



# BEMpsy

*Digital einfach machen*

# BEMpsy Lern- & Experimentierräume NRW

## 2. Treffen, 01.10.2021

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

# Team BEMpsy

GAW gGmbH Mainz



Marianne Giesert



Lars Schirmacher



Ruth Kremser



Patrick Müller

Back-Up Team:  
GAW gGmbH Berlin



Merle Wunderling

# Agenda

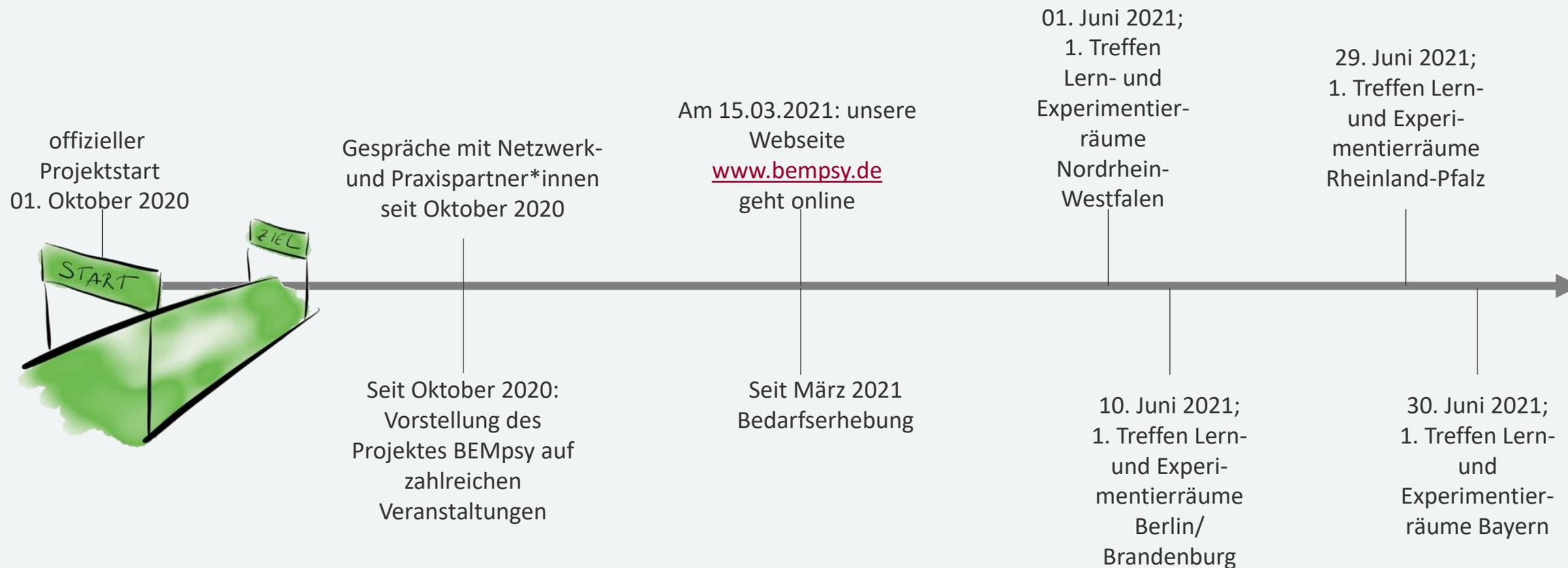
## 2. Treffen, 01.10.2021, 9-13 Uhr

- 09:00 Uhr **Begrüßung, Projektüberblick und Kurzvorstellung**  
*Marianne Giesert, Lars Schirrmacher & Ruth Kremser (GAW gGmbH Mainz)*
- 09:45 Uhr **Arbeitsgruppe „Kommunikation und Vertrauensbildung“**  
Überblick, Diskussion im Plenum, Ausblick
- 10:15 Uhr **Arbeitsgruppe „Führungskräfte und Unternehmenskultur“**  
Überblick, Diskussion im Plenum, Ausblick
- 10:45 Uhr **Pause (20 Min.)**
- 11:05 Uhr **Arbeitsgruppe „Betriebliche Strukturen / Organisationales“**  
Überblick, Diskussion im Plenum, Ausblick
- 11:35 Uhr **Weitere Vorgehensweise und Ausblick**  
*Marianne Giesert, Lars Schirrmacher & Ruth Kremser (GAW gGmbH Mainz)*

# Projektüberblick

# Projekt BEMpsy

Was ist schon passiert und was haben wir noch vor?

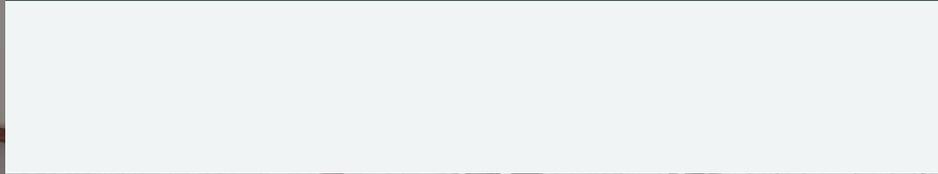


# Projekt BEMpsy

Was ist schon passiert und was haben wir noch vor?



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

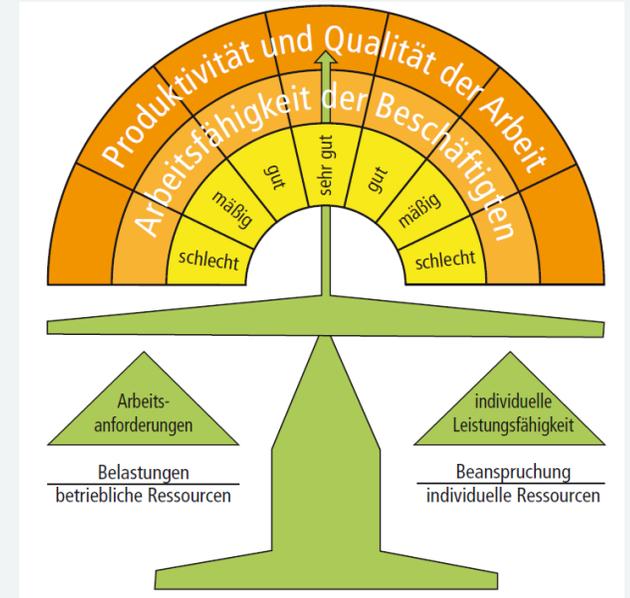


<https://www.mut-tour.de/>

# Kurzvorstellung

1. Konnten Sie schon positive Impulse aus dem Projekt gewinnen? Wenn ja, welche?
2. Wie schätzen Sie gerade Ihre Arbeitsbewältigungsfähigkeit ein?

<https://www.wainetzwerk.de/de/testen-sie-ihre-arbeitsfaehigkeit-493.html>



# Regionale Netzwerkpartner\*innen

# Regionale Netzwerkpartner\*innen

- Wen sollten wir mit an Bord holen?
- Wie stellen wir den Kontakt her?

Interessentinnen für die Organisation eines  
Runden Tisches NRW:

- Jessica Odenthal, Klinikum Leverkusen
- Betty Weigelt-Pfau, Stadt Leverkusen

# Kontaktliste

Wenn noch nicht erfolgt, schicken Sie uns bitte eine E-Mail, ob Sie damit einverstanden sind Ihre Kontaktdaten (Name, E-Mail-Adresse, Telefonnummer) mit den anderen Teilnehmenden der Lern- und Experimentierräume NRW zu teilen.

[ruth.kremser@gaw-wai.de](mailto:ruth.kremser@gaw-wai.de)



# 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 „Kommunikation und Vertrauensbildung“

**htw.**

Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

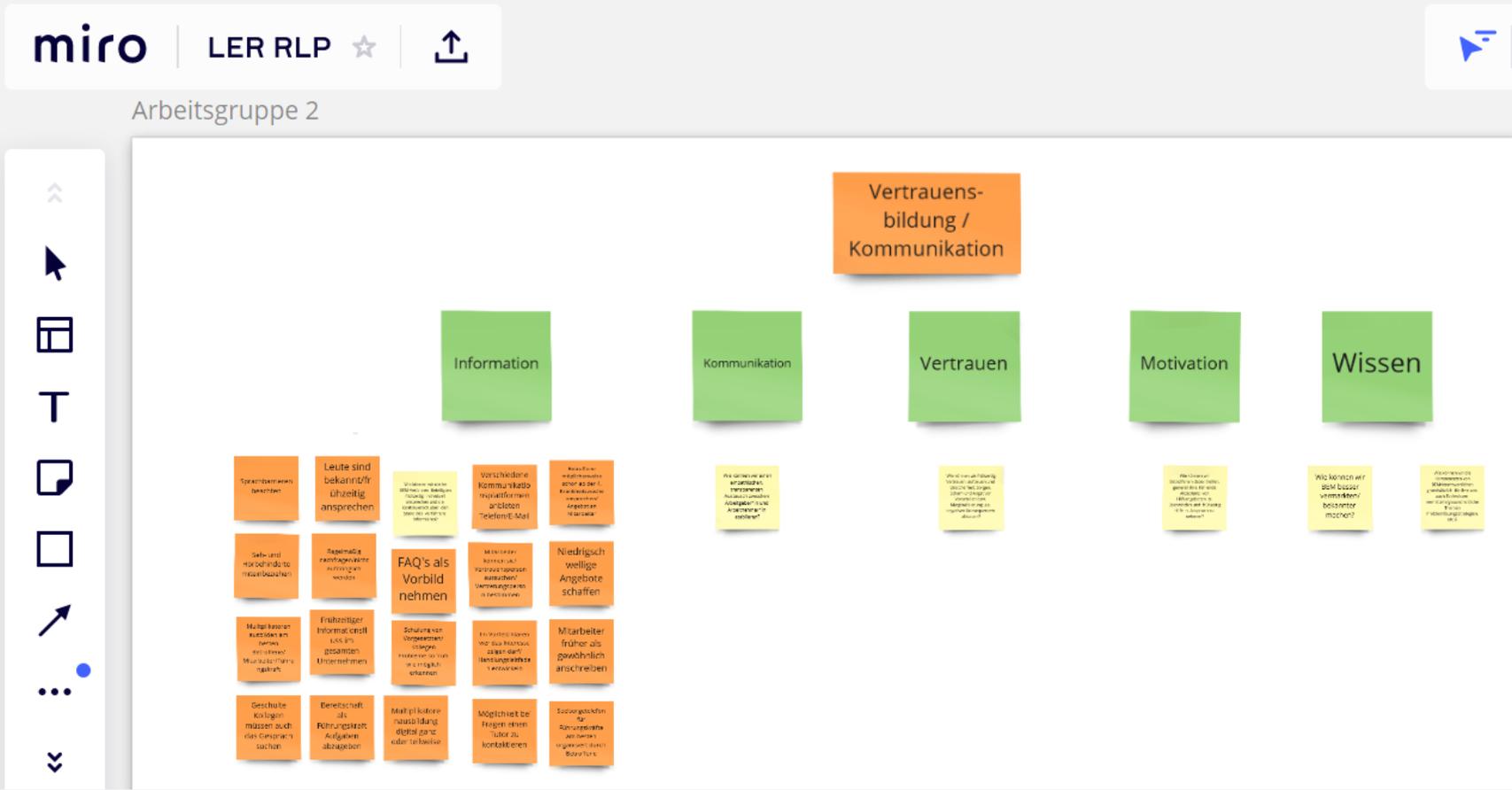
Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

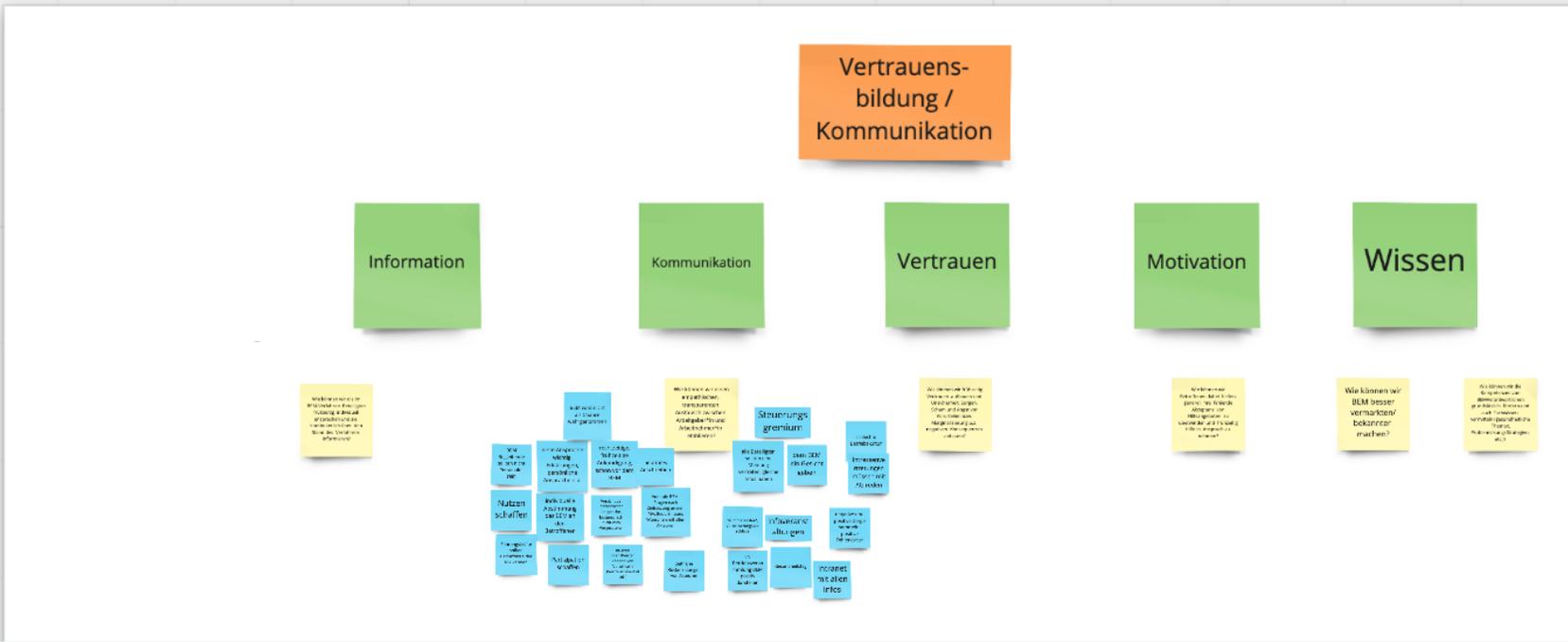
# Unser aktueller Stand – AG 2 (RLP)



# 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 wie 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

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?

Schulungskonzept für Öffentlichkeitsarbeit

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

niederschwellige Angebote anonyme Info (z.B. auch Podcast)

Marketingkonzept für BEM (auch print nicht nur online; auch wie wirke ich, wie präsentiere ich)

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, Problemlösungsstrategien, etc.)?

Rollenspiel/Video

Präventiv arbeiten

Zufriedenheit mit BEM und öffentlich darstellen; Bekanntheit BEM abfragen

Skepsis seitens Mitarbeitenden

Hemmungen über Beeinträchtigungen zu sprechen

neue FK sofort abholen

Intranet als Quelle sinnvoll?

einfache Erreichbarkeit Infos

Zeitslots für Teambesprechungen

Checkliste für Infoveranstaltung

Entstigmatisierung (z.B. durch Poster, Videos, Intranet etc.)

Russdiagramm BEM

FAQ

Checkliste individueller Werdegang: was sind die kommenden Schritte, die auf mich zukommen

# 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*

# 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

**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

**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 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



# Handlungskompetenz

Handlungskompetenz				
	Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz	Persönlichkeitskompetenz
Stufe 1	Fachliches Wissen besitzen	Verschiedene Methoden kennen	Andere in ihrer Eigenart wahrnehmen können	Ein Selbstbild haben, das realistisch ist
Stufe 2	Fachliches Wissen anwenden können	Methoden anwenden können	Sich mit anderen verständigen können	Überzeugend zu handeln verstehen
Stufe 3	Fachlich engagiert handeln	Bereit sein, Methoden einzusetzen	Bereit sein, sich mit anderen zu verständigen	Bereit sein, soziale Verantwortung zu übernehmen

<https://www.exakte-phantasie.de/glossar/glossar.php?p=handlungskompetenz>

# Checkliste Fachkompetenz

Manja Metz, IFD Mitte

Digitale Kenntnisse	→ Umgang mit Video- und Telefonkonferenztools, Apps etc.
Grundwissen über das BEM	→ Was ist BEM? Wozu dient es? Was ist das Ziel?
Erweitertes Wissen über das BEM	→ Was kann ich tun und wo sind meine Grenzen, wenn es um Mitarbeitende mit psychischen Erkrankungen geht?
Akteure im BEM	→ Welche Akteure können im BEM eine Rolle spielen?
Evaluation des BEM	→ Wie viele BEM-Verfahren wurden in meiner Abteilung/in meinem Team bereits durchgeführt?
Gesetzliche Grundlagen	→ Gesetzliche Grundlage des BEM – Pflicht des Arbeitgebers

# Checkliste Methodenkompetenz

## Checkliste Methodenkompetenz Individueller Hausbau der Arbeitsfähigkeit

### 1 Ausgangslage + Rahmenbedingungen

BEMpsy  
Pandemie  
Demografischer Wandel  
Gesetzgebung BEM (§ 167 Abs. 2 SGB IX)

### 2 Individuelle Ausgangsbasis

Mein individuelles Unternehmen  
Mein/e individuelle/r  
BEM-Berechtigte/r  
🏠 Haus der Arbeitsfähigkeit

### 3 Fundament BGM

Betriebliches  
Eingliederungsmanagement  
Arbeitsschutz  
Betriebliche Gesundheitsförderung

### 4 Handlungsfelder

Gesundheit  
Kompetenz  
Werte  
Arbeitsbedingungen + Führung  
Persönliches + Soziales Umfeld

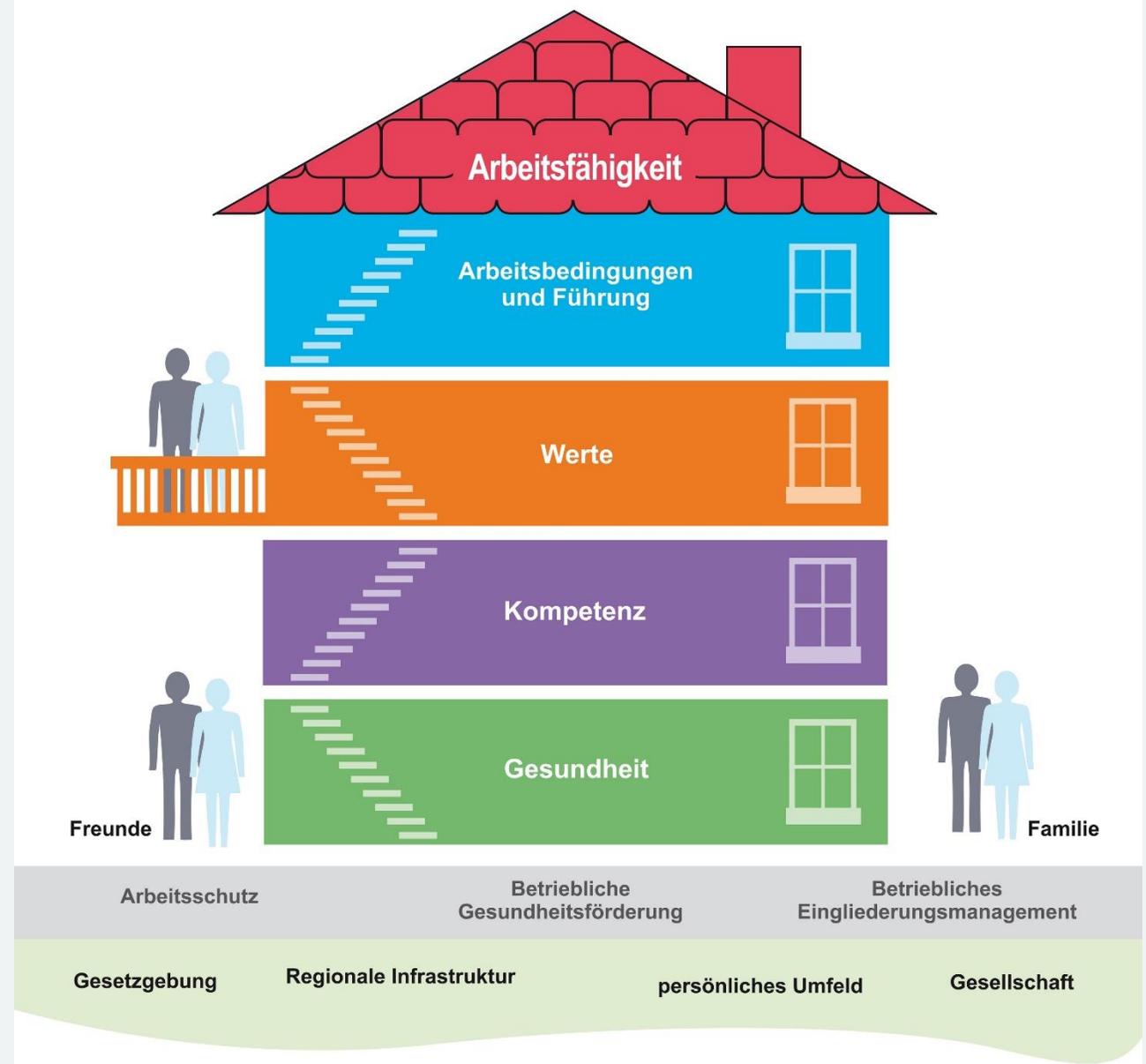
### 5 Individuelle Arbeitsfähigkeit

WAI-Fragebogen  
BEM-Unterstützung für meine/n  
individuelle/n BEM-Berechtigte/n  
Arbeitsfähigkeit in meinem  
individuellen Unternehmen

Nils Oelkers, Flughafen München

# Checkliste Methodenkompetenz

Wir bauen das individuelle Haus  
der Arbeitsfähigkeit



Nils Oelkers, Flughafen München

# Checkliste Persönliche Kompetenz



Grundlegendes Wissen über psychische Erkrankungen  
z.B. Infoblatt „Unterstützung von depressiven Menschen“



Gelingende Kommunikation mit betroffenen Mitarbeitenden  
z.B. Infoblätter „Impulse für eine gelingende Kommunikation“ und  
„Kommunikation und soziale Kompetenz“



Vorbeugung von psychischen Erkrankungen beim BGM  
z.B. Infoblätter „Checkliste: Warnsignale für Stress“, Was bedeutet Achtsamkeit“,  
„Was kann ich tun, um einem Burnout vorzubeugen?“

Jozo Kovacevic, Münchner Stadtentwässerung

# Das H - I – L – F – E – Konzept

H – insehen

I – initiative ergreifen

L – eitungsfunktion wahrnehmen

F – ührungsverantwortung übernehmen – Fördern und Fordern

E – xperten hinzuziehen

Waltraud Rinke, Deutsche DepressionsLiga e. V.



**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)

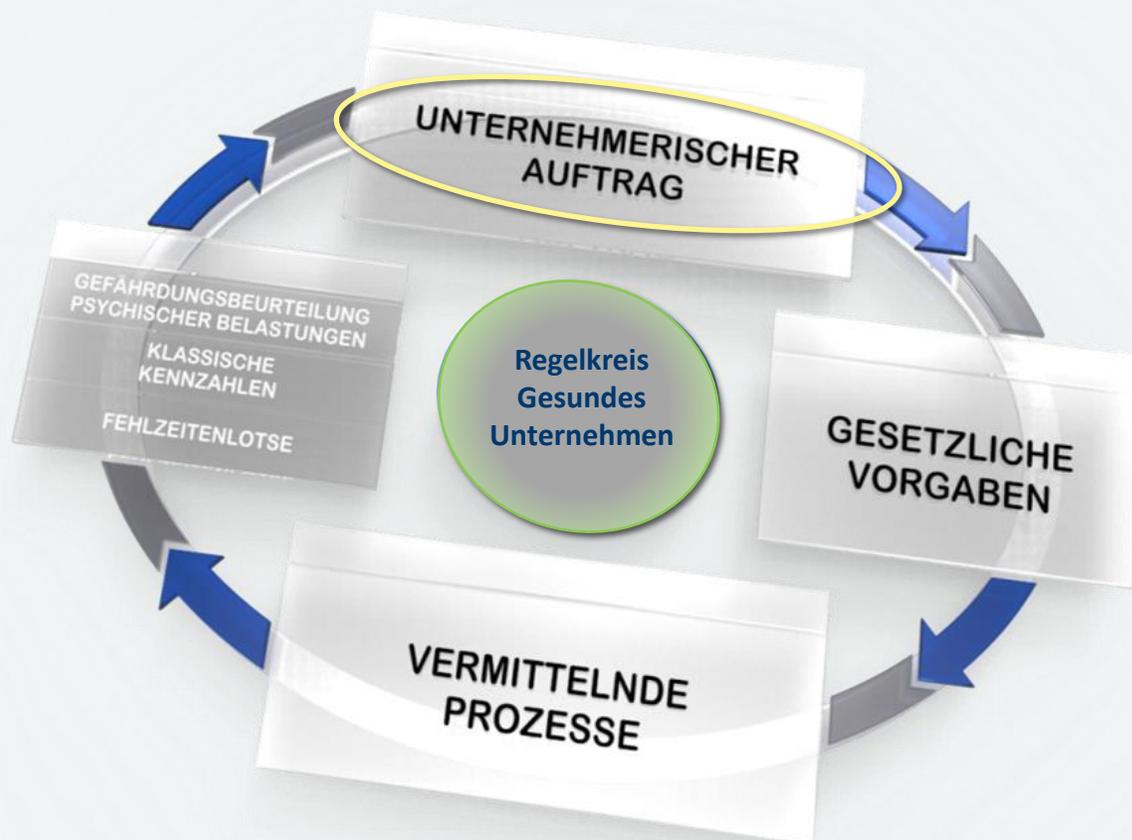
# Leitbild BGM

Systemischer Ansatz



# Leitbild BGM

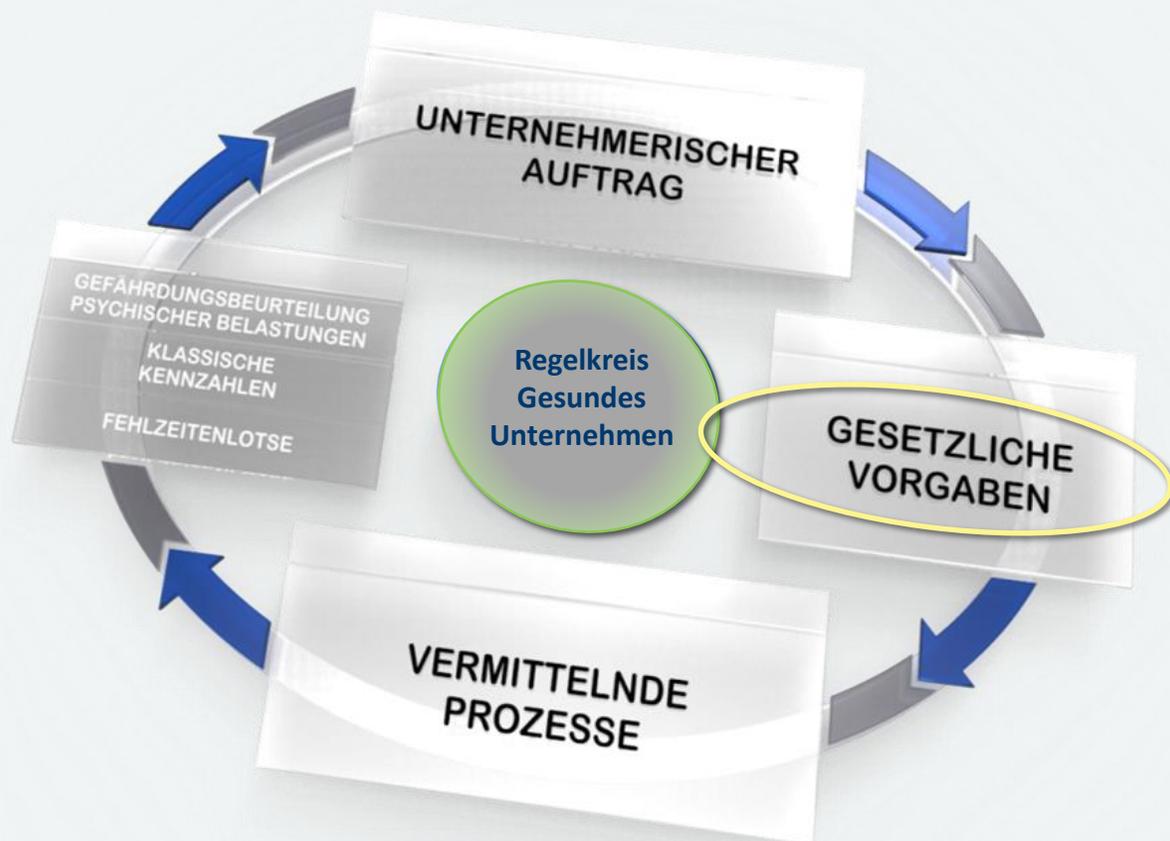
## Systemischer Ansatz



- ✓ 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



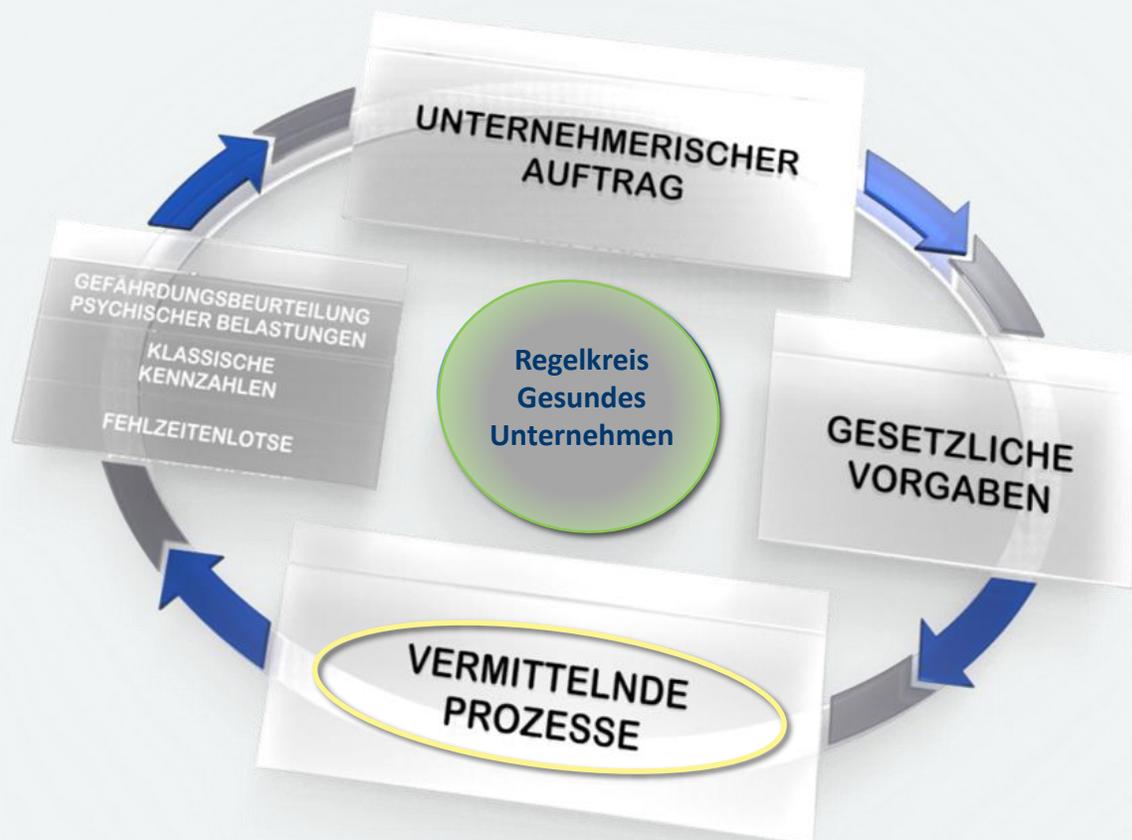
- ✓ Müssen eingehalten werden
- ✓ Stellen die Basis für alle Interventionen dar
- ✓ Müssen um „Möglichkeiten“ erweiterte werden, denn sie sind

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**

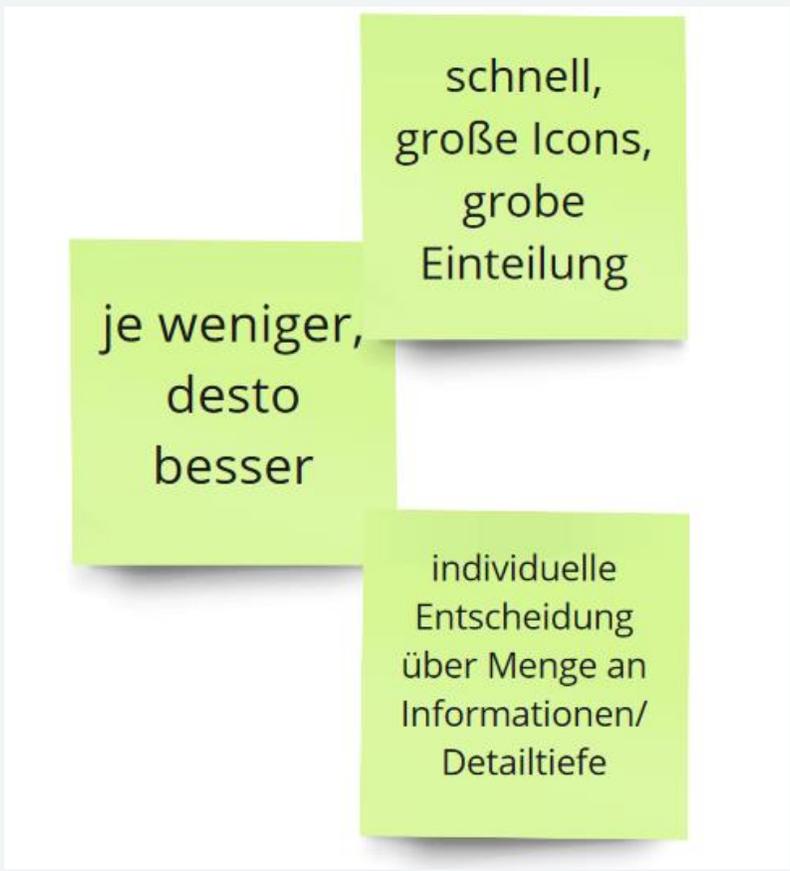
# Kategorie „Wissen“

- **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 „Betriebliche Strukturen / Organisationales“

1. AG-Treffen NRW: 05.07., 1. AG-Treffen RLP: 08.07.
2. AG-Treffen RLP & NRW: 30.08.



Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

# Entscheidung für 2 Themenschwerpunkte

Fähigkeitsgerechte  
Arbeitsplätze  
unterstützen

Verpflichtung zum  
BEM stärken

# Vorstellung der Ergebnisse: Fähigkeitsgerechte Arbeitsplätze unterstützen

- Ein Arbeitsplatz über den gesprochen wurde -> **Arbeitsplatzanalyse** mit Mitarbeitenden
- In der **Kommunikation** darauf achten, MA Angst vor der Offenlegung zu nehmen
- **Umschulung** wenn möglich
- Praxisbeispiel TRIMET: EAP -> schnellere **psychologische/psychotherapeutische Hilfe**
- Externer Arbeitspsychologischer Dienst / interne Sozialberatung als **Unterstützung**
- **Beispielfälle im Tool** als Orientierung:
  - Praxisbeispiel TRIMET: Erfolgreiche Umschulung eines Mitarbeiters
  - Aufgabe für alle: weitere Praxisbeispiele sammeln

# Vorstellung der Ergebnisse: Verpflichtung zum BEM stärken (1)

- **Fördermöglichkeiten** bekannt machen und damit beim AG werben
- **Positive Aspekte** sammeln und damit argumentieren (werden noch in der AG gesammelt und hinzugefügt)
- Bei **kleinen Betrieben**, das BEM verpflichtend mit in den Arbeitsvertrag aufnehmen (Beispiel noch ausformulieren)
- **Betriebliche Interessenvertreter\*innen** müssen auch aktiv werden, sie haben beim BEM ein Mitbestimmungsrecht – das BEM bei den nächsten BR-Wahlen im nächsten Jahr mit einbeziehen
- **Eine Stabsstelle BEM/BGM** – bei den Handwerkskammern oder/und beim Landesministerium für Arbeit und Soziales einrichten mit folgenden Aufgaben: 1. steht Betrieben und Beschäftigten für Fragen zur Verfügung; 2. Information an Betriebe über das verpflichtende BEM für BEM-Berechtigte; 3. Hinweise für Unterstützungen mit Querhinweisen auf andere unterstützende Behörden mit konkreten Ansprechpartner\*innen

# Vorstellung der Ergebnisse: Verpflichtung zum BEM stärken (2)

- Um Neutralität im Unternehmen und den Datenschutz zu gewährleisten einen **externen Dienstleister** für das Betriebliche Eingliederungsmanagement einkaufen.
- Alle externen Akteur\*innen sollten mit **Hinweisen** frühzeitig auf die Arbeitgeber\*innen und auch Beschäftigte zugehen, um auf das BEM hinzuweisen:
  - \*Unfallkassen; \*Krankenkassen – spätestens bei Einsatz des Krankengeldes;
  - \*Gewerkschaften – Beschäftigte und betriebliche Interessenvertretungen wohlwollend auf das BEM aufmerksam machen; \*Rentenversicherung – bei REHA-Maßnahmen, u.a.;
  - \*Kliniken; \*Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Ausgleichsfond;
  - \*Arbeitgeberverbände; \*Inklusionsämter mit den Integrationsfachdiensten;
- Beispiele sollen dazu erarbeitet werden

# Ergebnisse aus der Diskussion in RLP

- Kosten für krankheitsbedingte Ausfälle sind immer wieder interessant
- Publikation mit Modellrechnung: [https://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/b/2010/B\\_13-2010.pdf](https://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/b/2010/B_13-2010.pdf)
- Kosten anhand eines Fallbeispiels für den Arbeitgeber darstellen
- Kosten für die Krankenkasse, u. weitere
- Müssen Öffentliche Verwaltungen anders behandelt werden?

# Ergebnisse aus der Diskussion in RLP

- BEM-Berechtigte sollten das BEM durchführen und aktiv mit gestalten. Ansonsten bitte mögliche schwierige Nebenwirkungen vor dem Arbeitsgericht beachten (Kündigung).
- Die Überlastungsanzeigen sollen im Zusammenhang mit psychischen Überforderungen mehr genutzt werden.

# 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>

# In der Entwicklung: Steckbriefe für BEMpsy Website

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

# Wann treffen wir uns wieder?

Arbeitsgruppentreffen  
mit  
Unterarbeitsgruppen

AG "Führungskräfte  
und  
Unternehmenskultur"  
18. oder 19.10.21

AG "Vertrauensbildung  
und Kommunikation"  
13.10.21, 9-13 Uhr

AG "Betriebliche  
Strukturen und  
Organisationales"  
4.11.21, 9-13 Uhr

# Ihr/e Ansprechpartner\*in



AG „Führungskräfte / Unternehmenskultur“:  
Marianne Giesert, [marianne.giesert@gaw-wai.de](mailto:marianne.giesert@gaw-wai.de)  
0171-6255334



AG „Vertrauensbildung / Kommunikation“:  
Lars Schirmmacher, [lars.schirmmacher@gaw-wai.de](mailto:lars.schirmmacher@gaw-wai.de)  
0170-2132240



AG „Betriebliche Strukturen / Organisationales“:  
Ruth Kremser, [ruth.kremser@gaw-wai.de](mailto:ruth.kremser@gaw-wai.de)  
0163-5193659

# Projekt BEMpsy

## Ausblick Termine

Feb.-April 2021	Bedarfserhebung
29.04.2021	<b>Überregionale Auftaktveranstaltung</b>
01.06.2021	Beginn regionale Lern- & Experimentierräume NRW
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	<b>1. Zwischenveranstaltung</b> , 10:00 – 16:30 Uhr Online
29.09.2022	<b>2. Zwischenveranstaltung</b> , vrs. München oder Nürnberg
12.09.2023	<b>Abschlussveranstaltung</b> , vrs. Bochum

[www.bempsy.de](http://www.bempsy.de)

# Zwischenveranstaltung Agenda

## Programm

Dienstag, 16.11.2021

- 09:30 h Ankommen, Empfang, Einwahl
- 10:00 h Begrüßung**  
*Tobias Reuter (GAW gGmbH), Kathrin Moreno Superlano (HTW Berlin)*
- 10:20 h BEMpsy Aktuell: Was gibt's Neues?**  
*Tobias Reuter (GAW gGmbH), Kathrin Moreno Superlano (HTW Berlin)*
- 10:30 h Klartext BEM! - Qualitative Interviews im Rahmen der Bedarfserhebung**  
*Prof. Dr. Jochen Prümper & Team (HTW Berlin)*
- 10:50 h Lernen und Experimentieren: Zwischenergebnisse der "LERs"**  
Kurzvorstellung der Zwischenergebnisse aus Lern- und Experimentierräumen
- 11:30 h "Kaffeeküche": Pause zur Vernetzung, Entspannung und Bewegung
- 11:50 h Rechtliche Impulse zum BEM**  
*Prof. Dr. Andreas Schmidt-Rögnitz (HTW Berlin)*
- 12:15 h BEM gemeinsam entwickeln (Teil 1)**  
Interaktives Format zur Weiterentwicklung der projektbezogenen Themen
- 12:50 h Mittagspause
- 13:35 h BEM gemeinsam entwickeln (Teil 2)**  
*Interaktives Format zur Weiterentwicklung der projektbezogenen Themen*
- 14:40 h "Kaffeeküche": Pause zur Vernetzung, Entspannung und Bewegung
- 14:55 h **BEMpsy goes digital: Entwicklung digitaler Tools**  
*Prof. Dr. Juliane Siegeris, Prof. Dr. Jörn Freiheit & Team (HTW Berlin)*
- 15:20 h Best-Practice BEM – ein Interview**  
*mit Burkhard Knoch (Leiter Kompetenzzentrum Gesundheit, swb AG)*
- 15:50 h Selbsthilfe: Impulsvortrag und Dialog**  
*mit Kerstin Lohmann (Fachreferentin Gesundheitsselfhilfe NRW, Der Paritätische)*
- 16:30h Ende der Tagung

# 3. Treffen Lern- und Experimentierraum NRW

Das nächste Treffen wird  
am **Freitag, 11.03.2022**  
stattfinden.

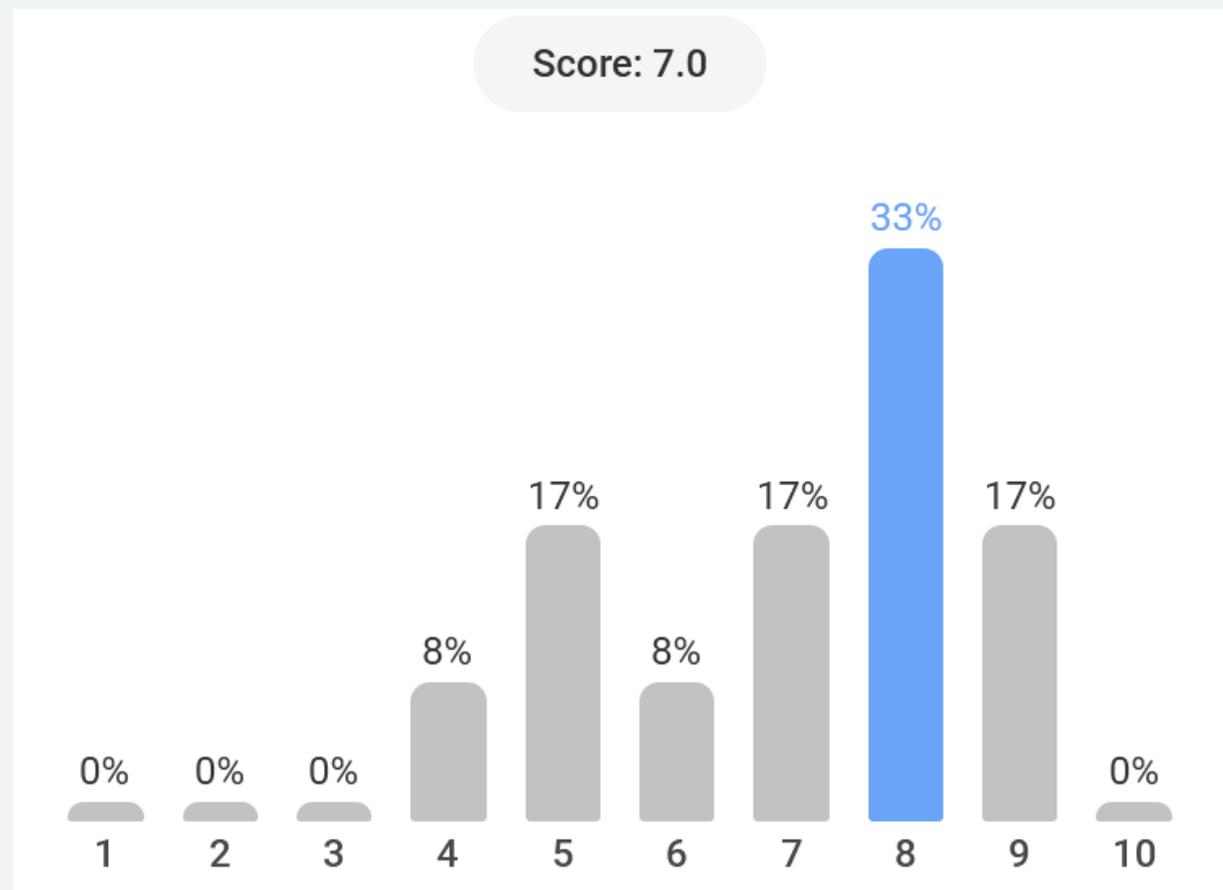
# Ihr Feedback

Was nehmen Sie aus dem 2. Treffen der BEMpsy Lern- und Experimentierräume NRW mit?

- Viele Informationen
  - Motivation

# Ihr Feedback

Wie hat Ihnen das  
2. Treffen der BEMpsy  
Lern- und  
Experimentierräume NRW  
gefallen?



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](mailto:gutentag@gaw-wai.de)  
[www.gaw-wai.de](http://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](mailto:Jochen.Pruemper@htw-berlin.de)  
[www.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper](http://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