (1) Sensibilisierung **Führungskräfte**
- (2) Sensibilisierung **BEM-Verantwortlicher**
- (3) finanzielle & zeitliche **Ressourcen**
- (4) **externe Beratung**
- (5) **psychosoziale Unterstützung**



WEITERBILDUNGSBEDARFE BEM

Organisationen und Netzwerke sehen moderate Weiterbildungsbedarfe:

- **gesundheitliche** Themen
- **fachliche** Themen
- **Problemlösestrategien**
- **methodische** Kompetenzen



ANWENDUNG DIGITALER TOOLS

Digitale Tools finden bisher eher wenig Anwendung in der BEM-Praxis.

Seitens Organisationen und Netzwerken besteht **Unterstützungsbedarf** in der Digitalisierung der Prozesse.

hbw

GAW 

Herzlichen Dank!

Projekt BEMpsy

Laufzeit: 01.10.2020 – 30.09.2023

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

In Kooperation mit:



Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



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

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

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

Ergebnisse der Auftaktveranstaltung & Problemverdichtung



BEMpsy

Digital einfach machen

Ergebnisse der Auftaktveranstaltung & Problemverdichtung

Prof. Juliane Siegeris & Brit Leissler

HTW Berlin

htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds



Wie groß ist Ihrer
Meinung nach der
Bedarf?

Wie groß ist Ihre
Expertise in diesem
Bereich?

1) Vertrauensbildung / Kommunikation

Information

Wie können wir die
im BEM-Verfahren
Beteiligten
frühzeitig
individuell
ansprechen und sie
kontinuierlich über
den Stand des
Verfahrens
informieren?

1) Vertrauensbildung / Kommunikation

Information

Wie können wir die im BEM-Verfahren Beteiligten frühzeitig individuell ansprechen und sie kontinuierlich über den Stand des Verfahrens informieren?

Kommunikation

Wie können wir einen empathischen, transparenten Austausch zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehme*in etablieren?

1) Vertrauensbildung / Kommunikation

Information

Wie können wir die im BEM-Verfahren Beteiligten frühzeitig individuell ansprechen und sie kontinuierlich über den Stand des Verfahrens informieren?

Kommunikation

Wie können wir einen empathischen, transparenten Austausch zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehme*in etablieren?

Vertrauen

Wie können wir frühzeitig Vertrauen aufbauen und Unsicherheit, Sorgen, Scham und Angst vor Vorurteilen bzw. Marginalisierung u.a. negativen Konsequenzen abbauen?

1) Vertrauensbildung / Kommunikation

Information

Wie können wir die im BEM-Verfahren Beteiligten frühzeitig individuell ansprechen und sie kontinuierlich über den Stand des Verfahrens informieren?

Kommunikation

Wie können wir einen empathischen, transparenten Austausch zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehme*in etablieren?

Vertrauen

Wie können wir frühzeitig Vertrauen aufbauen und Unsicherheit, Sorgen, Scham und Angst vor Vorurteilen bzw. Marginalisierung u.a. negativen Konsequenzen abbauen?

Motivation

Wie können wir Betroffenen dabei helfen, generell ihre fehlende Akzeptanz von Hilfsangeboten zu überwinden und frühzeitig Hilfe in Anspruch zu nehmen?

1) Vertrauensbildung / Kommunikation

Information

Wie können wir die im BEM-Verfahren Beteiligten frühzeitig individuell ansprechen und sie kontinuierlich über den Stand des Verfahrens informieren?

Kommunikation

Wie können wir einen empathischen, transparenten Austausch zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehme*in etablieren?

Vertrauen

Wie können wir frühzeitig Vertrauen aufbauen und Unsicherheit, Sorgen, Scham und Angst vor Vorurteilen bzw. Marginalisierung u.a. negativen Konsequenzen abbauen?

Motivation

Wie können wir Betroffenen dabei helfen, generell ihre fehlende Akzeptanz von Hilfsangeboten zu überwinden und frühzeitig Hilfe in Anspruch zu nehmen?

Wissen

Wie können wir BEM besser vermarkten/ bekannter machen?

Wie können wir die Kompetenzen von BEM-Verantwortlichen grundsätzlich fördern und auch Fachwissen vermitteln (gesundheitliche Themen, Problemlösungs-Strategien, methodische Kompetenzen, etc.)?

2) Führungskräfte / Unternehmenskultur

Sensibilisierung

Wie können wir bei den Führungskräften und BEM-Verantwortlichen eine Sensibilisierung für BEM im allgemeinen und psychische Beeinträchtigungen im besonderen erlangen?

2) Führungskräfte / Unternehmenskultur

Sensibilisierung

Wie können wir bei den Führungskräften und BEM-Verantwortlichen eine Sensibilisierung für BEM im allgemeinen und psychische Beeinträchtigungen im besonderen erlangen?

Akzeptanz

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

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

2) Führungskräfte / Unternehmenskultur

Sensibilisierung

Wie können wir bei den Führungskräften und BEM-Verantwortlichen eine Sensibilisierung für BEM im allgemeinen und psychische Beeinträchtigungen im besonderen erlangen?

Akzeptanz

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

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

Mitwirken

Wie können wir Führungskräfte in den Prozess integrieren?

3) Betriebliche Strukturen / Organisationales

Qualität

Wie können wir FÄHIGKEITSGerechte Arbeitsplätze schaffen?

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

3) Betriebliche Strukturen / Organisationales

Qualität

Wie können wir FÄHIGKEITSGerechte Arbeitsplätze schaffen?

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

Ressourcen / Budget

Wie können wir ausreichend finanzielle und zeitliche Ressourcen für BEM schaffen und das Budget für die Umsetzung von BEM Maßnahmen sicherstellen bzw. erhöhen?

4) Digitalisierung

Niedrigschwelligkeit

Wie können wir ein
barrierefreies, digitales
Angebot (und ggf. einen
anonymen Zugang) schaffen?

4) Digitalisierung

Niedrigschwelligkeit

Wie können wir ein barrierefreies, digitales Angebot (und ggf. einen anonymen Zugang) schaffen?

Datenschutz

Wie kann der Zugang zu personenbezogenen Daten datenschutzgerecht gewährleistet werden?

4) Digitalisierung

Niedrigschwelligkeit

Wie können wir ein barrierefreies, digitales Angebot (und ggf. einen anonymen Zugang) schaffen?

Datenschutz

Wie kann der Zugang zu personenbezogenen Daten datenschutzgerecht gewährleistet werden?

Automatisierung

Wie können wir Prozesse digitalisieren und ggf. automatisieren?

5) BEM Prozess

Definition

Wie können wir den BEM-Prozess selbst, ebenso wie Rollen und Zuständigkeiten, klar definieren?

5) BEM Prozess

Definition

Wie können wir den BEM-Prozess selbst, ebenso wie Rollen und Zuständigkeiten, klar definieren?

Effizienz

Wie können wir den BEM- Prozess zeiteffektiver gestalten, sodass er in angemessener Zeit umgesetzt wird (ENDLICH machen)?

5) BEM Prozess

Definition

Wie können wir den BEM-Prozess selbst, ebenso wie Rollen und Zuständigkeiten, klar definieren?

Effizienz

Wie können wir den BEM- Prozess zeiteffektiver gestalten, sodass er in angemessener Zeit umgesetzt wird (ENDLICH machen)?

Vereinheitlichung

Wie können wir den BEM-Prozess standardisieren / vereinheitlichen (Fairness)?

5) BEM Prozess

Definition

Wie können wir den BEM-Prozess selbst, ebenso wie Rollen und Zuständigkeiten, klar definieren?

Effizienz

Wie können wir den BEM- Prozess zeiteffektiver gestalten, sodass er in angemessener Zeit umgesetzt wird (ENDLICH machen)?

Vereinheitlichung

Wie können wir den BEM-Prozess standardisieren / vereinheitlichen (Fairness)?

Individualisierung

Wie können wir Flexibilität im individuellen Prozess fördern und beispielsweise auch Verhältnisse als Auslöser von Beeinträchtigungen berücksichtigen?

6) Evaluation / Nachhaltigkeit

Dokumentation

Wie können wir den BEM-Prozess sauber dokumentieren und Erfolg/Misserfolg messen und sichtbar machen?

6) Evaluation / Nachhaltigkeit

Dokumentation

Wie können wir den BEM-Prozess sauber dokumentieren und Erfolg/Misserfolg messen und sichtbar machen?

Prävention

Wie kann Beeinträchtigungen präventiv begegnet werden?

6) Evaluation / Nachhaltigkeit

Dokumentation

Wie können wir den BEM-Prozess sauber dokumentieren und Erfolg/Misserfolg messen und sichtbar machen?

Prävention

Wie kann Beeinträchtigungen präventiv begegnet werden?

Nachhaltigkeit

Wie können wir die Nachhaltigkeit von Maßnahmen fördern (Evaluation der Maßnahmen)?

7) Vernetzung

Intern

Wie können wir
einen abteilungs-
/systemübergreifenden
Workflow
kreieren?

7) Vernetzung

Intern

Wie können wir einen abteilungs-/systemübergreifenden Workflow kreieren?

Extern

Wie können wir bei einer Vermittlung von externen Hilfsangeboten assistieren (psychosoziale Beratung, Psycholog*innen) bzw. externe Fallbegleiter*innen besser einbeziehen?

7) Vernetzung

Intern

Wie können wir einen abteilungs-/systemübergreifenden Workflow kreieren?

Extern

Wie können wir bei einer Vermittlung von externen Hilfsangeboten assistieren (psycho-soziale Beratung, Psycholog*innen) bzw. externe Fallbegleiter*innen besser einbeziehen?

Thematisch

Wie können wir Hilfestellung bei anderen Schwerpunktthemen (Kündigung, Rente, Sucht, etc.) berücksichtigen / integrieren?

7) Vernetzung

Intern

Wie können wir einen abteilungs-/systemübergreifenden Workflow kreieren?

Extern

Wie können wir bei einer Vermittlung von externen Hilfsangeboten assistieren (psycho-soziale Beratung, Psycholog*innen) bzw. externe Fallbegleiter*innen besser einbeziehen?

Thematisch

Wie können wir Hilfestellung bei anderen Schwerpunktthemen (Kündigung, Rente, Sucht, etc.) berücksichtigen / integrieren?

Überregional

Wie können wir überregionale und gebündelte Info-Beschaffung sicherstellen und bereits vorhandene digitale Angebote mit einbeziehen?

7) Vernetzung

Intern

Wie können wir einen abteilungs-/systemübergreifenden Workflow kreieren?

Extern

Wie können wir bei einer Vermittlung von externen Hilfsangeboten assistieren (psycho-soziale Beratung, Psycholog*innen) bzw. externe Fallbegleiter*innen besser einbeziehen?

Thematisch

Wie können wir Hilfestellung bei anderen Schwerpunktthemen (Kündigung, Rente, Sucht, etc.) berücksichtigen / integrieren?

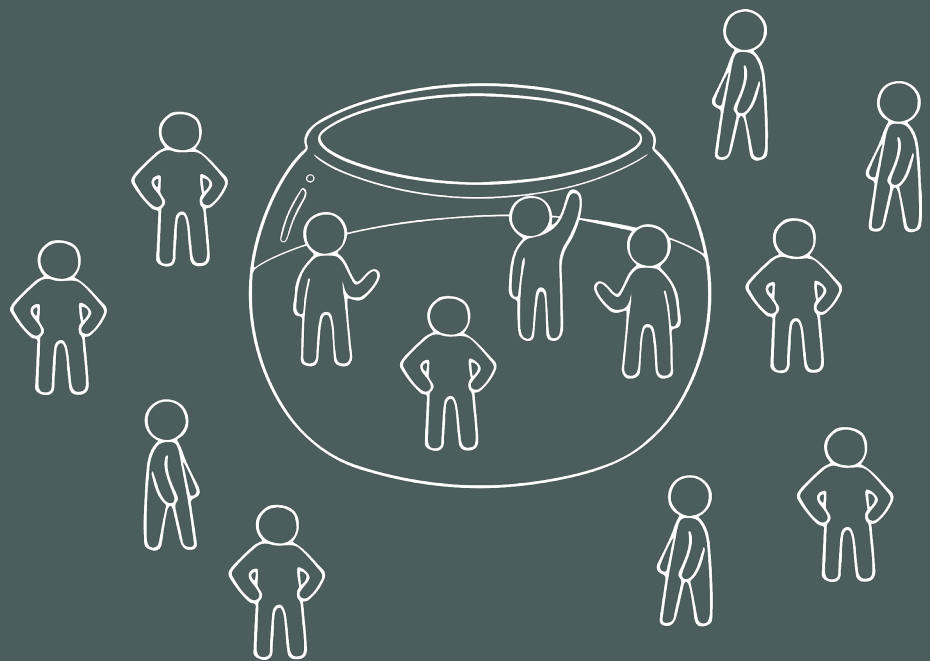
Überregional

Wie können wir überregionale und gebündelte Info-Beschaffung sicherstellen und bereits vorhandene digitale Angebote mit einbeziehen?

Austausch

Wie können wir Fallmanager einzelner Unternehmen digital vernetzen und einen regelmäßigen Austausch über best Practices / runden Tisch etablieren?

Fishbowl



Vertreter*innen der 7 Cluster argumentieren für ihre Themen.

Wählen Sie bitte 3 Ihrer wichtigsten Themen aus

Link zu Sli.do im Chat: <https://app.sli.do/event/plghesbi>

oder gehen Sie zu www.sli.do und geben den Code 458072 ein.

Wählen Sie bitte 3 Ihrer wichtigsten Themen aus

Wo sehen Sie die drei größten Bedarfe? Markieren Sie bitte max. drei Optionen.

0 2 0

2. Führungskräfte / Unternehmenskultur



1. Vertrauensbildung / Kommunikation



3. Betriebliche Strukturen / Organisationales



Wählen Sie bitte 3 Ihrer wichtigsten Themen aus

Wo sehen Sie die drei größten Bedarfe? Markieren Sie bitte max. drei Optionen.

0 2 0

4. Digitalisierung



7. Vernetzung



5. BEM-Prozess



6. Evaluation / Nachhaltigkeit



Mittagspause
13:00 – 14:00 Uhr

Agenda

1. Treffen, 01.06.2021

- 14:00 Uhr **Best Practice-Beispiele ad hoc**
Marianne Giesert (GAW gGmbH Mainz)
- 14:15 Uhr **Arbeit in Arbeitsgruppen zu ausgewählten Themenschwerpunkten**
Marianne Giesert, Lars Schirmmacher & Ruth Kremser (GAW gGmbH Mainz)
- 15:15 Uhr **Vorstellung der Ergebnisse der Arbeitsgruppen**
- 15:45 Uhr **Weitere Vorgehensweise und Ausblick**
Marianne Giesert, Lars Schirmmacher & Ruth Kremser (GAW gGmbH Mainz)
- 16:00 Uhr **Ende des 1. Treffens**

Best Practice-Beispiele ad hoc

Best Practice-Beispiele ad hoc

Vieraugengespräch
mit externen
Berater*innen (von
50% auf 85% BEM-
Annahme),
Vertrauen,
Zufriedenheit

Unternehmen: SGB
Ansprechpartner*in:
Ilona Gieseke,
Burkhard Knoch

Vorlagen, Excel Dateien
zur formalen
Abwicklung der BEM-
Verfahren (Einladung,
Ablehnung/Zustimmung,
Beginn, Abschluss,
Wiedervorlagen)

Unternehmen: Stadt
Leverkusen
Ansprechpartner*in:

Verschriftlich
ung von
Maßnahmen

Unternehmen:
Sanacorp
Ansprechpartner*in:
Herr Akpolat

standortübergreif
endes Laufwerk
zum
Erfahrungsaustau
sch, Vernetzung

Unternehmen: Trimet
Ansprechpartner*in:

software basiertes
Dashboard für FK
(u.a.
Fehlzeitmanagem
ent)

Unternehmen: SGB
Ansprechpartner*in:
Burkhard Knoch

Best Practice-Beispiele ad hoc



Arbeit in Arbeitsgruppen zu ausgewählten Themenschwerpunkten

AG 1 (Marianne Giesert & Merle Wunderling)

AG 2 (Lars Schirmacher & Simone Reiche)

AG 3 (Ruth Kremser & Tobias Reuter & David Hockertz)

Agenda

Worauf wollen wir uns thematisch fokussieren?

Welche Inhalte sollen bis zum nächsten Lern- und Experimentierraum erarbeitet werden?

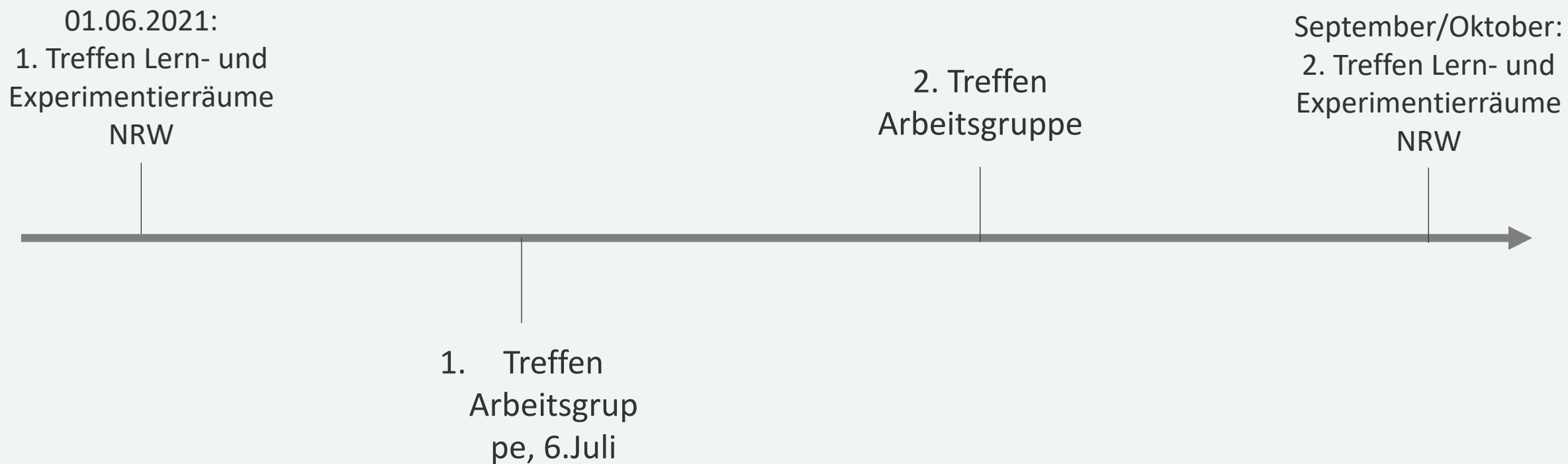
Wer übernimmt die Leitung der AG mit?

Wer ist an der AG beteiligt?

Roadmap LER NRW:
Wann treffen wir uns wieder?

Wer stellt unsere Ergebnisse heute den anderen Teilnehmenden vor?

Roadmap Lern- und Experimentierraum NRW



Digitale Tools

1. Bedarfserhebung

2. Regionaler Lern- und Experimentierraum

3. Digitale Tools

- **Methoden/ Vorgehen:** Partizipative Vorgehensweisen der Software-Entwicklung nach nutzerzentrierten Prinzipien (Entwicklung, Test und Weiterentwicklung von Prototypen, Reviews, Usability-Tests)
- **Ergebnis:**
 - Barrierefreie, digitale Tools und Integration auf digitaler Plattform (Webseite, App)
 - Intuitive Nutzbarkeit
 - Integration bereits bewährter Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. Informationsblogs, FAQs, Diskussionsforen, Wiki)
 - Einsatzmöglichkeiten neuerer Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. Verfahren der künstlichen Intelligenz)

Ihr/e Ansprechpartner*in



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



**AG 2: Lars Schirmmacher, lars.schirmmacher@gaw-wai.de
0170-2132240**



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

Weitere Vorgehensweise und Ausblick

Nächste Schritte und Öffentlichkeitsarbeit

- Belegschaftsinformation
 - Mündlich
 - Schriftlich
- Treffen der Arbeitsgruppen
- Zwischenveranstaltung
- Anmeldung zum Newsletter des Instituts für Arbeitsfähigkeit:
<https://www.arbeitsfaehig.com/de/newsletter-26.html>

Projekt BEMpsy

Ausblick Termine

Feb.-April 2021	Bedarfserhebung
29.04.2021	Überregionale Auftaktveranstaltung
01.06.2021	Beginn regionale Lern- & Experimentierräume NRW/ Bremen
10.06.2021	Beginn regionale Lern- & Experimentierräume Berlin/ Brandenburg
29.06.2021	Beginn regionale Lern- & Experimentierräume Rheinland-Pfalz
30.06.2021	Beginn regionale Lern- & Experimentierräume Bayern
16.11.2021	1. Zwischenveranstaltung , vrs. Mainz
29.09.2022	2. Zwischenveranstaltung , vrs. München oder Nürnberg
12.09.2023	Abschlussveranstaltung , vrs. Bochum

www.bempsy.de

Wann treffen wir uns wieder?

Arbeitsgruppentreffen

AG 1: 7. Juli, 12:30 –
15:30 Uhr

AG 2: 1. Juli, 9:00 –
13:00 Uhr

AG 3: 5. Juli, 9:00 – 13
Uhr

2. Treffen Lern- und Experimentierraum NRW

Link zu Sli.do im Chat: <https://app.sli.do/event/plghesbi>

oder gehen Sie zu www.sli.do und geben den Code 458072 ein.

2. Treffen Lern- und Experimentierraum NRW

Gibt es Ideen für unser 2. Treffen der
BEMpsy Lern- und Experimentierräume NRW ?

009

Synchronisierung der Regionen

in 3 Std Blöcken mal eine kl. Pause

Mehr Zeit fpr reger Austausch gerne so weiter Alles Gut gemacht

Live-meeting **kürzere Mittagspause** Zeit für Austausch

Impulse von den Partnern termine doodeln Zwischenstand

anymisierte Beispiele für konkrete Fäll Mehr Zeit für die Experimentierräume

Voträge über konkrete BestPractices

2. Treffen Lern- und Experimentierraum NRW

Wann soll der 2. Lern- und Experimentierraum NRW stattfinden?

0 2 2

Freitag, 01.10.



Montag, 20.09.



Dienstag, 14.09.



Save the Date:

7. Forum Betriebliches Eingliederungsmanagement www.arbeitsfaehig.com



17.-18.06.2021

HTW Berlin bzw. online

Themen 7. Forum BEM:

- Psychische Beeinträchtigung
- Vernetzung beim BEM
- Rechtliche Grundlagen und neueste Rechtsprechung
- Strategien für die gemeinsame Umsetzung
- Erfolge, Stolpersteine, Weiterentwicklungsmöglichkeiten



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Institut für Arbeitsfähigkeit

Arbeitsfähig in die Zukunft

Herzlichen Dank!

Kontakte

Marianne Giesert & Tobias Reuter

*GAW gemeinnützige Gesellschaft für
Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden mbH*

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

gutentag@gaw-wai.de
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
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