



BEMpsy

Digital einfach machen

BEMpsy Lern- & Experimentierräume B/BB 2. Treffen, 30.09.2021

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, 30.09.2021

- 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 „Kommunikation und Vertrauensbildung“**
Überblick, Diskussion im Plenum, Ausblick
- 12:30 Uhr **Pause (5 Min.)**
- 12:35 Uhr Vernetzung
- 13:00 Uhr **Weitere Vorgehensweise und Ausblick**

Projektüberblick

Team BEMpsy

Back-Up Team:
GAW gGmbH Mainz



Lars Schirmmacher



Marianne Giesert



David Hockertz



Ruth Kremser



Tobias Reuter

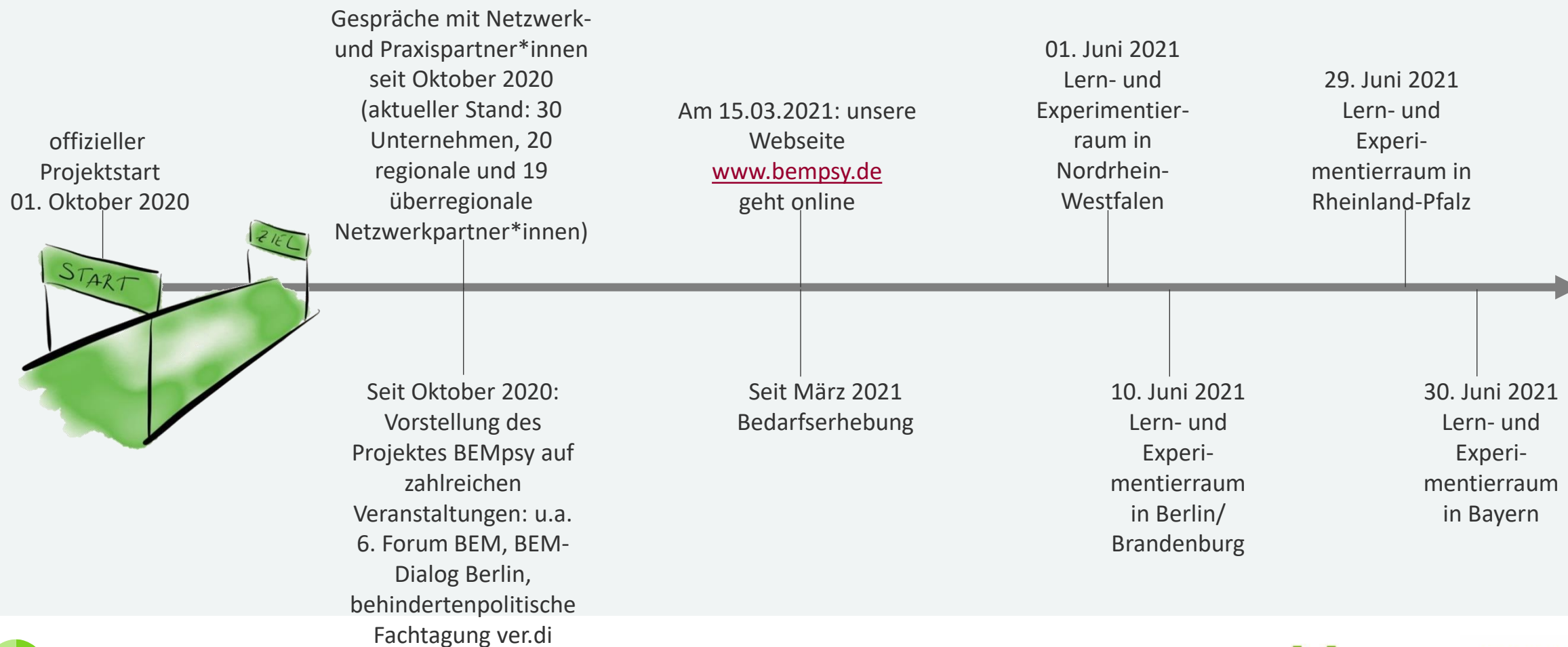


Merle Wunderling

GAW gGmbH Berlin

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



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

Selbstfürsorge
Führungskräfte



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

htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

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)

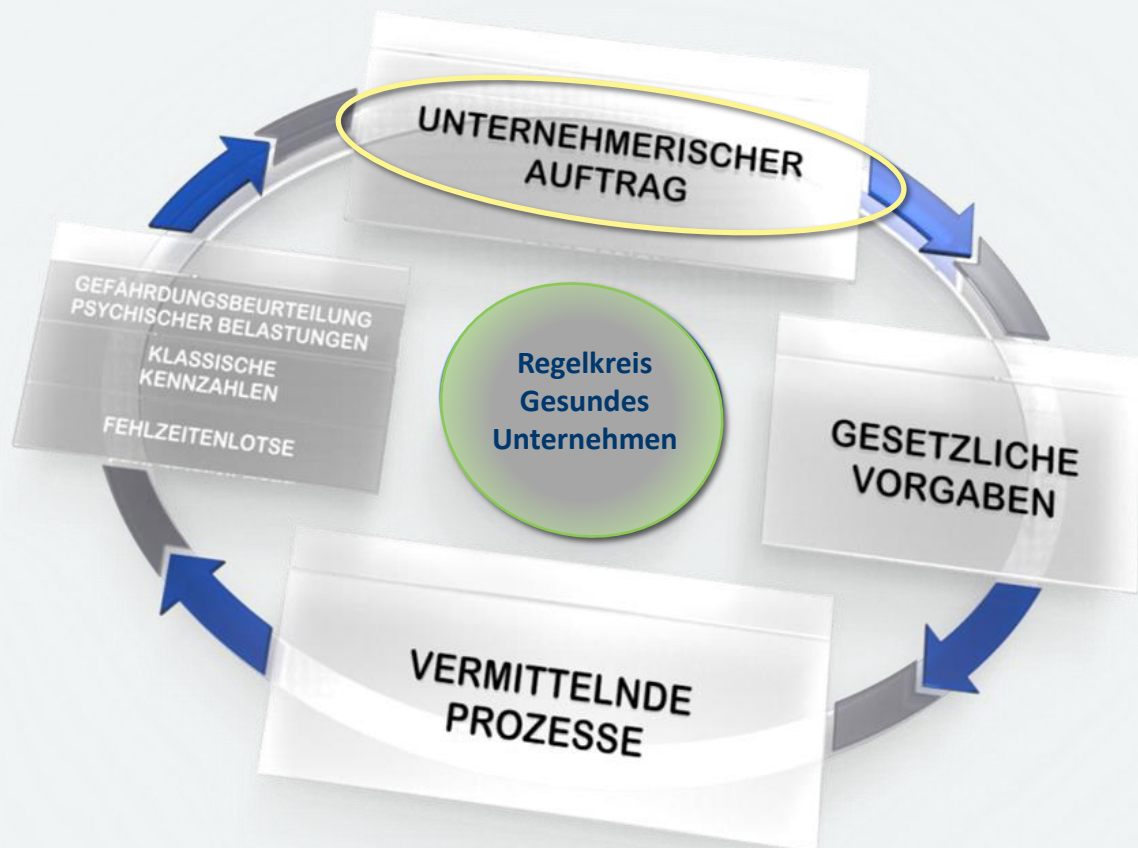
Leitbild BGM

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**

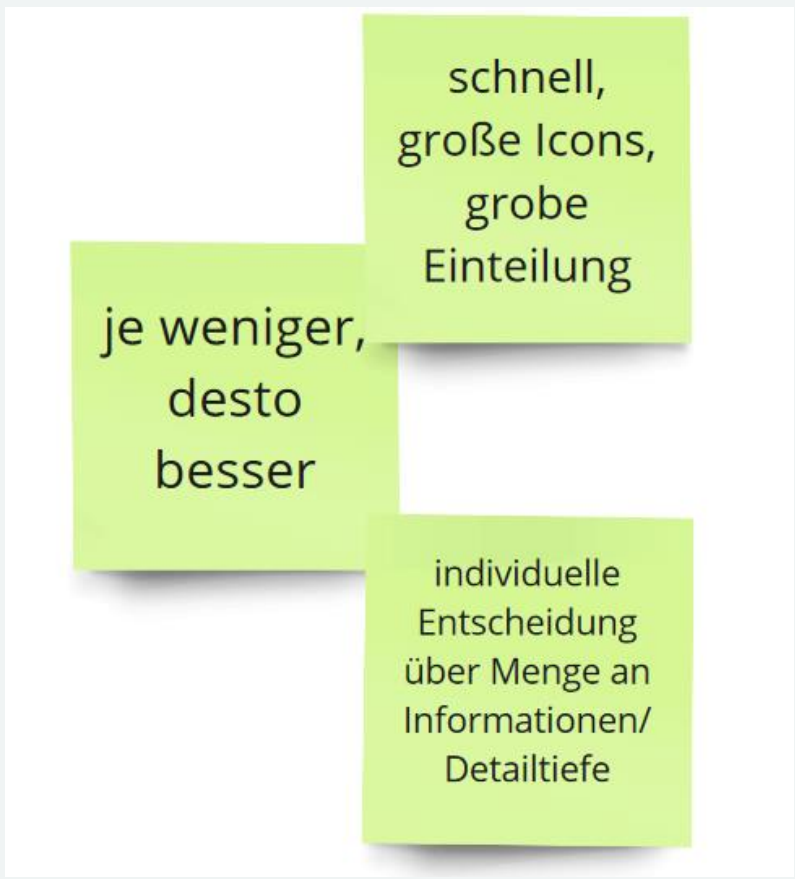
Kategorie „Wissen“

- **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 „Kommunikation und Vertrauensbildung“



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

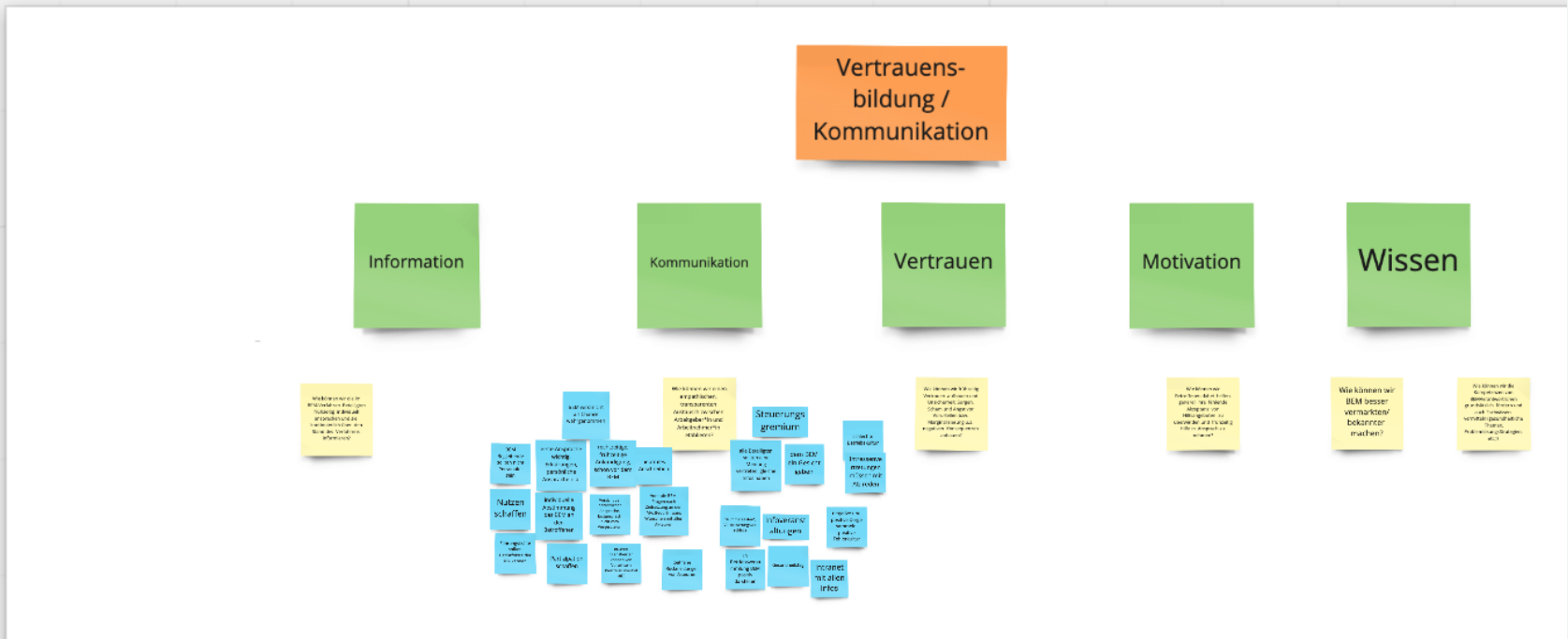
Unser aktueller Stand – AG 2 (NRW)

miro

LER NRW 01 (Juni 2021) ☆



Arbeitsgruppe 2



Unser aktueller Stand – AG 2 (NRW)

LER AG 2. Treffen NRW– 3.9.21: - 9-12 Uhr

Hausaufgabe bearbeitet:

Vorbereitende Gedanken/Sammlungen Inspirationen:

1) Flyer: Vorstellung des Teams mit Fotos, Adressen, Telefonnummern z.B. regelmäßig mit der Gehaltsabrechnung

→ AG Berlin/Brandenburg bearbeitet dieses Thema

2) Aktionstag Psych/BEM: „Persönlichkeit“ einladen, die z.B. aus Erfahrung berichtet, aus Buch vorliest
Ganzer Tag – Risiko das jemand nicht kann

Kleine Aktionseinheiten – Mobiler Stand – Digitaler Aktionstag

→ Ausarbeitung lohnt sich

→ Abstimmung mit anderen Bundesländern

Unser aktueller Stand – AG 2 (NRW)

3) + 2) b): **Persönlichkeit als „Zugpferd“** – Prominenter oder interner ehemaliger Betroffener
 Wie finde ich ehemalige Betroffene? HR fragen. Im Dienst erwischt worden, dadurch registriert. (nach Stufenmodell).

Modell Beauftragter Psyche: - Schnittstellen: psychosoziale Beratung (z.B. extern die Kette – anonym – Vermittlung an Spezialisten) – extern: Herausforderungen: Marketing – in Gehaltsabrechnung, Begrüßungsmappe, Suchtbeauftragter – individuell alle Gelegenheiten und Kanäle regelmäßig bespielen (APP) – Vorteil Gesicht für Psyche, trimet EAP-Programm – Flyer, digitale Abrechnung, Vorgesetzte regelmäßig informativ

Variante 1: - interne Person im Vordergrund

- Gesicht
- Psych-Beauftragter (Experte für psychosoziale Gesundheit)
- Mehrere Personen auf unterschiedliche Themen rund um Psyche qualifizieren (Differenzierung z.B. Alzheimer, Depressionen) - Ausbildung SGM, ... – Selbstlernprogramm – im Idealfall hat er nur diese eine Aufgabe

Unser aktueller Stand – AG 2 (NRW)

- Grenzen zur Therapie klären
- Scannen von potentiellen Betroffenen (Screening-Instrumente? In tools-box)

Wie erreichen wir die „Problemfälle“?

Mangelnde Motivation als Symptom der Krankheit – oft verzichten diese Personen bewusst auf Digitales. – Texte, die vorgelesen werden – Podcasts – Kurzvideos – QR-Code auf Plakate - Marketing muss breiter werden – viele Kanäle bespielen – MA fragen wir mit ihnen kommuniziert werden soll

Vertrauen: Wichtig bei den ersten Kontakten im BEM: Rahmen für die Öffnung von Betroffenen muss gegeben sein – neutrale Person – keine Vorgesetzten – auch bei Workshops – Tendenz kleinere Gruppen zur Risikominimierung, das die Verursacher nicht dabei sind

Schnittstelle BEM: Auswahl der Beteiligten äußerst sensibel – Chance: je besser wir den Betroffenen kennen je besser können wir den Rahmen besser gestalten – Typisierungsmodelle

Unser aktueller Stand – AG 2 (NRW)

Vertrauen: Wichtig bei den ersten Kontakten im BEM: Rahmen für die Öffnung von Betroffenen muss gegeben sein – neutrale Person – keine Vorgesetzten – auch bei Workshops – Tendenz kleinere Gruppen zur Risikominimierung, das die Verursacher nicht dabei sind

Schnittstelle BEM: Auswahl der Beteiligten äußerst sensibel – Chance: je besser wir den Betroffenen kennen je besser können wir den Rahmen besser gestalten – Typisierungsmodelle

Es gibt keine gleiches BEM, (weil) es gibt keinen gleichen Betroffenen. Es kann demnach kein ideales Konzept geben. Eher Inspiration.

Hilfestellungen für BEM-Beauftragte: er darf keinen Druck haben, dass der BEM-Fall schnell abgeschlossen sein muss. Zudem die Freiheit individuelle, besondere, abgedrehte Wege gehen zu dürfen (Disney-Modell).

Nicht aufgeben, wenn konservative Entscheider blockieren

Ziele:

- Methodenkoffer dem BEM-Beauftragten mitgeben – digitale Plattform zur Fortbildung und Unterstützung (Mentoring) – Rechtliches, Wissen, Mentoring, goodPractice, Austausch, Netzwerken, Materialien
- Ausbildung zum Psych-/BEM-Beauftragten (Multiplikatoren Ausbildung) – Selbstlernlehrgang über Plattform? Live?

Unser aktueller Stand – AG 2 (NRW)

Hausaufgabe 1: Ideen, Konzepte sammeln, die in den „Werkzeugkoffer“ reingehören

Variante 2: externer Dienstleister

1 - Übersicht aller Dienstleister recherchieren – automatisches Empfehlen – s. BAuA-toolbox – Nachteil: man war auf einem anderen Weg festgelegt – daher eher Stichwortsuche – Vergleichsmöglichkeiten siehe amazon-Einkauf – online-Anbieter oder regionaler face-to-face (EAP) – Umkreissuche-Funktion
2 – Bezahlung – Budget – Ausschreibungsunterstützung – online-Anbieter oder regionaler face-to-face (EAP) – Qualitätskriterien für die Auswahl externer Dienstleister

Hausaufgabe 2: Sammele externe Dienstleister, die in Frage kommen können

AG Vertrauen/Kommunikation Berlin/BB



AG Vertrauen/Kommunikation Berlin/BB

- **Konzept Öffentlichkeitsarbeit/ Marketing (1/4)**
 - **Inhalte:** Was wollen wir vermitteln?
 - **Kommunikatives Beziehungsgeflecht**
 - Welche Zielgruppen gibt es für das BEM?
 - Welche Gruppen haben sich bereits aktiv zum Thema geäußert?
 - Gibt es Gruppen, die eine gewisse Meinungsführerschaft besitzen?
 - Wie sind die kommunikativen Beziehungen untereinander?
 - Welche Gruppen können als besonders relevant für die Kommunikation über das BEM identifiziert werden?

AG Vertrauen/Kommunikation Berlin/BB

- **Konzept Öffentlichkeitsarbeit/ Marketing (2/4)**
 - **Wissen und Meinungen** der relevanten Gruppen
 - Wie ist der Wissensstand zum BEM?
 - Welche Meinungen über das BEM gibt es im Unternehmen?
 - Wie sind die Bedarfe in den einzelnen Bereichen? Bei den einzelnen AkteurInnen sowie weiteren relevanten Gruppen?
 - Gibt es „Reizthemen“ in diesem Zusammenhang, bei denen Konflikte vorprogrammiert sind?

AG Vertrauen/Kommunikation Berlin/BB

- **Konzept Öffentlichkeitsarbeit/ Marketing (3/4)**
 - **Medien:** Wie wollen wir die Inhalte vermitteln?
 - Welche Medien werden im Unternehmen häufig genutzt/ sind beliebt?
 - Welche Traditionen haben diese Medien bzw. Wege im Unternehmen?
 - Welche Zielgruppen werden durch diese Medien erreicht?
 - Gibt es Medien, die bestimmte Gruppen „ausschließen“?
 - Über welche personellen und zeitlichen Ressourcen und Expertisen verfügt das Projekt, um Kommunikations- und Informationsmedien zu bedienen?
 - Wer ist an welcher Stelle verantwortlich?

AG Vertrauen/Kommunikation Berlin/BB

- **Konzept Öffentlichkeitsarbeit/ Marketing (4/4)**
- **Kommunikations- und Informationswege:**
 - Teambesprechungen
 - Betriebs-, Belegschafts- oder Personalversammlungen, Versammlungen der Menschen mit Schwerbehinderung
 - Steuerkreise BEM
 - BEM-Informationsflyer
 - Aushänge
 - Unternehmenszeitung, Zeitung der Interessensvertretung, Unternehmens-TV
 - Intranet, Internet
 - Anschreiben zur Kontaktaufnahme
 - Qualifizierungen der FallmangerInnen, Arbeitsfähigkeitscoaches, MultiplikatorInnen



BEMpsy

Digital einfach machen

„Vernetzung“

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

Fragebogen für Netzwerkpartner*innen

- Name Organisation
- Webseite Organisation
- Kontaktdaten/Infos Ansprechperson (Anschrift, Telefon, E-Mail, Sprache) nach Leistungen
- Themen/Leistung in Stichpunkten
- Beschreibung unterschiedlicher Leistungen (max. 200 Zeichen)
- An wen richtet sich die Leistung (z.B. Person, Unternehmen)
- Sind Leistungen regional/bundesweit etc.
- Voraussetzungen für jeweilige Leistungen (max. 200 Zeichen)
- Kosten der Leistung/ Kostenerstattung

Ihr/e Ansprechpartner*in



AG Kommunikation und Vertrauensbildung: Tobias Reuter,
tobias.reuter@gaw-wai.de
0171-5380999



AG 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

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 | <u>1. Zwischenveranstaltung (online)</u> |
| 29.09.2022 | 2. Zwischenveranstaltung , vrs. München oder Nürnberg |
| 12.09.2023 | Abschlussveranstaltung , vrs. Bochum |

www.bempsy.de

Herzlichen Dank!