



# BEMpsy

*Digital einfach machen*

# Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen BEMpsy Lern- & Experimentierräume RLP 1. Treffen, 29.06.2021

**htw.**

Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

# Ihr/e Ansprechpartner\*in



**AG 1: Marianne Giesert, [marianne.giesert@gaw-wai.de](mailto:marianne.giesert@gaw-wai.de)  
0171-6255334**



**AG 2: Lars Schirmmacher, [lars.schirmmacher@gaw-wai.de](mailto:lars.schirmmacher@gaw-wai.de)  
0170-2132240**

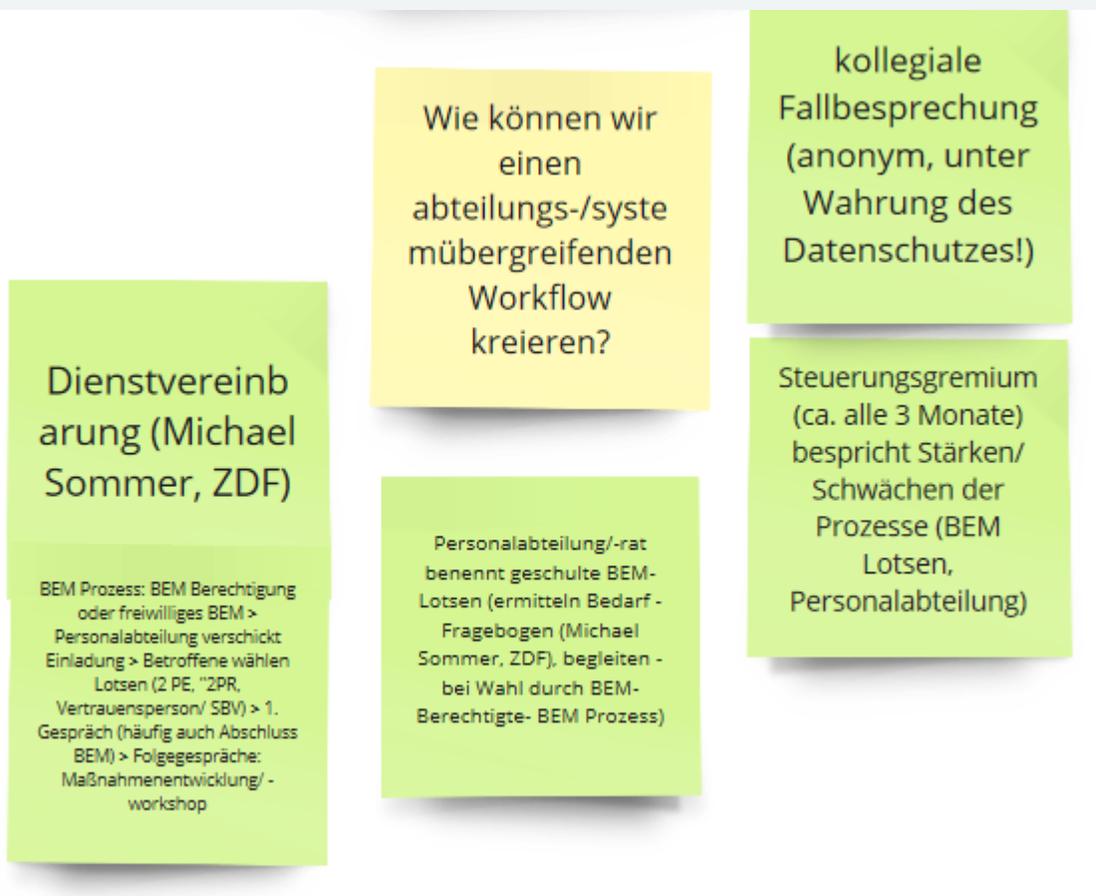


**AG 3: Ruth Kremser, [ruth.kremser@gaw-wai.de](mailto:ruth.kremser@gaw-wai.de)  
0163-5193659**

# Arbeitsgruppe 1 – Vernetzung

Marianne Giesert & Merle Wunderling

# Interne Vernetzung



# Externe Vernetzung

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

individuelles,  
zentrales  
Vernetzungswis-  
sen (z.B. SBV,  
Betriebsärzt\*in)

finanzielle  
Unterstützung  
durch das  
Integrationsamt

(keine) externen  
Kooperationspa-  
rtner\*innen >  
lange  
Wartezeiten

Round  
Table SBV  
Mainz (SBV  
Uni Mainz)

Ansprechpartn-  
erin: Sabine  
Weistand.  
weistand@uni-  
mainz.de

Runder Tisch  
RLP (Institut für  
Arbeitsfähigkeit,  
IKK Südwest,  
DRV)

Ansprechpartneri-  
n: Marianne  
Giesert,  
marianne.giesert  
@gaw-wai.de  
0171-6255334

# Weitere Ergebnisse zu Vernetzung



# Arbeitsgruppe 2 – Vertrauensbildung / Kommunikation

Lars Schirmacher & David Hockertz



Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

# Cluster "Information"

Sprachbarrieren beachten

Leute sind bekannt/frühzeitig ansprechen

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

Verschiedene Kommunikationsplattformen anbieten  
Telefon/E-Mail

Betroffene möglicherweise schon ab der 4. Krankheitswoche ansprechen/  
Angebot an Mitarbeiter

Seh- und Hörbehinderte miteinbeziehen

Regelmäßig nachfragen/nicht aufdringlich werden

FAQ's als Vorbild nehmen

Mitarbeiter können sich Vertrauensperson aussuchen/  
Vertretungsperson bestimmen

Niedrigschwellige Angebote schaffen

# Cluster "Information"

Multiplikatoren  
ausbilden am  
besten  
Betroffene/  
Mitarbeiter/Führu  
ngskraft

Frühzeitiger  
Informationsfl  
uss im  
gesamten  
Unternehmen

Schulung von  
Vorgesetzten/  
Kollegen  
Probleme so früh  
wie möglich  
erkennen

Im Vorfeld klären  
wer das Interesse  
zeigen darf/  
Handlungsleitfade  
n entwickeln

Mitarbeiter  
früher als  
gewöhnlich  
anschreiben

Geschulte  
Kollegen  
müssen auch  
das Gespräch  
suchen

Bereitschaft  
als  
Führungskraft  
Aufgaben  
abzugeben

Multiplikatore  
nausbildung  
digital ganz  
oder teilweise

Möglichkeit bei  
Fragen einen  
Tutor zu  
kontaktieren

Seelsorgetelefon  
für  
Führungskräfte  
am besten  
organisiert durch  
Betroffene

# Arbeitsgruppe 3 – Betriebliche Strukturen / Organisationales

Ruth Kremser & Tobias Reuter



Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

# Cluster "Qualität"



# Cluster „Ressourcen/Budget“

BEM nicht als Bestrafung sondern mit Belohnung verknüpfen

gute Praxis darstellen und veröffentlichen

Bonussystem mit BEM-Arbeit verknüpfen z.B. Führungskraft hat gute Arbeit geleistet (Zielvereinbarung)

niederschwelligere Belohnung z.B. das Angebot bereits belohnen

digitale Evaluation (anonyme Abgabe über das Projekt)

Vorgesetzte hervorheben, die gute Arbeit im BEM leisten

# Cluster „Ressourcen/Budget“

politische Ebene:  
Auszeichnung  
durch  
Landespolitik  
oder ein "BEM-  
Tag"

Evaluation  
der  
Qualität  
des BEM

Aufklärung  
Arbeitgeber  
zum Thema

auch Budget für  
"Kleinigkeiten" wie  
Kekse, Tee, Wasser,  
Raumausstattung  
für Atmosphäre -->  
Jahresaufstellung  
BEM-Gespräche

Ort für Gespräche  
in Form eines  
runden Tisches  
und nicht Frontal,  
wie es häufig ist

Umsetzung von  
Vereinbarungen

Herzlichen Dank!