



BEMpsy

Digital einfach machen

BEMpsy Lern- & Experimentierräume Bayern

1. Treffen, 30.06.2021

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, 30.06.2021

- 10:00 Uhr **Begrüßung, Projektüberblick und Kennenlernen**
Tobias Reuter, Merle Wunderling & Simone Reiche (GAW gGmbH Berlin)
- 10:40 Uhr **regionale Netzwerkpartner*innen**
Merle Wunderling & Tobias Reuter (GAW gGmbH Berlin)
- 11:00 Uhr **Ergebnisse der Bedarfserhebung**
Anika Melzer & Manuela Metzner (HTW Berlin)
- 11:35 Uhr **15 Min. Pause**
- 11:50 Uhr **Ergebnisse der Auftaktveranstaltung & Problemverdichtung**
Tobias Reuter & Merle Wunderling (GAW gGmbH Berlin)
- 12:50 Uhr **Gemeinsame Priorisierung der Bedarfe**
Tobias Reuter & Merle Wunderling (GAW gGmbH Berlin)

Agenda

1. Treffen, 30.06.2021

- 13:00 Uhr **Mittagspause**
- 14:00 Uhr **Best Practice-Beispiele ad hoc**
Tobias Reuter (GAW gGmbH Berlin)
- 14:15 Uhr **Arbeit in Arbeitsgruppen zu ausgewählten Themenschwerpunkten**
Tobias Reuter, Merle Wunderling & Simone Reiche (GAW gGmbH Berlin)
- 15:15 Uhr **15 Min. Pause**
- 15:30 Uhr **Vorstellung der Ergebnisse der Arbeitsgruppen**
- 15:45 Uhr **Weitere Vorgehensweise und Ausblick**
Tobias Reuter, Merle Wunderling & Simone Reiche (GAW gGmbH Berlin)
- 16:00 Uhr **Ende des 1. Treffens**

Projektvorstellung

Team BEMpsy

Back-Up Team:
GAW gGmbH Mainz



Marianne Giesert

GAW gGmbH Berlin



Tobias Reuter

HTW Berlin



Manuela Metzner



Jochen Prümper



Ruth Kremser



David Hockertz



Simone Reiche



Merle Wunderling



Anika Melzer

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

Praxis- und Netzwerkpartner*innen

Wer ist beteiligt?



axel springer_

LIA.nrw
gesünder arbeiten und leben.



DEUTSCHE
DEPRESSIONS
HILFE

ADHS
DEUTSCHLAND e.V.
Selbsthilfe für Menschen mit ADHS



OFFENSIVE MITTELSTAND
Netzwerk RheinMain

Deutsche
Rentenversicherung
Bund

Selbsthilfefreundlichkeit
und Patientenorientierung
im Gesundheitswesen

Münchner
Stadtentwässerung

Landeshauptstadt
München

Institut für Arbeitsfähigkeit

Arbeitsfähig in die Zukunft



Stadt Rosenheim

Deutsche
Berufsförderungswerke
Bundesverband

LZG
Landeszentrale für
Gesundheitsförderung
in Rheinland-Pfalz e.V.



SCHOTT
glass made of ideas

Landratsamt
München

BBGM
Bundesverband
Betriebliches
Gesundheitsmanagement

IKK
Südwest
JOBaktiv
Betriebliches Gesundheitsmanagement

BLAUFEUER

Deutsche
Rentenversicherung
Rheinland-Pfalz
Mittelrhein-Klinik

ZDF

M / Flughafen
München

Aktionsbündnis
Seelische Gesundheit

SVLFG

familien selbsthilfe
psychiatrie
Bundesverband der Angehörigen
psychisch erkrankter Menschen e.V.

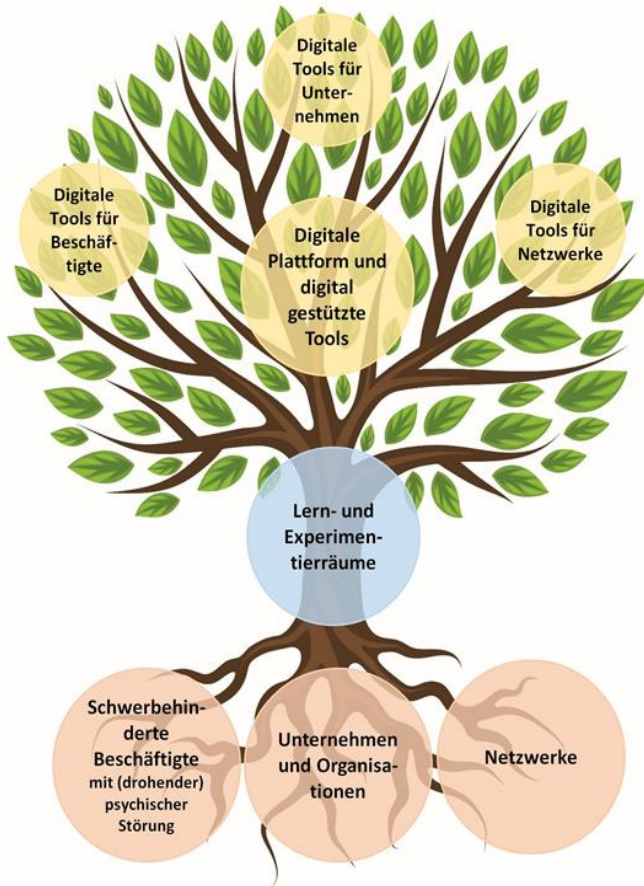


htw



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

Welche Erwartungen haben Sie an den heutigen Tag?

mit BEM-Interessierten vernetzten

458072

Austausch

Innovation

Erfahrungsaustausch

Kontakte

wie geht die konkrete Umsetzung!

psychische Belastungen erkennen

psy. Beanspruchungsfolgen identifizieren

konkretere Ideen für die Umsetzung

Weiterentwicklung BEM

Ergebnisse der Bedarfserhebung



BEMpsy

Digital einfach machen

Lern- und Experimentierraum Bayern

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

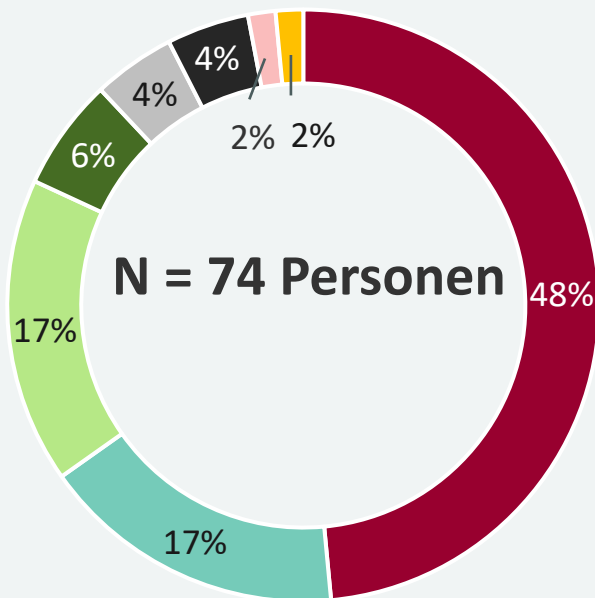
aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Stichprobe

Wer wurde befragt? Wer sind eigentlich unsere Zielgruppen?

Stichprobe: Beschäftigte

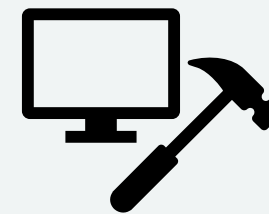
Stand 17.05.21 (alle Regionen)



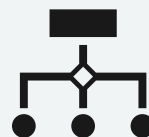
- Öffentlicher Dienst
- Gesundheitswesen und Soziales
- Energieerzeugung
- Beratung
- Chemie und Pharma
- weitere Dienstleistungen
- Medien
- Verkehr, Transport und Logistik



weiblich	68 %
männlich	32 %
divers	0 %



vorwiegend geistige Tätigkeit	78 %
vorwiegend körperliche Tätigkeit	4 %
geistig und körperlich	18 %



Leitungsfunktion 11 %



Vollzeit	61 %
Teilzeit	38 %
Minijob	1 %

Stichprobe: Beschäftigte

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

Psychische Beeinträchtigung(en)



66 % der Befragten gaben u.a. **psychische Beeinträchtigung(en)** als Grund für **Arbeitsunfähigkeit** an, die zum BEM führte.

Anerkannte Behinderung



> 50	30 %
< 50, gleichgestellt	21 %
< 50, nicht gleichgestellt	8 %
keine	41 %

Ärztliche Diagnosen



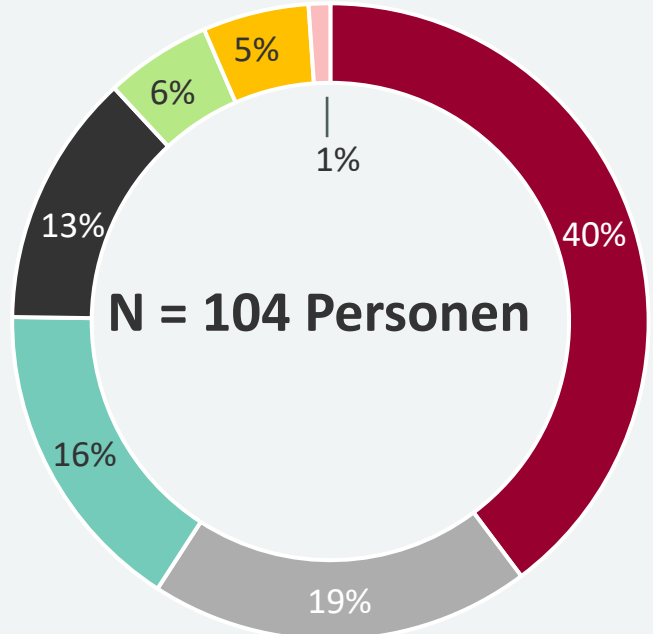
Depressionen (81 %)

Burnout (57 %)

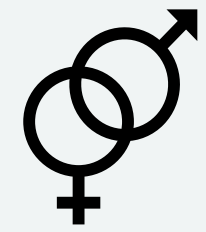
Angst-, Panik-, Zwangsstörungen (49 %)

Stichprobe: Praxispartner*innen

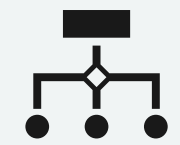
Stand 17.05.21 (alle Regionen)



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



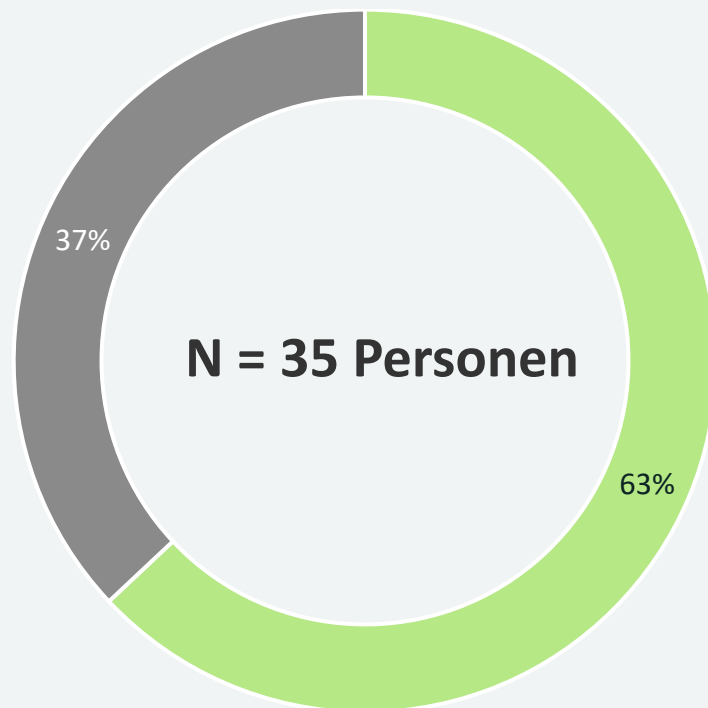
weiblich 64 %
männlich 36 %
divers 0 %



Leitungsfunktion 18 %

Stichprobe: Netzwerkpartner*innen

Stand 17.05.21 (alle Regionen)



weiblich	49 %
männlich	51 %
divers	0 %

■ regional ■ überregional (d. h. deutschlandweit)

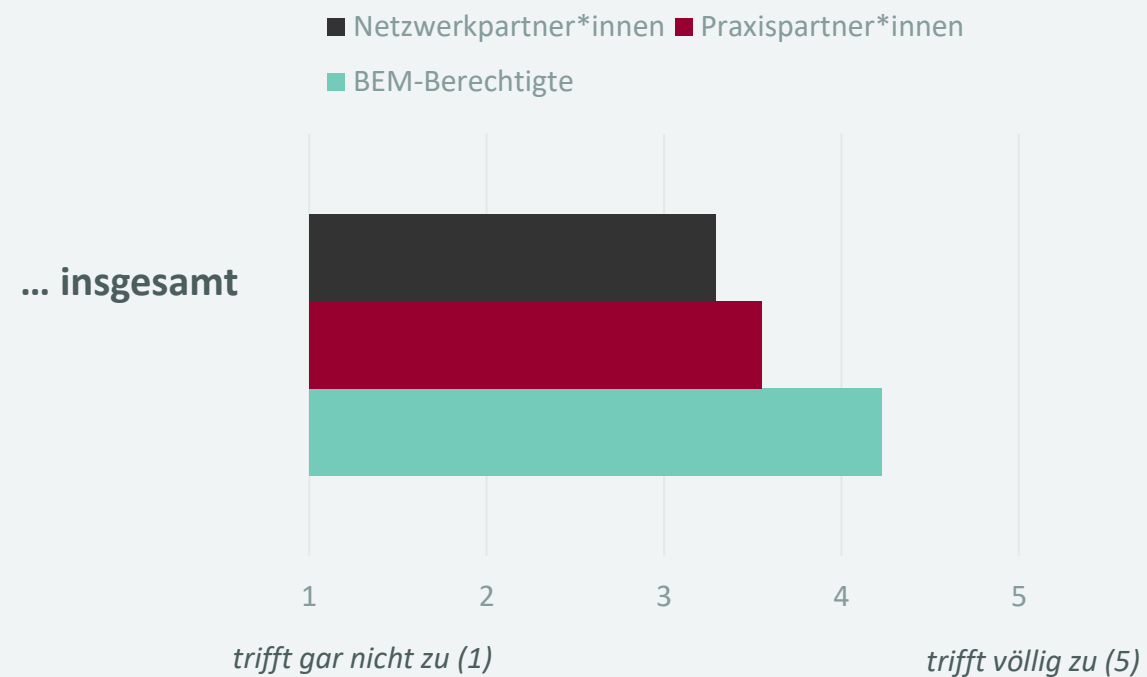
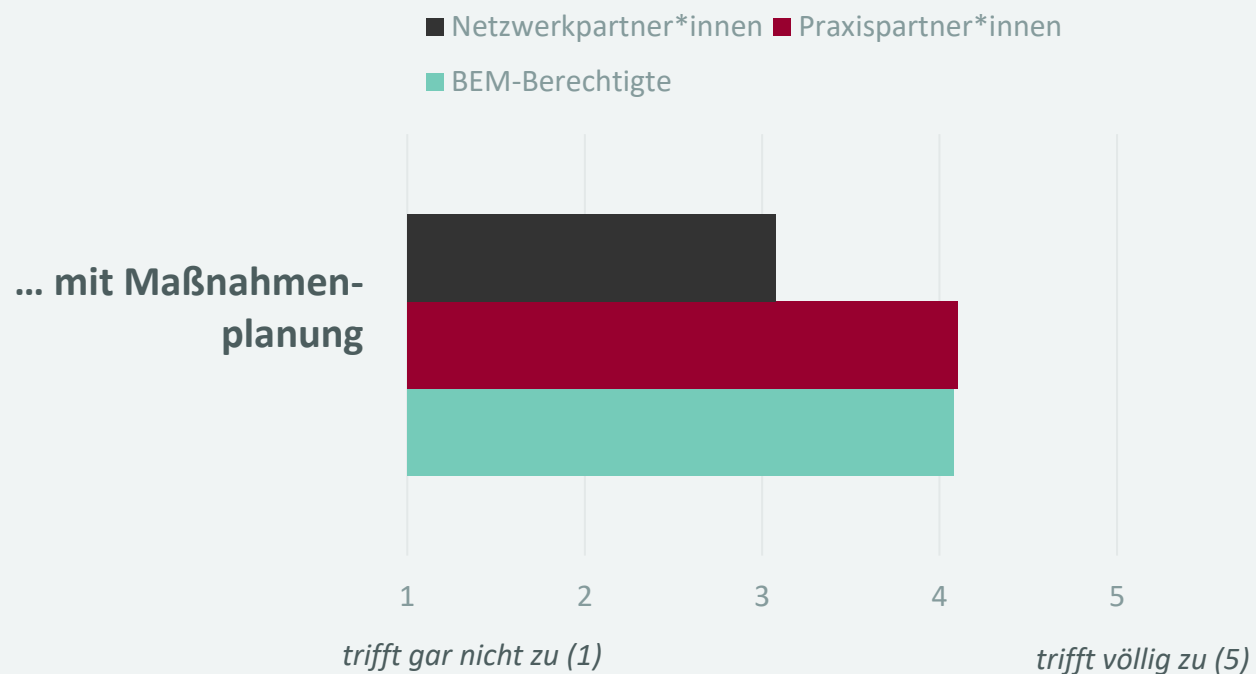
Zentrale Ergebnisse

Welche zentralen Ergebnisse hat die Online-Bedarfserhebung ergeben?

Zufriedenheit

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

Zufriedenheit ...



Hürden bei Maßnahmenplanung und -umsetzung

Welche Hürden treten oder traten in Ihrer BEM-Erfahrung auf?

“

Teilen Sie Ihre Erfahrungen mit uns!

Hürden

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

Hürden bei Maßnahmenplanung und -umsetzung



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

Das sagen
BEM-
Berechtigte

Leistungsdruck am Arbeitsplatz (67 %)

unpersönliches BEM-Fallmanagement (45 %)

Angst vor Vorurteilen oder Ausschluss aus dem Kreise der KollegInnen (33 %)

Top 3

Das sagen
Praxispart-
ner*innen

kein passender neuer Arbeitsplatz verfügbar (69 %)

Beschäftigten fehlt das Vertrauen zum BEM (52 %)

Leistungsdruck am Arbeitsplatz (48 %)



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

Hemmfaktoren in Organisationen

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

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



Top 3

geringe Bereitschaft von KollegInnen und Führungskräften, Beschäftigte mit psychischen Beeinträchtigungen zu integrieren (17,2 %)

fehlende, zur Wiedereingliederung geeignete Arbeitsplätze (15,6 %)

Hürden bei der **Kommunikation** mit den BEM-Berechtigte (12,3 %)

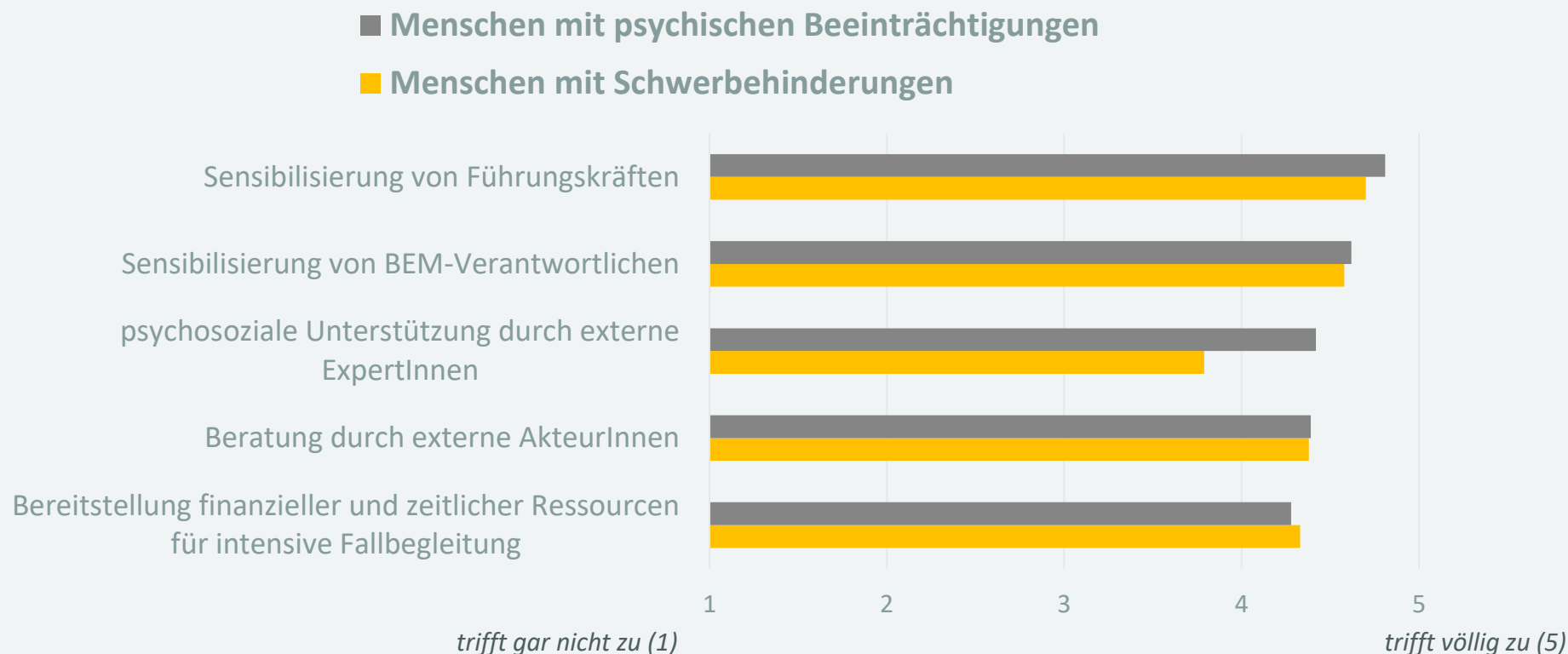
unzureichendes BEM-Budget (12,3 %)

Unterstützungsbedarfe

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

Das sagen
Netzwerk-
partner*innen

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

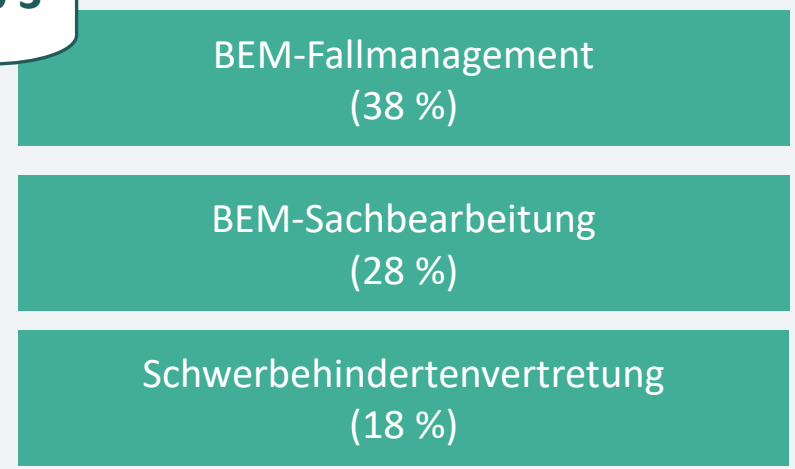


Vertrauen im BEM

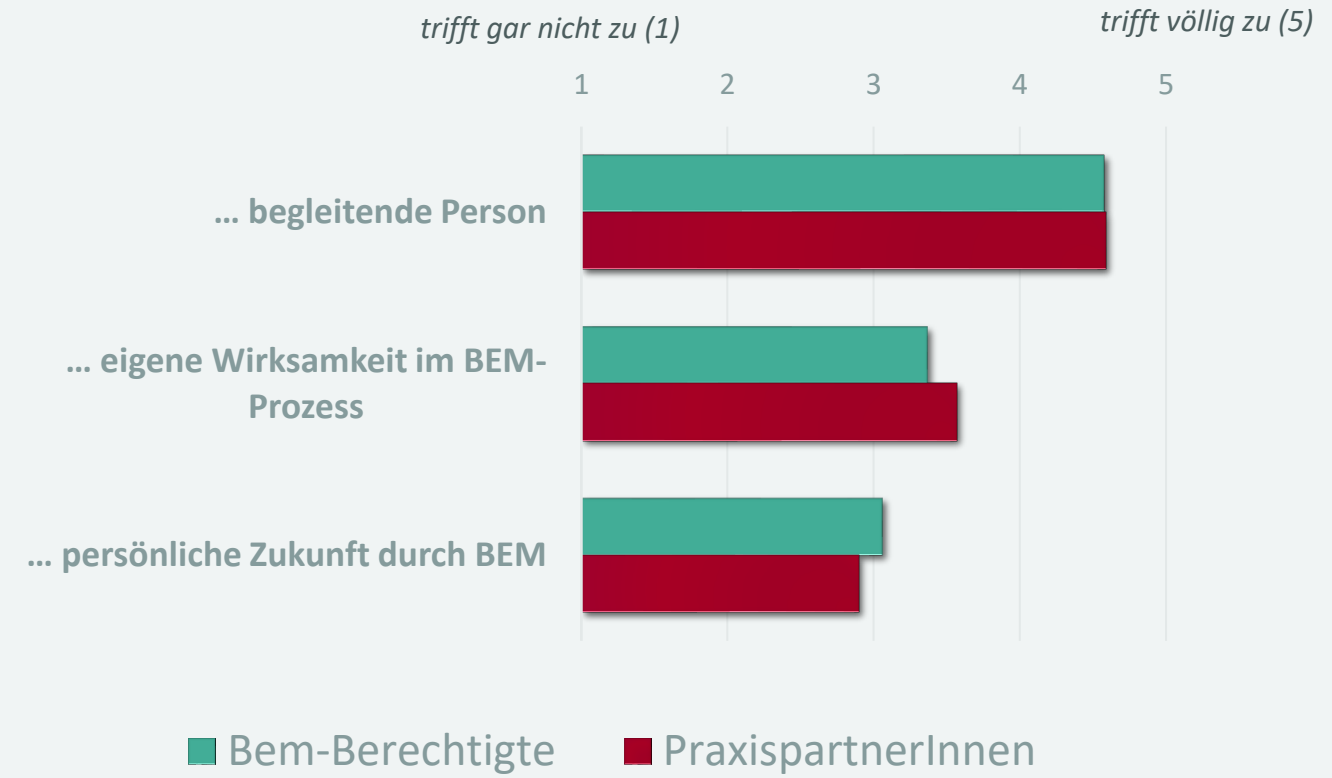
Stand 17.05.21 (alle Regionen)

Engste Begleitung im BEM-Prozess durch...

Top 3



Vertrauen in ...



Weiterbildungsbedarfe

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

Das sagen
Praxispart-
ner*innen

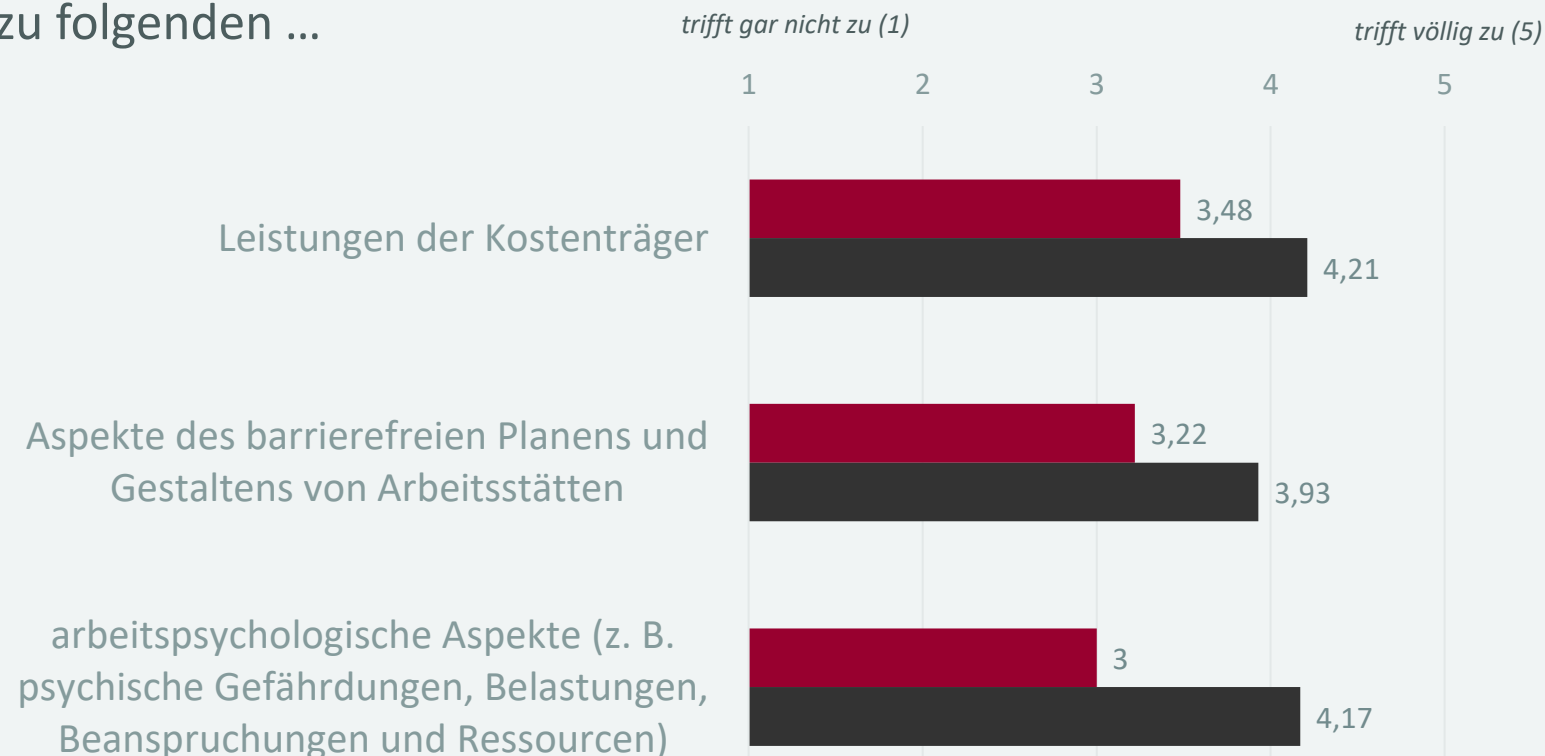
Das sagen
Netzwerk-
partner*innen

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

→ **fachlichen Themen**

Themen mit
Mittelwert $M > 3,0$

!



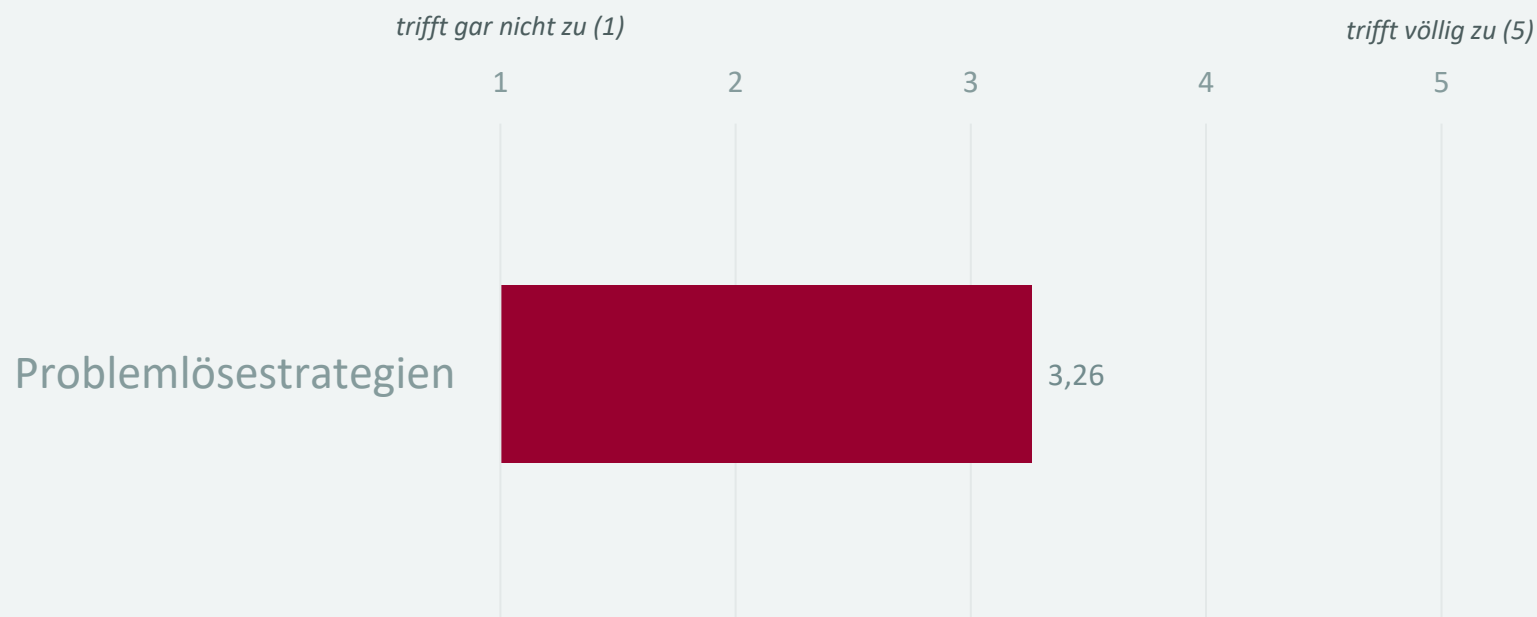
Weiterbildungsbedarfe

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

Das sagen
Praxispart-
ner*innen

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

→ Sozialkompetenzen



Themen mit
Mittelwert $M > 3,0$



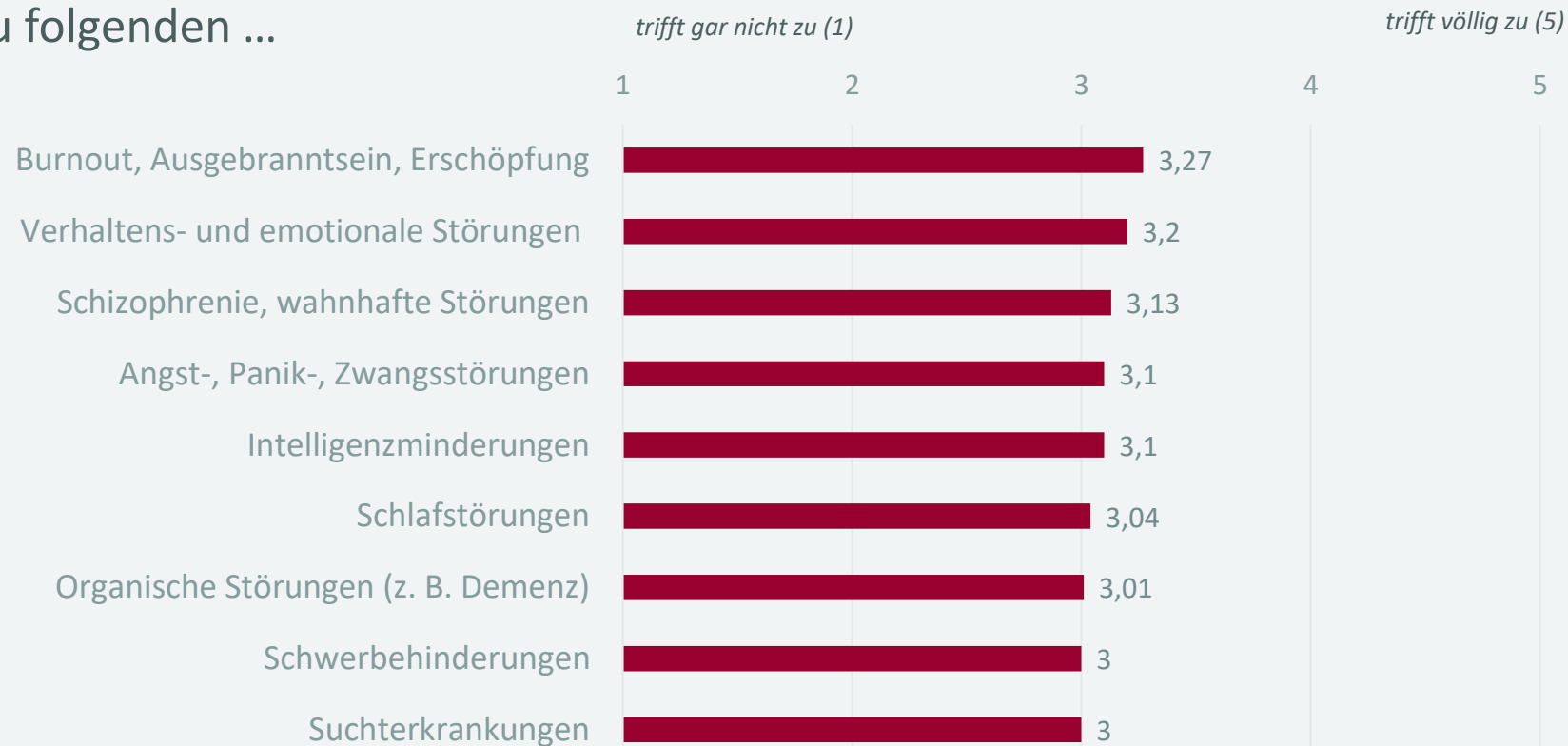
Weiterbildungsbedarfe

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

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



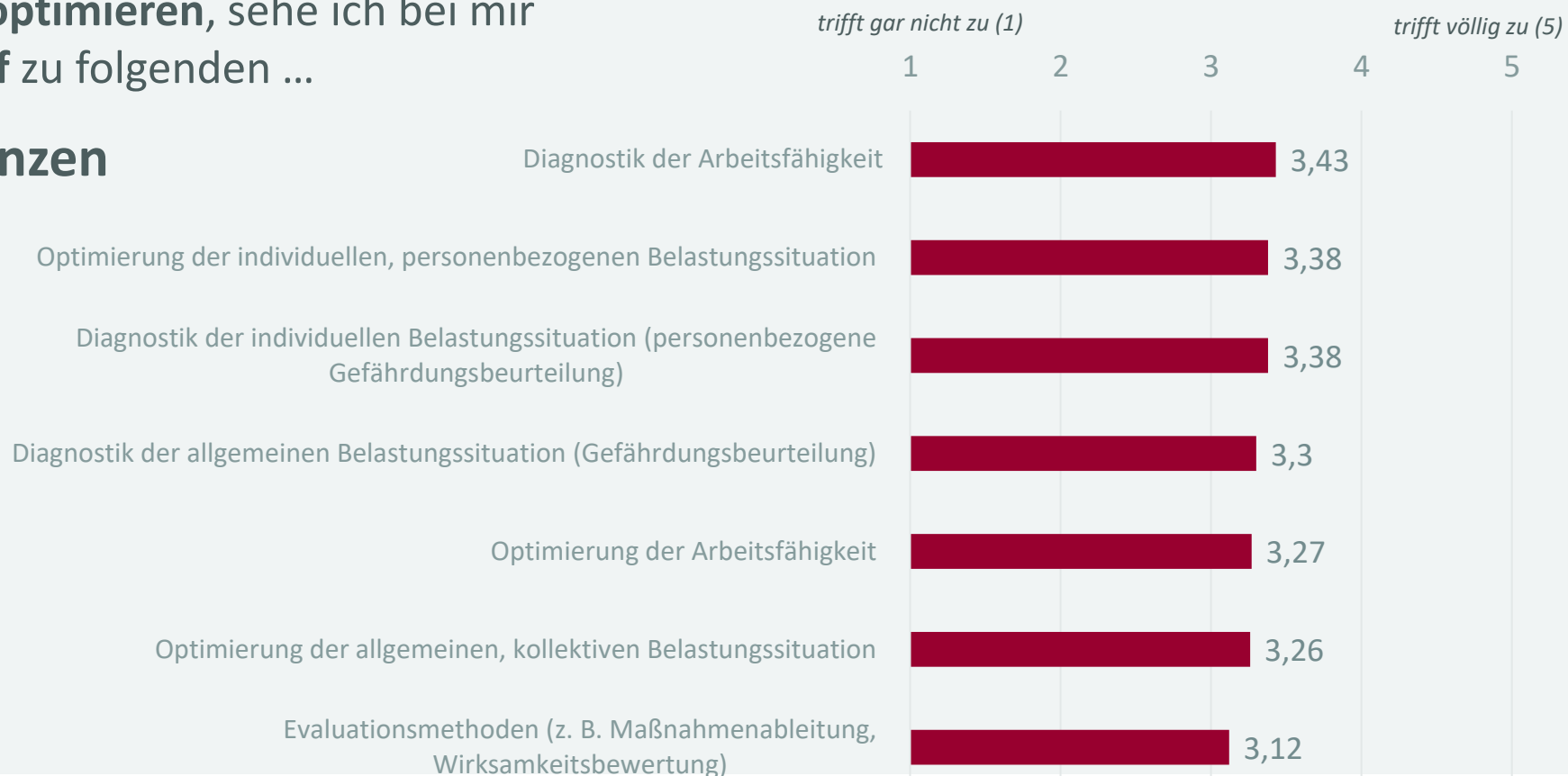
Weiterbildungsbedarfe

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

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 $M > 3,0$

Weiterbildungsbedarfe

Welche Bedarfe bestehen aus Ihrer Sicht?

“

*Teilen Sie Ihre Ideen und Erfahrungen
mit uns!*

Gesundheitskultur

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

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 ...

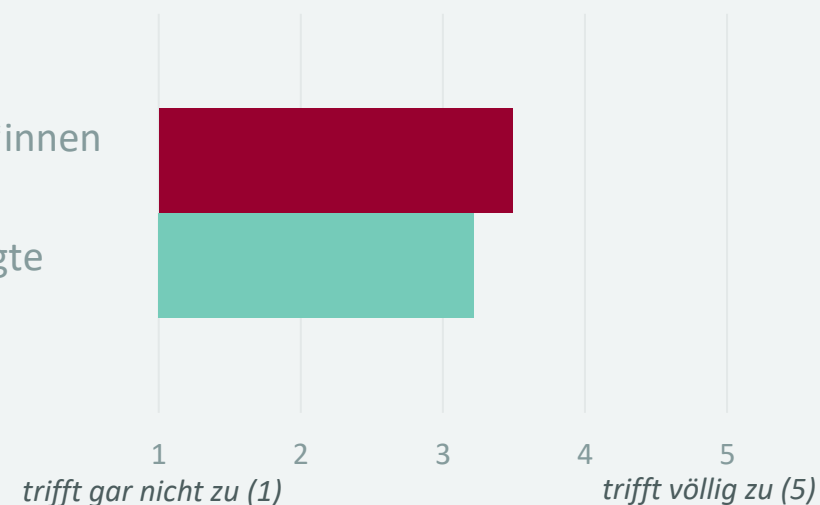
In unserer Organisation ...

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

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

■ Praxispartner*innen

■ BEM-Berechtigte



Gesundheitskultur

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

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

Das sagen
Praxispart-
ner*innen

Das sagen
Beschäftigte

Schwerbehindertenvertretung (M = 3.70)

Kolleg*innen (M = 3.63)

Betriebs-/Personalrat (M = 3.40)

Top 3

Schwerbehindertenvertretung (M = 4.10)

Betriebs-/Personalrat (M = 3.97)

Kolleg*innen (M = 3.62)

BEM in Pandemiezeiten

Inwiefern hat bzw. hatte die Pandemie Einfluss auf den BEM-Prozess?

“

Teilen Sie Ihre Erfahrungen mit uns!

BEM in Pandemiezeiten

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

Das sagen
Netzwerk-
partner*innen

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

“

... sie fühlten sich **allein gelassen**.

... erhöhter **Kommunikationsaufwand**.

... die **Kommunikation** über digitale Wege ist noch **schwieriger als früher**.

... **Kommunikation und Freude über Rückkehr** kommt nicht so an.

... **zeitliche Abstimmung** ist noch **schwieriger** [...].

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

Das sagen
Praxispart-
ner*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**.

... **fehlende Kommunikation, schwierigere Wiedereingliederung** ins Team.

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

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

Digitale Tools im BEM

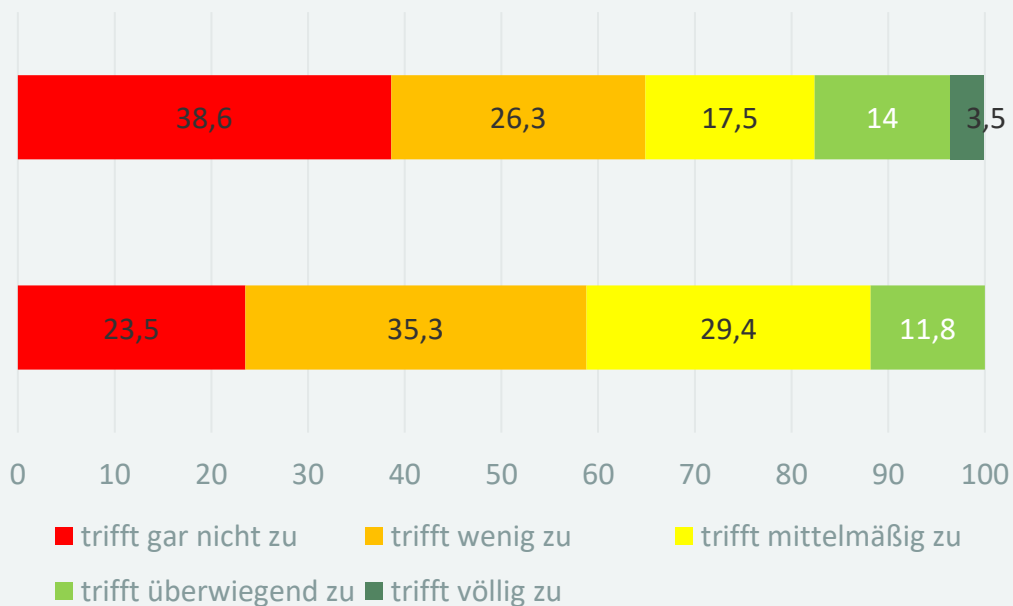
Stand 17.05.21 (alle Regionen)

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

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



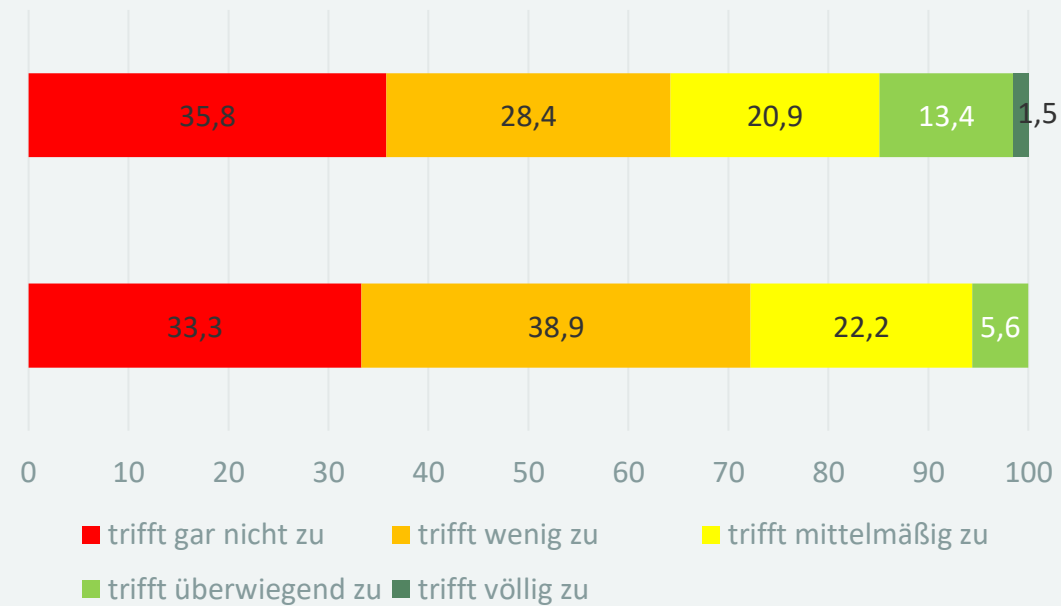
Praxis-
partner*innen



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



Netzwerk-
partner*innen



Digitale Tools im BEM

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

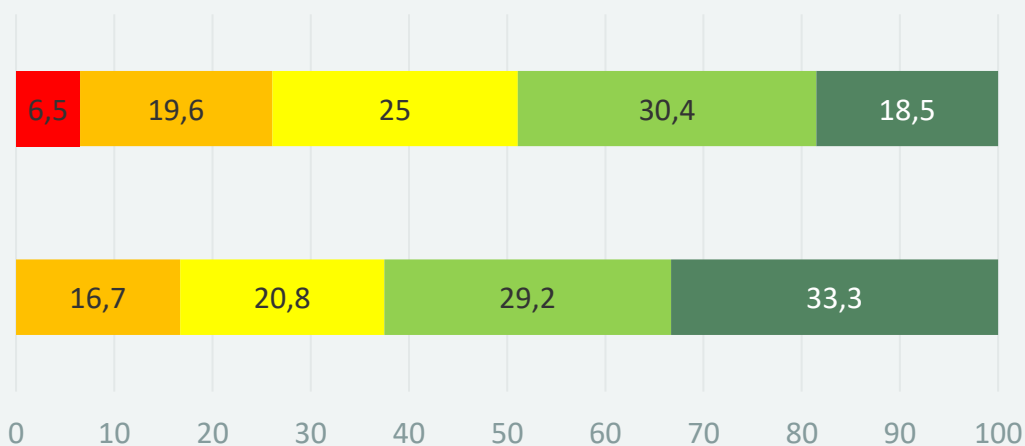
Um den BEM-Prozess weiter zu optimieren, sehe ich bei organisationalen BEM-AkteurInnen Weiterbildungsbedarf ...

... zu Methoden der Entwicklung eigener digitaler Tools.

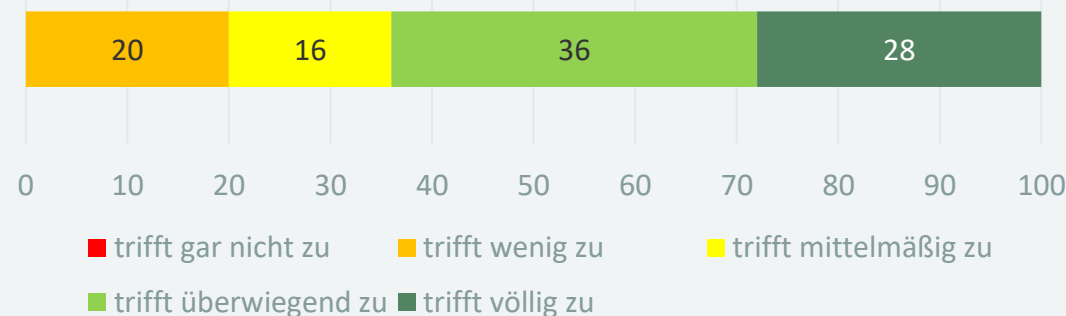
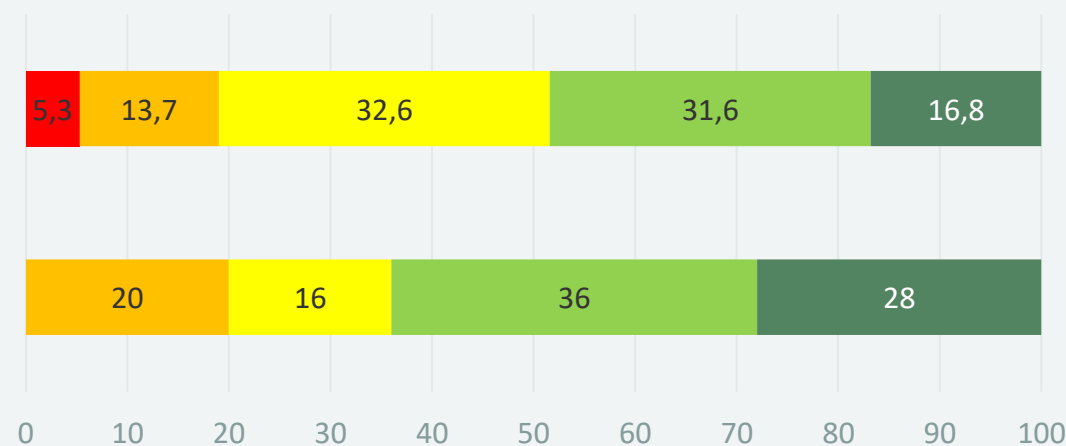
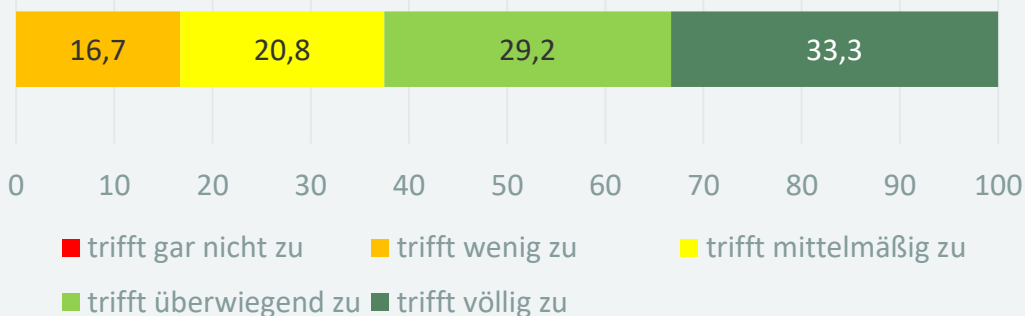
... zur Nutzung digitaler Tools für den BEM-Prozess.



Praxis-
partner*innen



Netzwerk-
partner*innen



Digitale Tools im BEM

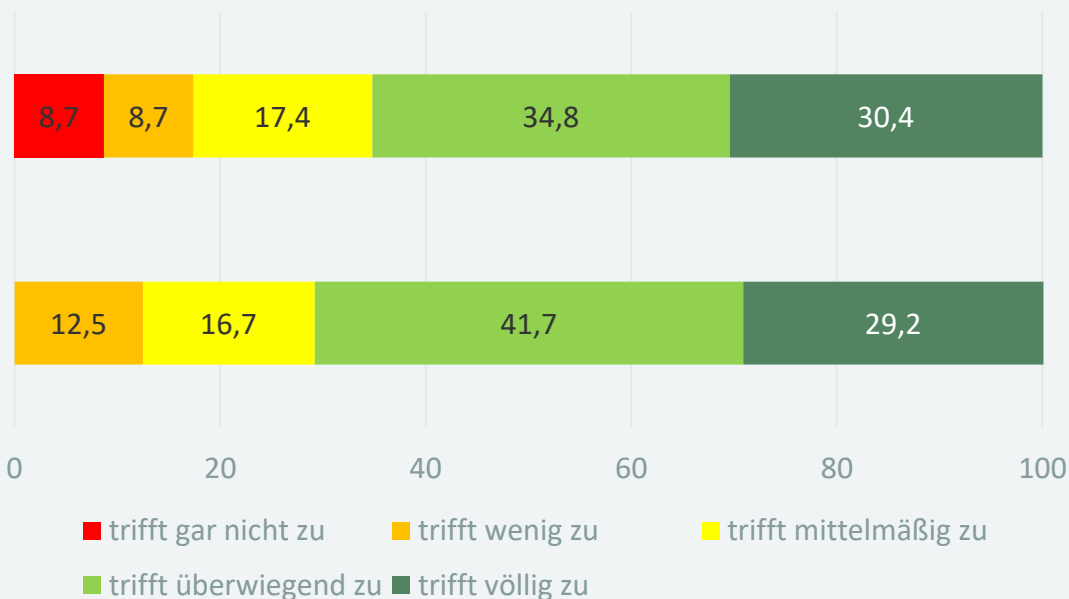
Stand 17.05.21 (alle Regionen)

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**.



71 %

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

Überblick: Zentrale Bedarfe



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



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.**


Herzlichen Dank!


Ergebnisse der Auftaktveranstaltung & Problemverdichtung

Problemverdichtung Bedarfserhebung und Auftaktveranstaltung

1. Vertrauensbildung / Kommunikation
2. Führungskräfte / Unternehmenskultur
3. Betriebliche Strukturen / Organisationales
4. Digitalisierung
5. BEM-Prozess
6. Evaluation / Nachhaltigkeit
7. Vernetzung


Bewertung der Cluster

			
Wie groß ist Ihrer Meinung nach der Bedarf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie groß ist Ihre Expertise in diesem Bereich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




 Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
University of Applied Sciences

 GAW
Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

 BEMpsy

Gefördert durch:
 Bundesministerium für Arbeit und Soziales
 aus Mitteln des Ausgleichsfonds

1) Vertrauensbildung / Kommunikation

Information	Kommunikation	Vertrauen	Motivation	Wissen
Wie können wir die im BEM-Verfahren Beteiligten frühzeitig individuell ansprechen und sie kontinuierlich über den Stand des Verfahrens informieren?	Wie können wir einen empathischen, transparenten Austausch zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in etablieren?	Wie können wir frühzeitig Vertrauen aufbauen und Unsicherheit, Sorgen, Scham und Angst vor Vorurteilen bzw. Marginalisierung u.a. negativen Konsequenzen abbauen?	Wie können wir Betroffenen dabei helfen, generell ihre fehlende Akzeptanz von Hilfsangeboten zu überwinden und frühzeitig Hilfe in Anspruch zu nehmen?	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, etc.)?
   <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	   <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	   <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	   <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	   <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

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 emphatischen, transparenten Austausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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 (Erkrankungen u.a. 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?

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 den
Betroffenen wie auch bei den
Verantwortlichen) vermeiden,
Vertreterregelung(en)
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?

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?

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?

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?

Extern

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

Thematisch

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

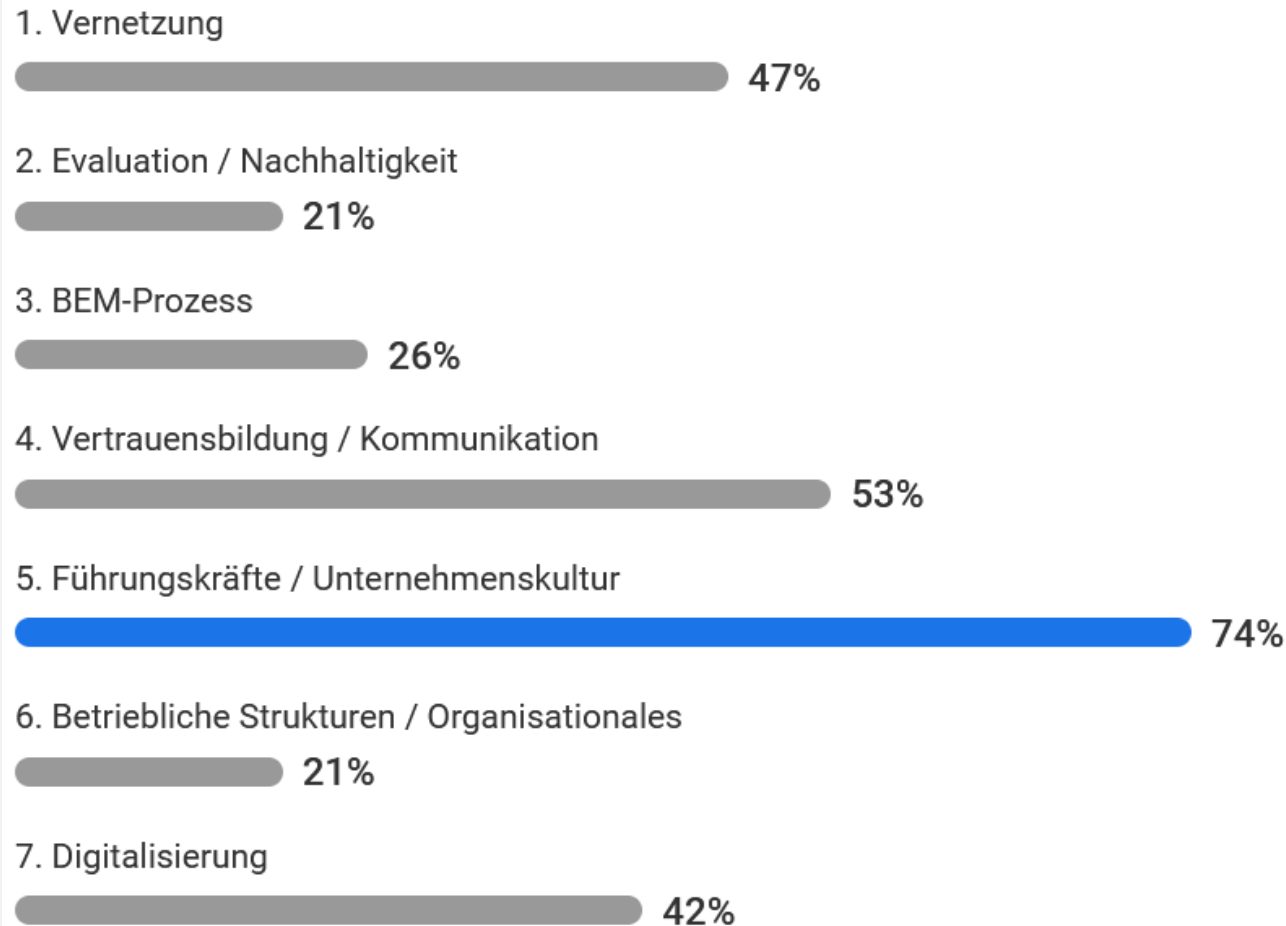
Überregional

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 / runder Tisch etablieren?

Wählen Sie bitte 3 Ihrer wichtigsten Themen aus



Best Practice-Beispiele ad hoc

Best Practice-Beispiele ad hoc

Netzwerk
Unternehmensforum
(Inklusionsbeauftragte
aus ganz Deutschland),
Austausch zu BV, etc.

Unternehmen:
Flughafen München
GmbH
Ansprechpartner*in:
Nils Oelkers

Dienstvereinbarung BEM
(verpflichtend für FK),
bieten Orientierung,
[https://www.muenchen.de/
rathaus/Stadtverwaltung/P
ersonal-und-
Organisationsreferat/Gesu
ndheit.html](https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Personal-und-Organisationsreferat/Gesundheit.html)

Unternehmen: Stadt
München
Ansprechpartner*in:
Surya Diwald

Arbeit in Arbeitsgruppen zu ausgewählten Themenschwerpunkten

AG 1 (Tobias Reuter & Ruth Kremser)
AG 2 (Merle Wunderling & 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 Bayern: Wann treffen wir uns wieder?

Wer stellt unsere Ergebnisse heute den anderen Teilnehmenden vor?

Roadmap Lern- und Experimentierraum



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: Tobias Reuter, tobias.reuter@gaw-wai.de
0171-5380999**



**AG 2: Merle Wunderling, merle.wuenderling@gaw-wai.de
01590-4832142**

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>

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

Gerne in Präsenz in München
gerne Präsenz je nach Situation
virtuell wäre mir lieber

Präsenz Ort flexibel

virtuell

Öffentlichkeits Arbeit
virtuelles Meeting
Prototypen zeigen

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: Terminabfrage folgt
(Doodle)

AG 2: Mittwoch, den 07. Juli
2021, 12:30-15:30 Uhr

2. Treffen Lern- und Experimentierraum

Montag, 13.09.



Mittwoch, 15.09.



Mittwoch, 06.10.



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