



BEMpsy

Digital einfach machen

BEMpsy Lern- & Experimentierräume Bayern

2. Treffen, 15.09.2021

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

2. Treffen, 15.09.2021, 10-13 Uhr

- 10:00 Uhr **Begrüßung und Projektüberblick**
Tobias Reuter & Merle Wunderling (GAW gGmbH Berlin)
- 10:30 Uhr **Arbeitsgruppe „Führungskräfte & Unternehmenskultur“**
Überblick, Diskussion im Plenum, Ausblick
- 11:30 Uhr **Pause (20 Min.)**
- 11:50 Uhr **Arbeitsgruppe „Vernetzung“**
Überblick, Diskussion im Plenum, Ausblick
- 12:20 Uhr **Weitere Vorgehensweise und Ausblick**
Tobias Reuter & Merle Wunderling (GAW gGmbH Berlin)

Projektüberblick

Team BEMpsy

Back-Up Team:
GAW gGmbH Mainz



Marianne Giesert



Ruth Kremser



David Hockertz

GAW gGmbH Berlin



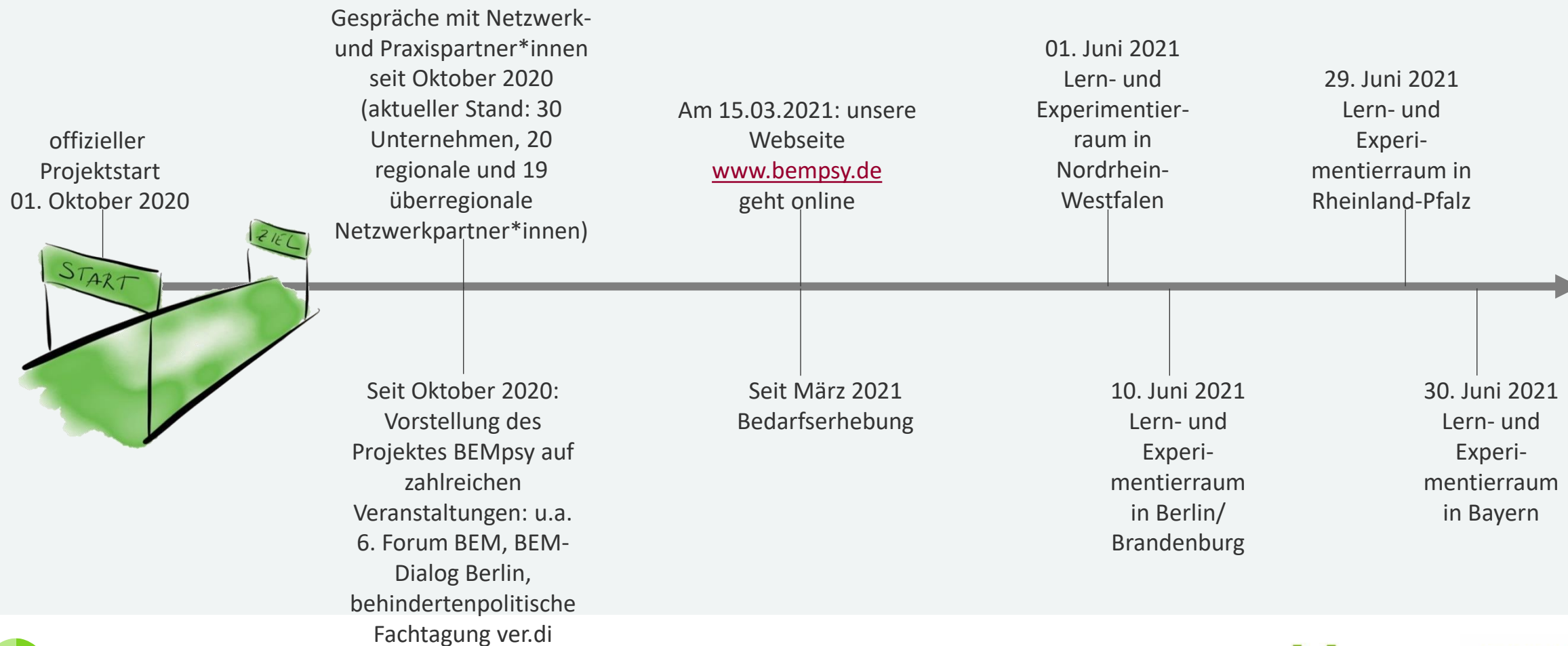
Tobias Reuter



Merle Wunderling

Projekt BEMpsy

Was ist schon passiert und was haben wir noch vor?



Projekt BEMpsy

Was ist schon passiert und was haben wir noch vor?



MUT-Tour: Aktionstage in Bochum (3.8.), Berlin (9.8.) und München (2.9.)



Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen

Unsere 7 Cluster

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



BEMpsy

Digital einfach machen

Arbeitsgruppe „FK/ Unternehmenskultur“

1. AG-Treffen Bayern & NRW: 07.07.2021
2. AG-Treffen Bayern, B/ BB & NRW: 26.07.2021

htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds



BEMpsy

Digital einfach machen

Arbeitsgruppe „FK/ Unternehmenskultur“

Führungskräfte-
schulungen

Unternehmens-
leitlinien

Selbstführsorge
Führungskräfte

htw

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

„FK Schulungen“

Marianne Giesert



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Was muss vermittelt werden?

Grundstruktur einer BEM-BV könnte Leitstruktur sein

Rollenspiele, Praxisbeispiele

Digitale Führung

Inhalte über psychische Erkrankungen, z.B. Depression

Verständnis für Betroffene schaffen

Wie können Betroffene bei der Wiedereingliederung von F begleitet werden?

Empathie

Vorbildfunktion

Gesetzliche Grundlagen, z.B. auch Arbeitsschutz

mit dem Haus der Arbeitsfähigkeit arbeiten

oberste Führungskraft muss mit einbezogen werden

Verständnis für Arbeitsfähigkeit durch den WAI schaffen

Wie verhalten sich Führungskräfte nach der Schulung?

Evaluation durch Fragen?

z.B. Wieviele BEM-Verfahren gibt es in einer Abteilung?

Wieviele BEM-Verfahren wurden erfolgreich durchgeführt?

anonymen Fragebogen für die BEM-Berechtigten über den BEM-Prozess

Was braucht es? Umsetzung, digital einfach machen

Betroffene schildern in Podcast
o Filmen ihr eigenes Erleben

Rollenspiele und Praxisbeispiele als Filmsequenz

Gesetzestexte u neueste Rechtsprechung schnell über Plattform verfügbar machen

Werbung für das Schulungskonzept machen über Intranet oder Sonstiges

Wo stehe ich als Führungskraft mit meinem Team?

Inhalte als BEM-Tools

Unterstützungen auf einen Blick

Was braucht es? Umsetzung, digital einfach machen

Wo stehe ich
als
Führungskraft
mit meinem
Team?

Betroffene
schildern in
Podcast
o Filmen ihr
eigenes Erleben

Rollenspiele
und
Praxisbeispiele
als
Filmsequenz

Evaluation,
digital
einfach
machen

WAI: Person
+Kennzahl.
Wie hat er/sie
sich verändert

Gesetzestexte
u neueste
Rechtsprechung
schnell über
Plattform
verfügbar machen

Werbung für das
Schulungskonzept
machen, muss
allgegenwärtig
sein

Unterstützungen
auf einen Blick

Inhalte
als BEM-
Tools



BEMpsy

Digital einfach machen

„Unternehmensleitlinien“

Merle Wunderling & Tobias Reuter

htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Kernfragen

- 1) Was gehört in die Leitlinien?
- 2) Was braucht es zur Umsetzung? (digital einfach machen)

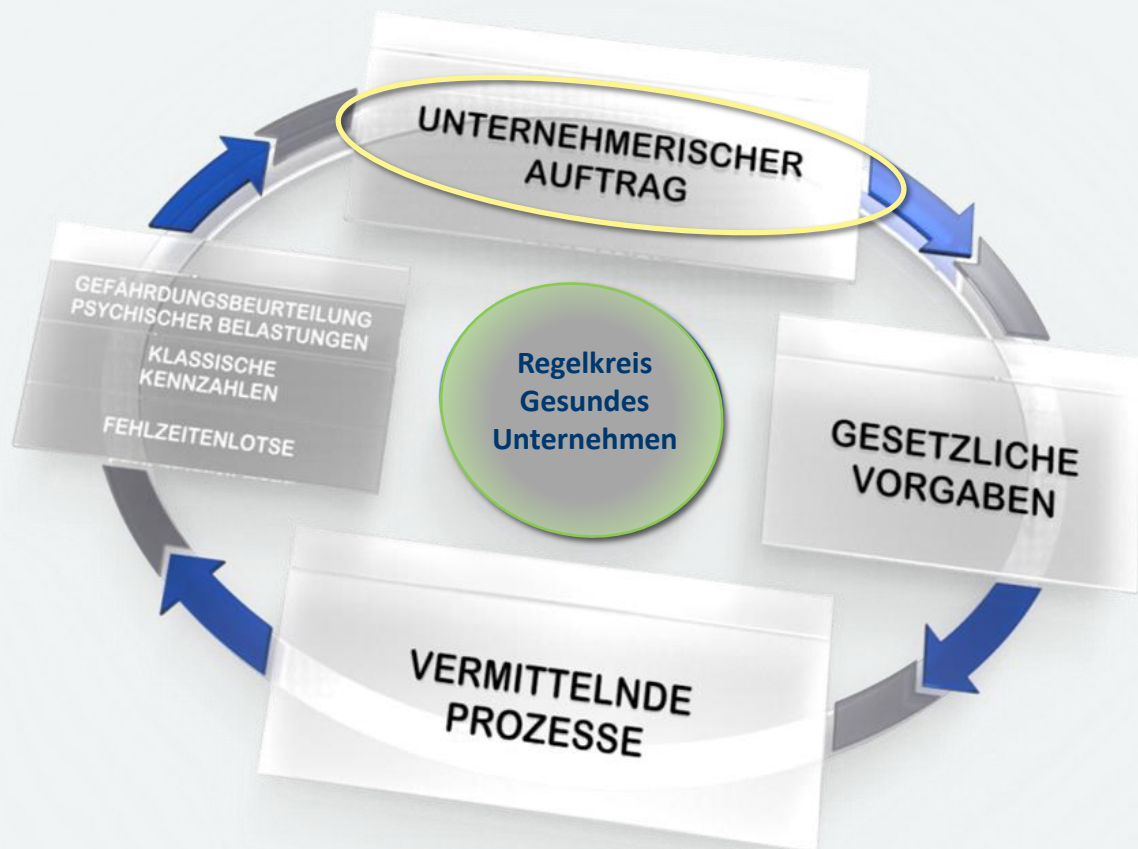
Leitbild BGM

Systemischer Ansatz



Leitbild BGM

Systemischer Ansatz



- ✓ Das Management steht als Treiber hinter dem Thema
- ✓ Personale und wirtschaftliche Gesundheit werden als Einheit verstanden („Mehr Gesundheit, mehr Ertrag“)
- ✓ Führung nimmt Gesundheit als Führungsaufgabe wahr
- ✓ Gesundheit wird transparent und „besprechbar“ gemacht
- ✓ Kooperation und Vernetzung relevanter Bereiche wird vorangetrieben

Leitbild BGM

Systemischer Ansatz



- ✓ Müssen eingehalten werden
- ✓ Stellen die Basis für alle Interventionen dar
- ✓ Müssen um „Möglichkeiten“ erweiterte werden, denn sie sind

Ansatzpunkte/Grundlage für:

- Argumentation und Berechtigung des BGM (Budget)
- Betriebsvereinbarungen
- Kooperationen
- Refinanzierung und Förderung
- Innovationen und Entwicklungen

Leitbild BGM

Systemischer Ansatz



- ✓ Klare Regelung von Zuständigkeiten/Verantwortlichkeiten
- ✓ Effektives Informations- und Datenmanagement
- ✓ Gelebte Partizipation:
 - Integration Führungskräfte, Mitarbeiter und Mitbestimmung
 - Aufbau einer (firmen-)adäquaten Gremienstruktur
 - Auf Unternehmensebene (Treiber GF)
 - Auf Standort/Einheiten-Ebene (Treiber FK)
 - Auf Umsetzungsebene (Treiber MA)
- ✓ Flankierender Kommunikationsprozess und Feedbackkultur
- ✓ Verknüpfung von Bedarfen und Maßnahmen
- ✓ Kooperationen (z.B. mit Leistungsträgern)

Leitbild BGM

Strukturelle Einordnung



- ✓ Qualifizierte Datenanalyse
- ✓ Transparente Interpretation von Maßnahmen
- ✓ Nachvollziehbare Ableitung von Maßnahmen
- ✓ Wirksamkeitskontrolle von Maßnahmen
- ✓ Kontinuierliches Monitoring über alle Ebenen
- ✓ Dokumentation und Reporting

Hinweise zur Entwicklung und Umsetzung von Unternehmensleitlinien

- 1) Kulturanalyse
 - 1) Quantitativ/ qualitativ
 - 2) Sichtung der Artefakte (Sprache, Architektur des Bürogebäudes, Marketing, Rituale,...)
- 2) partizipative, demokratische Leitlinienentwicklung
- 3) Transparenz schaffen/ Leitlinien schriftlich festhalten (Intranet, Internet, Unternehmensbroschüre, neue Visualisierungsformen, etc.)
- 4) Geschäftsführung und FK haben Vorbildfunktion
- 5) Kick-Off-Veranstaltungen/ Onboarding neuer Mitarbeiter*innen



BEMpsy

Digital einfach machen

„Selbstfürsorge FK“

Ruth Kremser

htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Digitales Tool für Führungskräfte

Namensideen

Erfahrungsschatz

Fragenarchiv

BEMpsy-Forum

Fast-Track - das fragen sich auch andere

Das Rad nicht neu erfinden - FAQs für Führungskräfte

Digitales Tool für Führungskräfte

3 Kategorien



Bedürfnisse der BEM-Berechtigten / Kommunikation



Wissen



Vernetzung

Einleitungstext zur Kategorie „Bedürfnisse der BEM-Berechtigten“

„Psychische Beeinträchtigungen im Arbeitsleben – ein hochsensibles Thema. Als Führungskraft kennt man in der Regel das eigene Team und hofft dadurch im Bedarfsfall die individuelle Unterstützung anbieten zu können.

Doch bei psychischen Beeinträchtigungen steht man oft völlig ratlos da. Anders als bei körperlichen Beschwerden, fehlt oftmals die eigene Erfahrung um ein gutes Gespür für die Kollegen*innen entwickeln zu können.

Betroffene sind Expert*innen bei Fragen zu ihrer Einschränkung. Deshalb geht es hier zu den Bedürfnissen der BEM-Berechtigten: **Link**“

Kategorie „Bedürfnisse der BEM-Berechtigten“

- **Wie** spreche ich die Situation/die Beeinträchtigung beim Betroffenen an?
- **Wann** mache ich das? Bereits während der AU?
- Wie soll der **Kontakt in der Zeit der Arbeitsunfähigkeit** sein bzw. soll es überhaupt Verbindung geben? Wenn ja, in welchen **Zeitabständen** halten wir Kontakt? Wer übernimmt die **Initiative**? Welche **Kommunikationswege** werden genutzt (Telefon, Mail o.ä.)? Wie erkenne ich, dass die BEM-berechtigte Person überhaupt schon bereit ist den „Weg zurück“ zu besprechen?
- Wie kann ich für **Verständnis im Team** sorgen?
- Besprechen von **Zeitraumen**: Sowohl mit der BEM-berechtigten Person als auch mit dem Team und ggf. auch mit der eigenen Führungskraft
- Lege ich **konkrete Inhalte** bei der Kommunikation mit anderen fest?

Kategorie „Bedürfnisse der BEM-Berechtigten“

- **Vor- und Nachteile des offenen Umgangs** mit der eigenen Erkrankung besprechen - Zeit. (Der Zeitrahmen liegt allein beim BEM-Berechtigten! *)
- **Empathie!**
- **Ehrliche Kommunikation** – wo sind die Grenzen für den BEM-Berechtigten als auch für die FK?
- **Kein Weg zurück genau an diesen Arbeitsplatz** – was dann? Wo sind auch hier die Grenzen von beiden Seiten und wie früh kann ich dieses Thema angehen?
- **Begrifflichkeiten/Wortwahl**
- **Dos & Don'ts** (z.B. in Rechtfertigungszwang bringen)

Kategorie „Bedürfnisse der BEM-Berechtigten“

Vor- und Nachteile des offenen Umgangs mit der eigenen Erkrankung besprechen

„Stand by me“ –Commitment der Führungskraft, egal ob offener Umgang mit Erkrankung oder nicht:

- Was heißt das genau?
- Wo darf ich als Führungskraft meine Grenzen ziehen?
- Wie gestaltet man diese Grenzen einvernehmlich?

Kategorie „Wissen“

- **Gesundes Führen** – auch bei psychischen Beeinträchtigungen (Fürsorgeauftrag)
 - Welche **Warnhinweise**/Anhaltspunkte für psychische Beeinträchtigungen gibt es?
 - **Grenzen der Interpretation**
- > "Google-Diagnosen" = No-Go
- **An wen kann ich mich wenden** um meine Vermutungen zu besprechen? Gibt es einen Betriebsarzt? Darf ich das?
 - **Was darf ich überhaupt**, was nicht?
 - **Rechtlicher Rahmen**
 - Fundierte **medizinische Quellen**

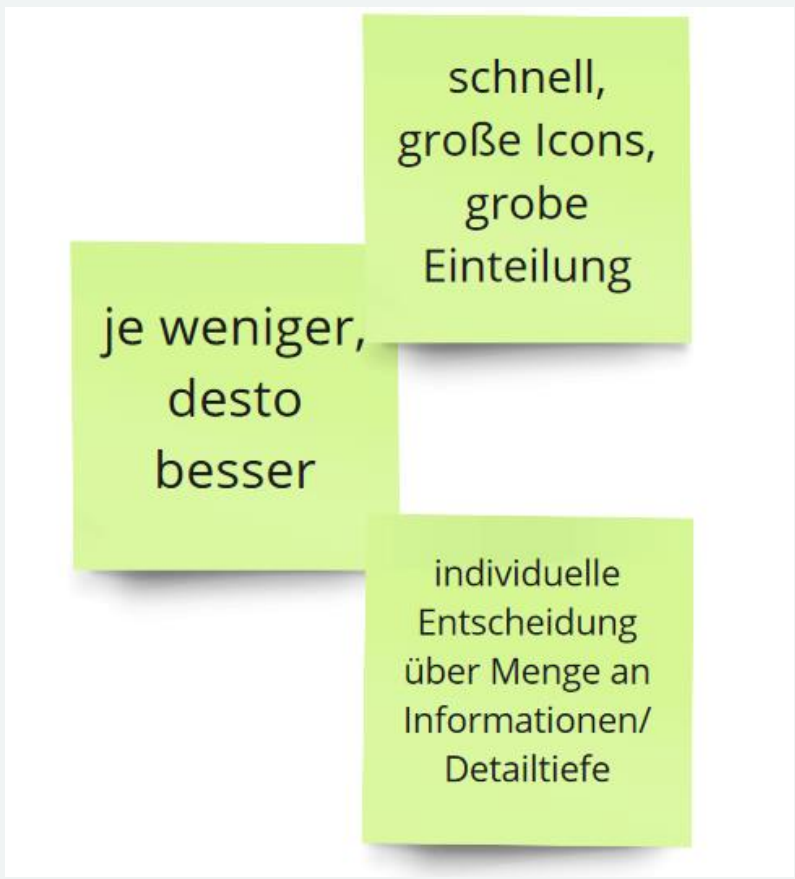
Kategorie „Wissen“

- **Genauer Ablauf** über Lohnfortzahlung, Krankengeld, „Aussteuerung“, Vertragsverhältnisse, Nachweispflicht inkl. Empfänger usw.
- Wer kann mir sagen, ob der/die Kollege*in nach der Rückkehr **für die Aufgabe überhaupt noch geeignet** ist?
- BEM-Berechtigte müssen wissen und spüren, dass sie **in ihrer Individualität ernst genommen werden**
- In die Kommunikation gehen: BEM-Berechtigten zeigen, dass sie gesehen werden

Kategorie „Vernetzung“

- **Zuständigkeit im Unternehmen** (Rolle des BEM-Fallmanagers, Fachdienst für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Personalrat, etc.)
- **Externe Unterstützung**
- **Forum** für alle Beteiligten (Austausch für BEM-Berechtigte über Pseudonym)
- **Runder Tisch**
- **Best Practice-Beispiele**
- **Expertenrat**

Gestaltung des digitalen Tools & weitere Inhalte





BEMpsy

Digital einfach machen

Arbeitsgruppe „Vernetzung“

1. AG-Treffen Bayern: 30.06.2021

2. AG-Treffen Bayern: 29.07.2021 + Absprache am 04.08.2021



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

AG Vernetzung - Kernfragen

- Wie können wir einen abteilungs-/systemübergreifenden Workflow kreieren?
- **Wie können wir bei einer Vermittlung von externen Hilfsangeboten assistieren (psycho-soziale Beratung, Psycholog*innen) bzw. externe Fallbegleiter*innen besser einbeziehen?**
- Wie können wir Hilfestellung bei anderen Schwerpunktthemen (Kündigung, Rente, Sucht, etc.) berücksichtigen / integrieren?
- **Wie können wir überregionale und gebündelte Info-Beschaffung sicherstellen und bereits vorhandene digitale Angebote mit einbeziehen?**
- Wie können wir Fallmanager einzelner Unternehmen digital vernetzen und einen regelmäßigen Austausch über Best Practices / runder Tisch etablieren?

Cluster Extern

Kassenärztliche
Vereinigung als
Ressource nutzen
(wo wende ich
mich hin?)

wie bekommen
wir die BEM-
Berechtigten
schnell in die
richtige
Versorgung

was ist die richtige
Versorgung/
Zuständigkeiten/
wer soll
kontaktiert
werden?

wo sind die
Möglichkeiten
"auf dem
kurzen
Dienstweg"?

Selbsthilfegr
uppen
einbeziehen

digitales tool
unterstützt bei
Auswahlprozess/
Kontaktdaten/
Leistungsportfolio

wie gestalte ich den
Kontakt? selbstständig
BEM-Berechtigte oder Teil
eines Dreiergesprächs
(Eigenverantwortung vs.
Unterstützung
Fallmanager*in)

Behinderte
nbeauftragt
e nutzen

Cluster Extern

runder
Tisch als
eine Art
Basis

runder Tisch
München
12.10.2021,
9-13 Uhr
(virtuell)

Öffentlichkeitsarb
eit für runden
Tisch:
Pressearbeit,
Protokolle,
Newsletter etc.

Differenzierung
nach Zielebenen:
Beschäftigte,
Unternehmen,
Netzwerke etc.

Hospitation
sangebote
bei
Externen

Fortbildung zu
externen
Akteur*innen
auch durch e-
learning

Cluster Austausch

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

Foren, um
Themen zu
diskutieren
(z.B. digitales
Frühstück)

auch
Eingang in
runden
Tisch

digitales Tool:
Fallbeispiele
thematisch
aufbereiten

Agenda runder Tisch 12.10.2021

- Begrüßung und kurze Vorstellung
- Runder Tisch München – kontinuierliche Treffen zum BEM
- Projekt BEMpsy
- Psychische Beeinträchtigung
- Externe in und um München und Ihre Leistungen
- Vereinbarungen und nächster Termin

Runder Tisch

Fragebogen für Netzwerkpartner*innen

- Name Organisation
- Webseite Organisation
- Kontaktdaten/Infos Ansprechperson (Anschrift, Telefon, E-Mail, Sprachen)
- Themen/Leistung in Stichpunkten
- bundesweit/ regional
- Beschreibung Leistungsportfolio (max. 500 Zeichen)
- An wen richtet sich die Leistung (z.B. Person, Unternehmen)
- Voraussetzungen für Leistungen (max. 500 Zeichen)
- Kosten der Leistung/ Kostenerstattung

Ihr/e Ansprechpartner*in



**AG 1 Vernetzung: Tobias Reuter, tobias.reuter@gaw-wai.de
0171-5380999**



**AG 2 FK/ Unternehmenskultur: 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>

Woran wir arbeiten: Steckbriefe für BEMpsy Website

- Steckbrief für Unternehmen / Organisationen / Netzwerke
- Vorstellung der eigenen Unterstützungsmöglichkeiten und Angebote zum Thema BEM
- Präsentation auf der BEMpsy Website

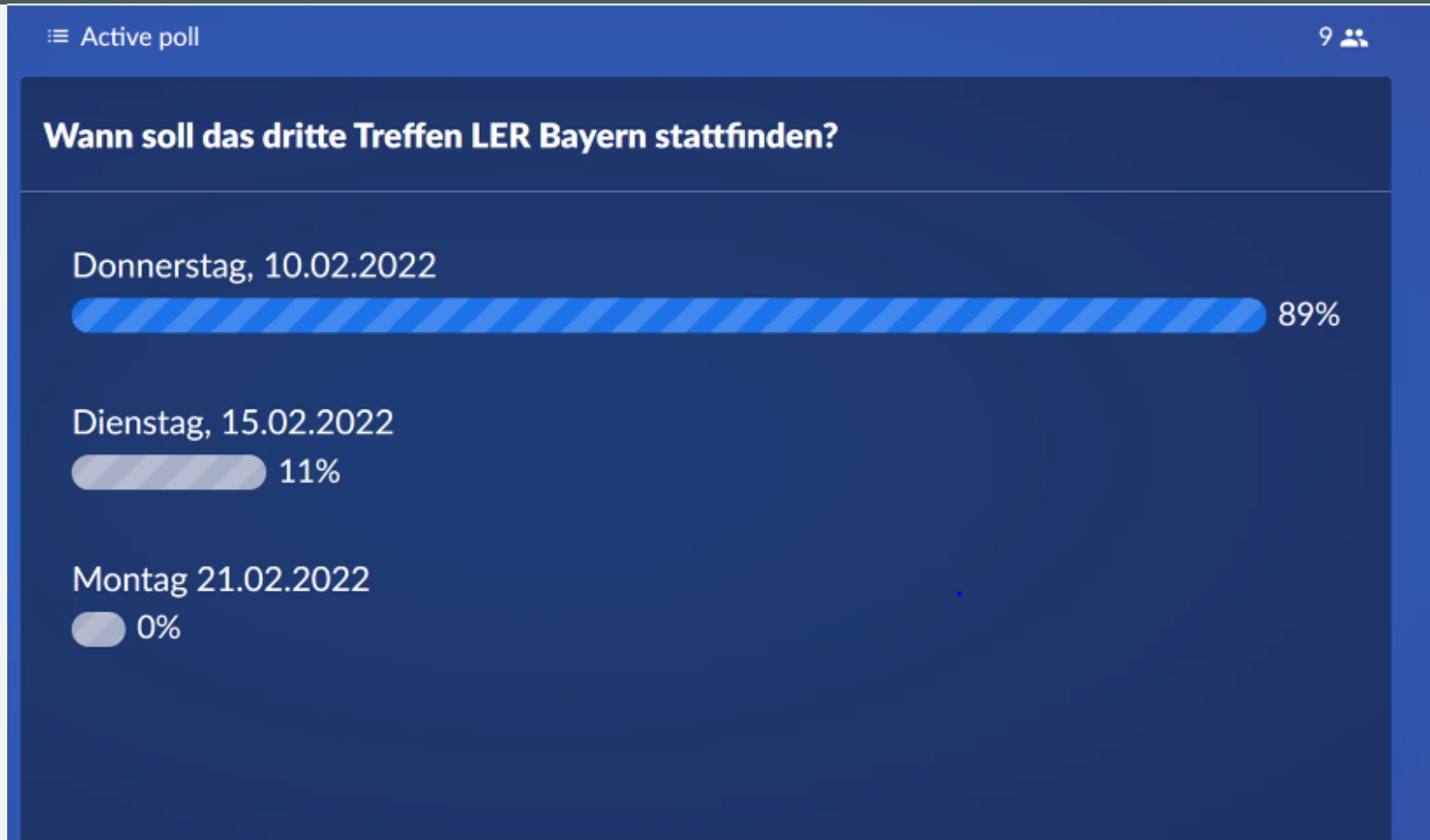
Projekt BEMpsy

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

3. Treffen Lern- und Experimentierraum Bayern



Herzlichen Dank!