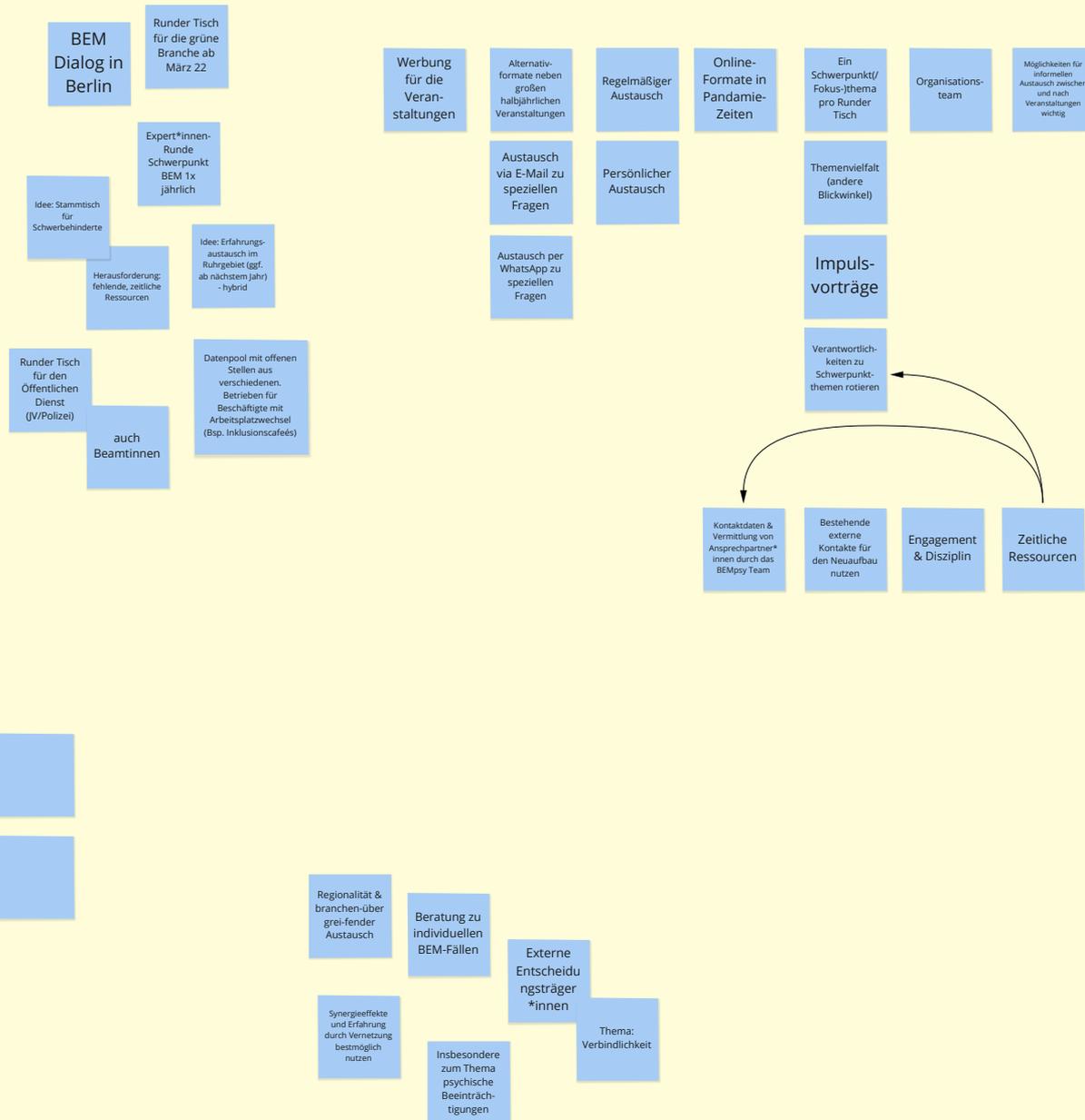


# 1. Vernetzung

## Tobias Reuter & Olivia Kipf

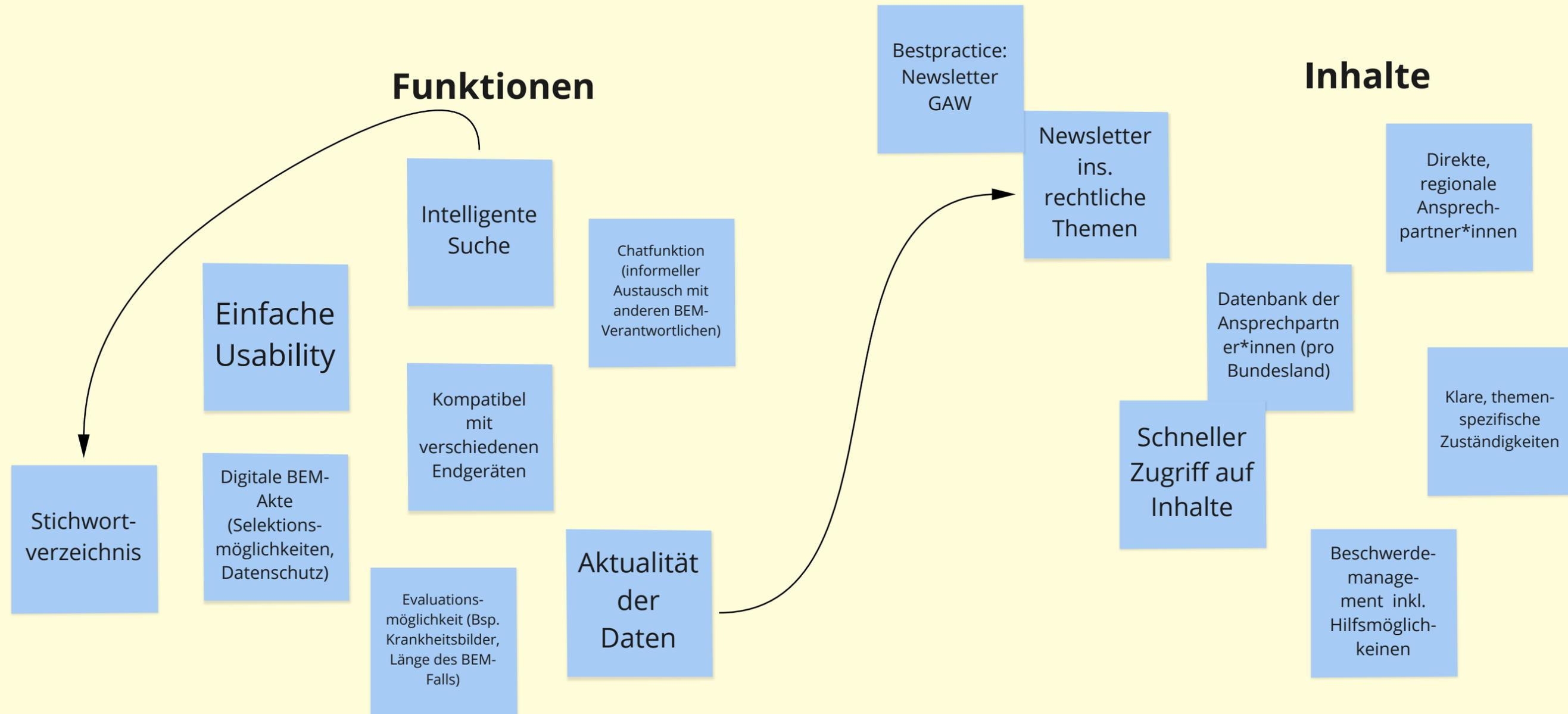
Wer könnte Verantwortung für den Aufbau von solchen externen Vernetzungsstrukturen (z.B. Runde Tische) übernehmen?

Was brauchen Sie, damit solche Netzwerkstrukturen dauerhaft gepflegt werden?



# Wie sollte das digitale Tool aufbereitet sein, damit es für Sie nützlich ist?

## Welche Inhalte sollten abgefragt werden?



# Wen sollten wir noch als externe Akteur\*innen des BEM mit berücksichtigen?



ReALVerbund

Selbsthilfe-  
gruppen  
(psychische  
Beeinträchti-  
gungen)

Ansprech-  
partner\*innen  
für spezifische  
Krankheitsbilder

Kooperation  
mit  
Universitäten/  
Hochschulen/  
Kliniken

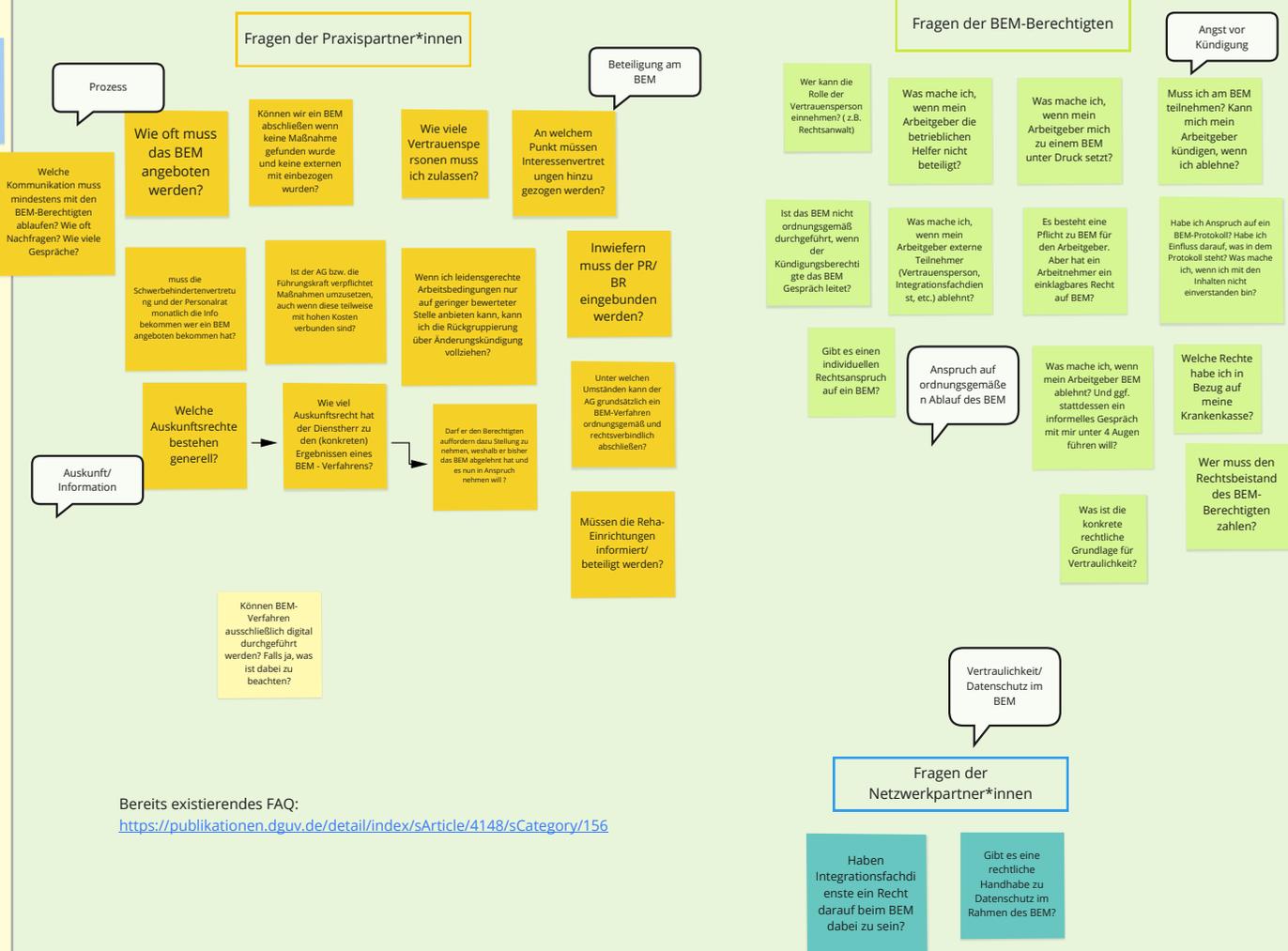


## 2.Recht

Andreas Schmidt Rößnitz & Anika Melzer

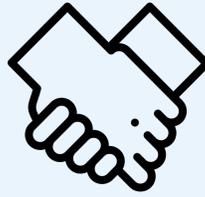
Welche rechtlichen Fragenstellungen begegnen Ihnen besonders **häufig** im BEM?  
Welche rechtlichen Fragen müssen **dringend** geklärt werden?  
Welche rechtlichen Fragen beschäftigen Sie **aktuell**?

15 min Zeit pro Gruppe



Bereits existierendes FAQ:

<https://publikationen.dguv.de/detail/index/sArticle/4148/sCategory/156>



## 3. Vertrauen

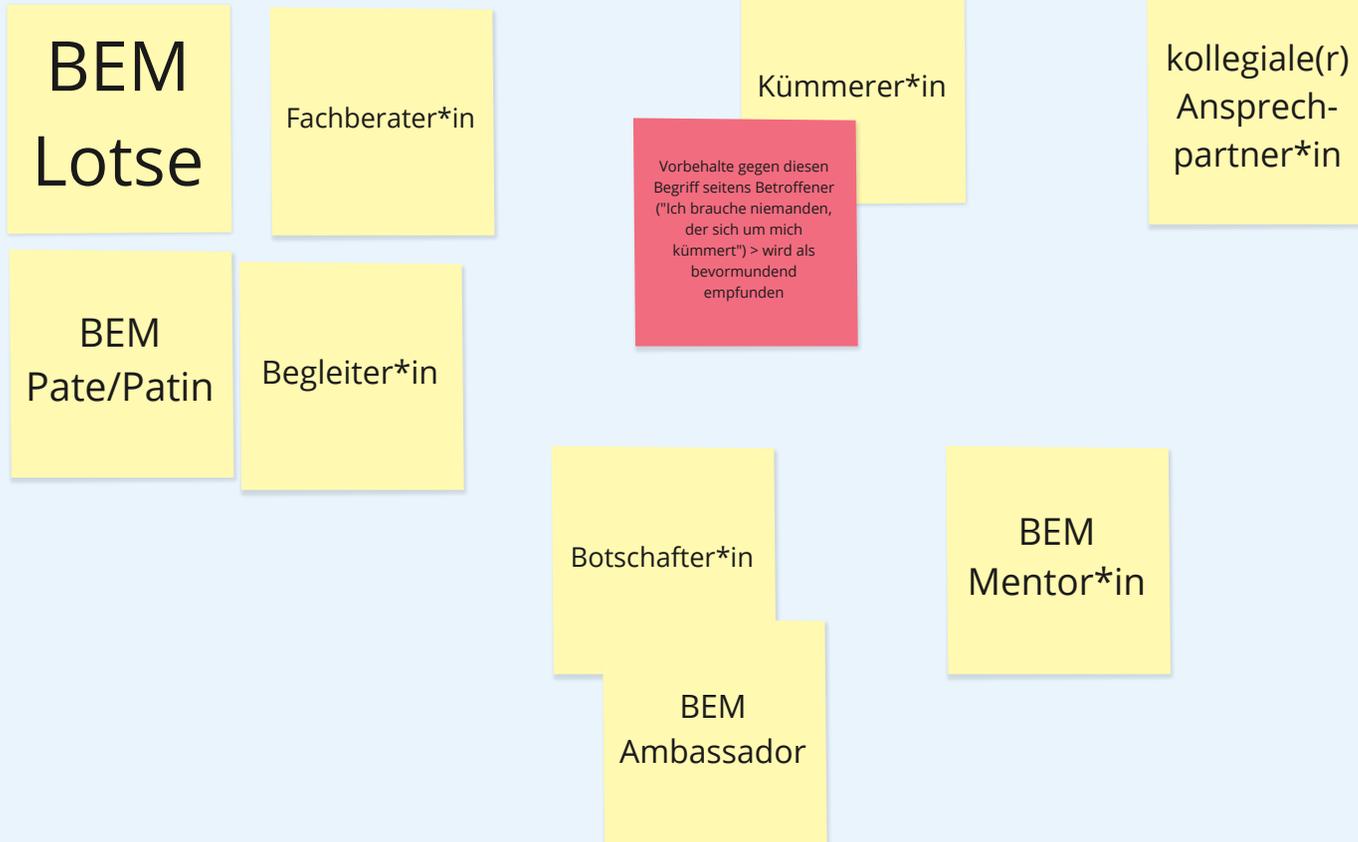
Lars Schirmmacher & Brit Leissler

### 1 - Welcher Titel kann für eine solche Ausbildung verwendet werden?

Bisherige Ideen sind:

Multiplikator, Beauftragter, Experte, Fachkraft, Mediator, Case-Manager, Partner, ...

... für psychosoziale Gesundheit



# 2 - Welche inhaltlichen Themenfelder sollten in dieser Ausbildung geschult werden?

Bisherige Ideen zur Rollenbeschreibung sind:

- Die Teilnehmer sollen zur Entwicklung und Umsetzung eines Plans zur Förderung der psychosozialen Gesundheit qualifiziert werden, welcher nach Implementierung im Unternehmen stetig weiterentwickelt werden soll. Die Teilnehmer sollen dabei befähigt werden, psychosoziale Belastungsfelder zu erkennen und daraus resultierend Strategien zur Förderung der psychosozialen Gesundheit zu entwickeln und entsprechend umzusetzen.

- Zuarbeiter für BGM und BEM, auch wenn es darum geht neue Programme zu implementieren

- Work-Life-Service anbieten, Berater zur Verstärkung einer Betriebssportgruppe (Beispiele), soll alle Angebote des BGM, BEM kennen – bedarfsgerecht vermitteln (Verkaufen),

Sandwichposition der mittleren Führungsebene und der Mitarbeitenden in die mittlere Führungsebene,

Life: familiäre Probleme, Pflegefall, Kindergartenplatz, Wohnungssuche, Sucht, Schulden, Trauer – KnowHow und Vernetzung

- Coachingkompetenz

- Darf nicht: Rechtsberatung, gesundheitliche Diagnose stellen à empfehlen nicht vermitteln! Therapeut oder nicht – hierarchische Skalierung vornehmen (Arzt, Therapeut, Partner) Wer steht drüber, wer drunter, wer daneben – Betroffener muss „sich selber therapieren“.

Beispiel „LachYoga“ – smackhaft machen zum Ausprobieren motivieren

Beispiel: Angst in Gruppentherapie – Singen gegen Angst als Teilnehmertipp

- Am Zahn der Zeit bleiben, neue Angebote und Innovationen sichten – auch digitale Angebote

- Gesicht

- Grenzen zur Therapie klären, vermitteln von therapeutischen und präventiven Angeboten (intern wie extern)

- Scannen von potentiellen Betroffenen (Screening-Instrumente? In tools-box)

- Enge Zusammenarbeit mit Arbeitsmedizin

- Multiplikator

- Mediator

- Case-Manager/in

- Netzwerker –

- Motivator zum Ausprobieren potentieller Lösungen

Formularbeginn



# 3 - Welche methodischen Bausteine sind insbesondere für das Online-Lernen zu empfehlen?

Bisherige Ideen für Methoden sind:

Text, Video, podcast, spielerische Aufgaben, Quiz, ...

Rollenspiele  
(Fall-bezogene  
Identifikation)

wichtige Attribute  
vermitteln für  
empathischen  
Austausch  
(worauf kommt es  
konkret an)

Was macht Thema  
psychische  
Erkrankung so  
besonders (im  
Vergleich zu  
anderen  
Krankheiten)?

individuell  
angepasster  
Werkzeugkoffer  
für den  
Auszubildenden

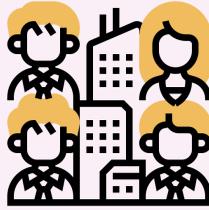
Praktikabilität und  
Transparenz bei  
gleichzeitigem  
Datenschutz ist  
eine große  
Herausforderung

Wichtig: zeitliche  
Kapazitäten  
abklären ("Wieviel  
Zeit darf ich dafür  
verwenden?")

Verhaltens-  
forschung >  
verhaltens-änd  
ernde Impulse  
geben

Rollenklärung,  
Leitfaden für  
Auswahl der  
potentiellen TN  
zur Schulung

Coaching für  
Auszubildende /  
paarweise  
Ausbildung für  
gegenseitigen  
Austausch ?!

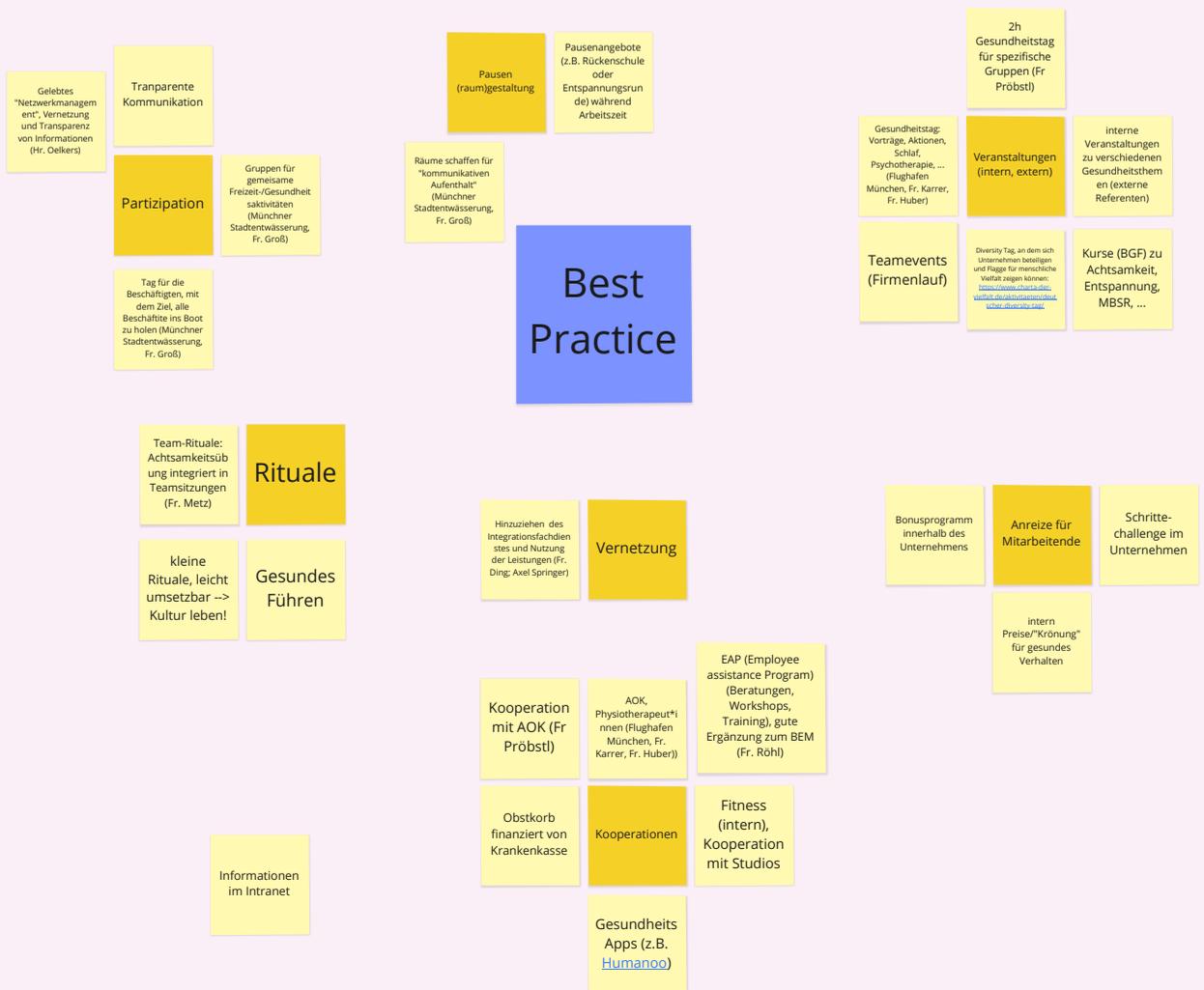


# 4. Unternehmensleitlinien

Merle Wunderling & Kathrin Moreno Superlano

Welche Best Practice BSP zum Thema Unternehmensleitlinien/ Kultur, mit Fokus auf den Themen BGM/ BEM/ Gesundheit, kennen Sie?/

Wie können Unternehmensleitlinien lebendig gemacht/ gelebt werden?

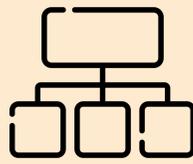


# Welche Anreize fallen Ihnen ein, um sich als Unternehmen den Themen BGM/ BEM/ Gesundheit zu widmen?



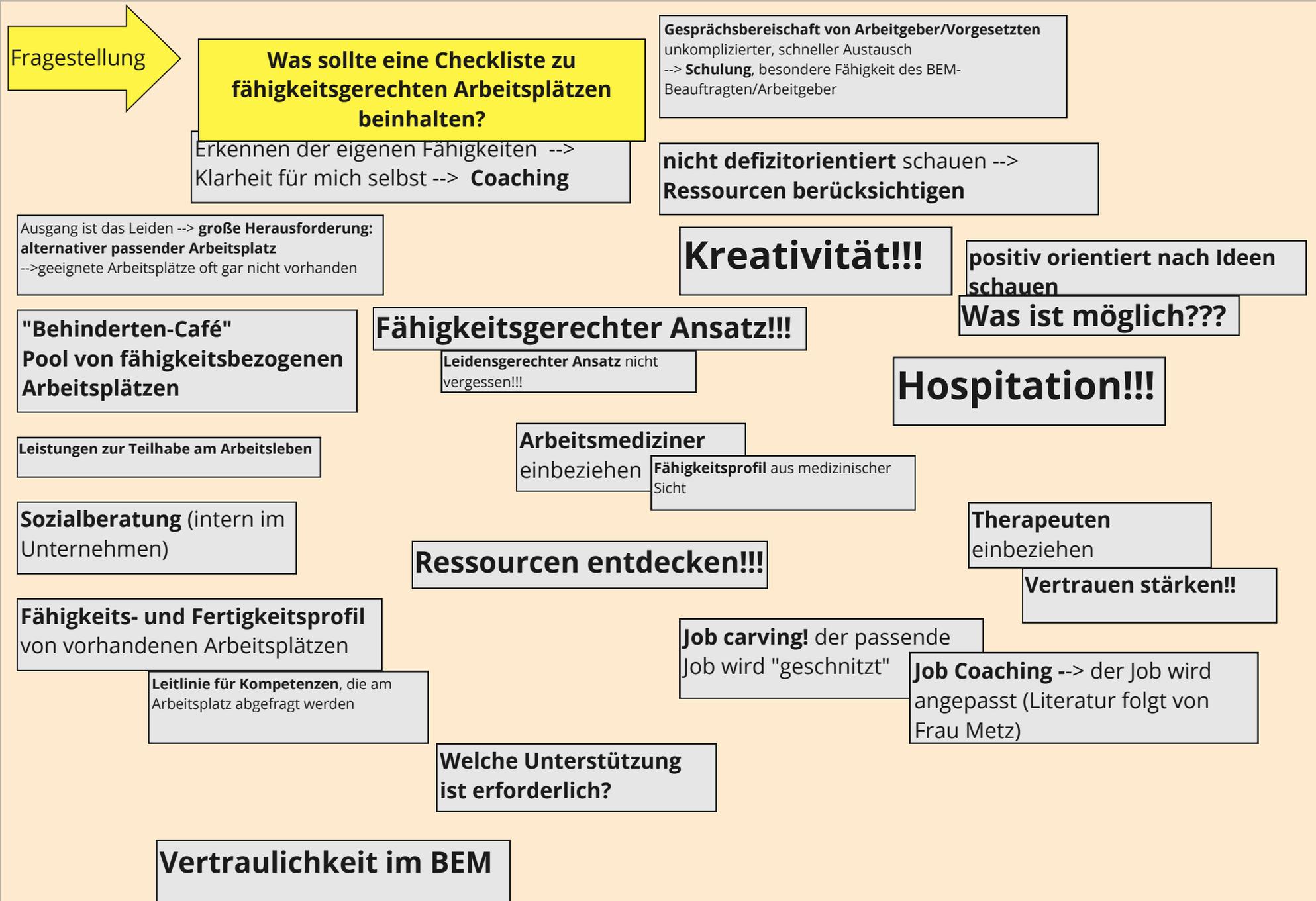
# Welche Materialien (Artikel, Checklisten, Fragebögen, Links, Videos,...) fallen Ihnen zum Thema Unternehmensleitlinien/ Kulturanalyse ein?





## 5. Betriebliche Strukturen / Organisationales

Marianne Giesert & Manuela Metzner





**Welche Instrumente wären sinnvoll dafür?**

**Pool von fähigkeitsgerechten Arbeitsplätzen**

**WAI**

**IMBA Verfahren**  
Abgleich Arbeitsplatzanforderungen und Fähigkeiten (sehr kleinteilig)

**Stattdessen-Profil**  
Was kann derjenige stattdessen?

**Leitmerkmalmethode**

**dauerhafte und regelmäßige Betreuung**  
bis neuer Arbeitsplatz gefunden wurde

**grow model**  
Stärken  
Ressourcen  
**Was fehlt mir noch???**

**Jobcoach**

**Potentialanalyse durch die DRV**  
positives - negatives Leistungsbild ermitteln  
Software gleicht Profil mit Arbeitsplätzen des Unternehmens ab

**Verpflichtung der FK:** Vorschläge für neuen Arbeitsplatz

**differenzierte Analyse der Ressourcen --> in**  
Arbeitsplätze umsetzen

**MELBA**  
Gegenüberstellung  
Fähigkeitsprofil -  
Anforderungsprofil

**Arbeitsplatz auseinanderpflücken**  
Tätigkeiten, Fähigkeiten  
**neues Mischsystem der Tätigkeiten**  
multiperspektivisch Stelle beleuchten

**regelmäßige Konferenzen**  
zu fähigkeitsgerechten Tätigkeiten -->  
**Systematisierung**  
(Fachkräfte, die Stellenprofil überblicken)

**Übersetzungshilfe** für Gutachten