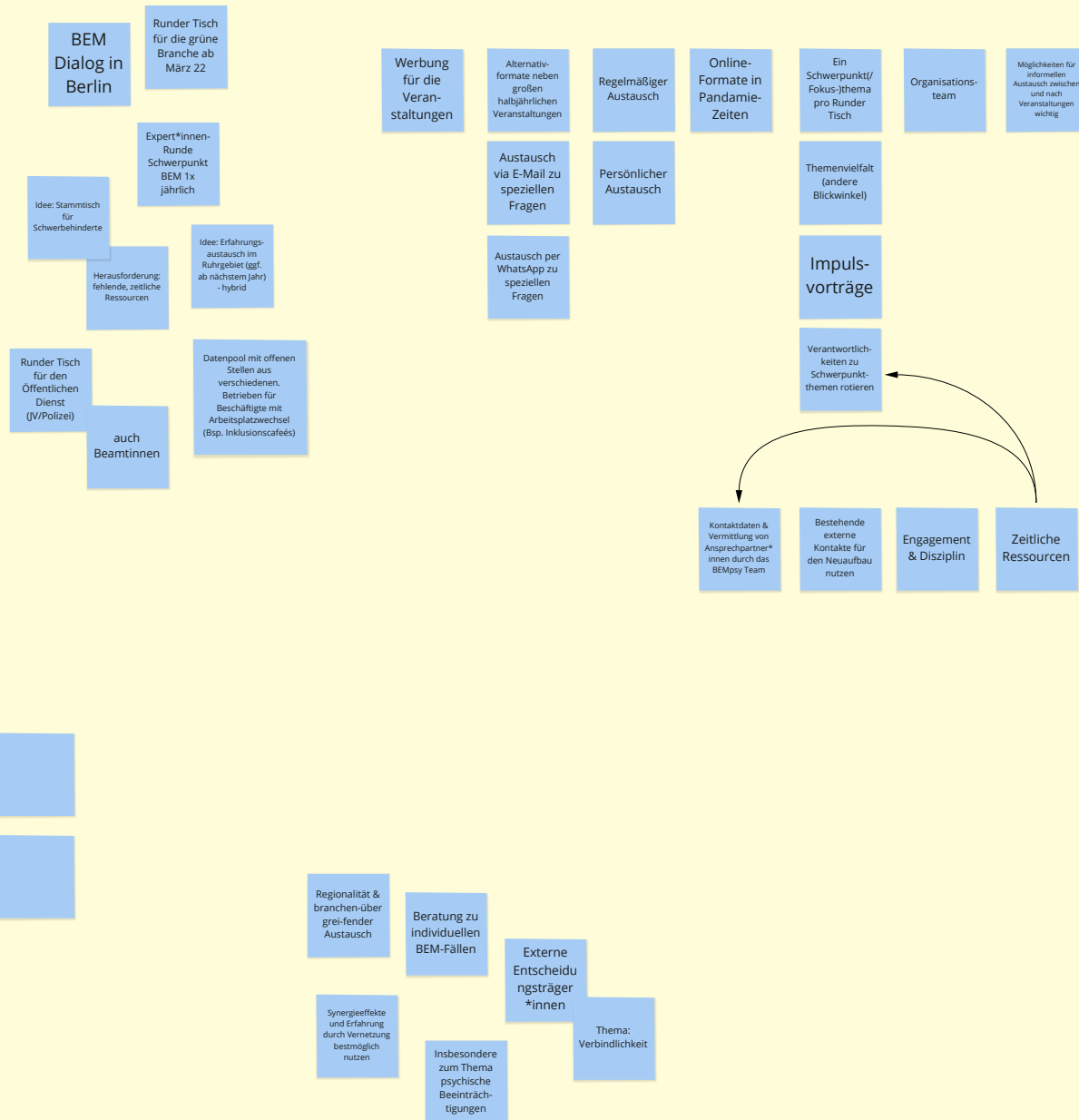


1.Vernetzung

Tobias Reuter & Olivia Kipf

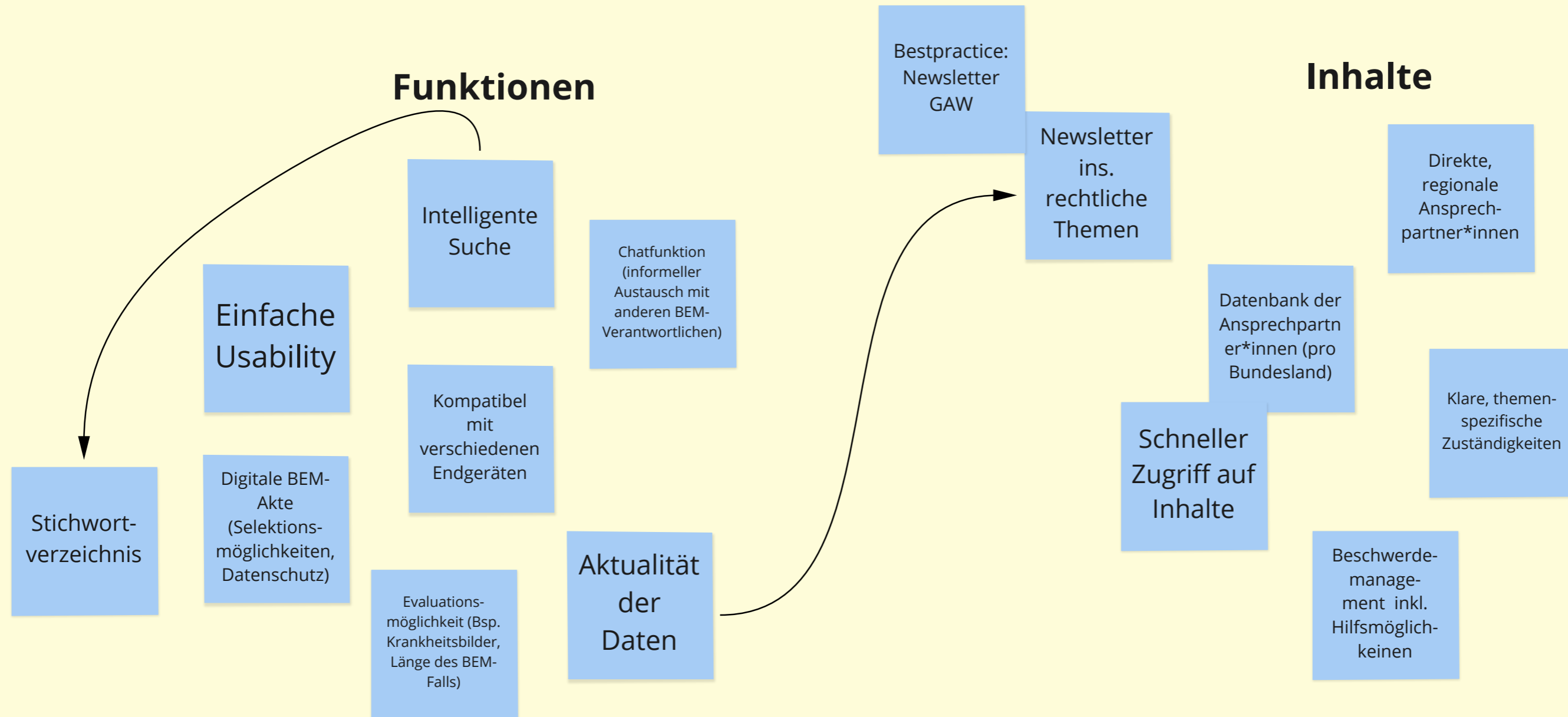
Wer könnte Verantwortung für den Aufbau von solchen externen Vernetzungsstrukturen (z.B. Runde Tische) übernehmen?

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

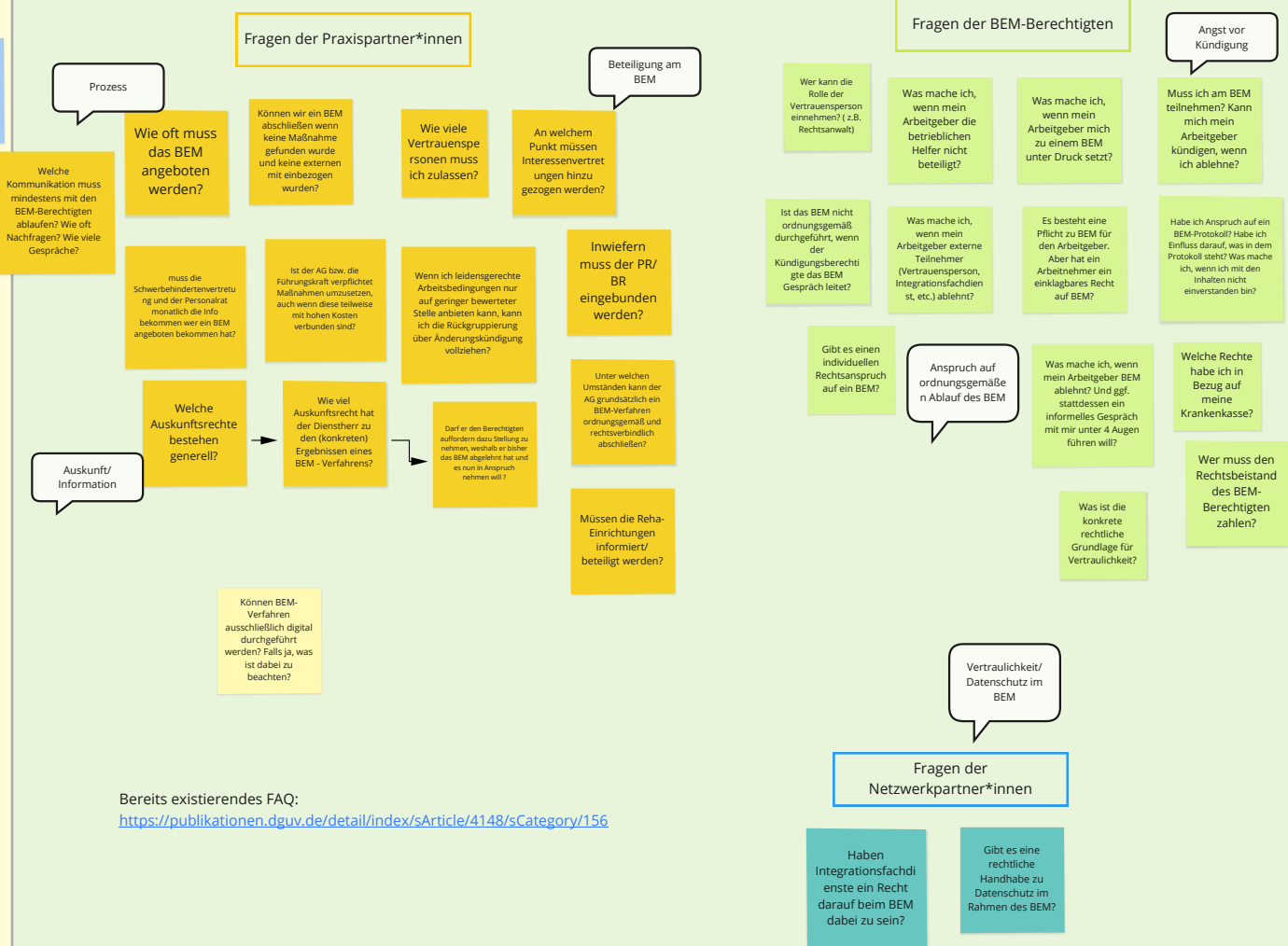


2.Recht

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

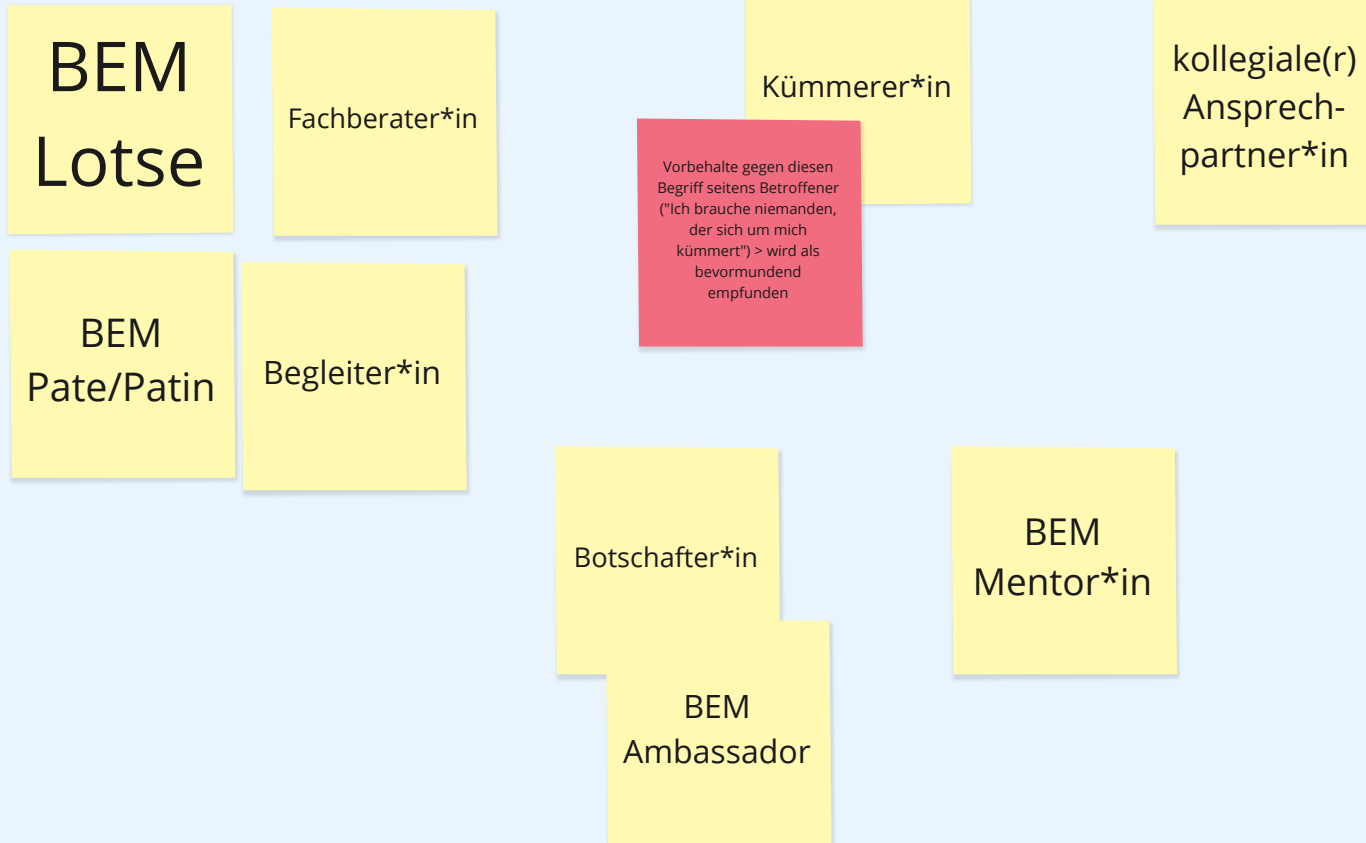
Lars Schirmmacher & Brit Leissler

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 ?!

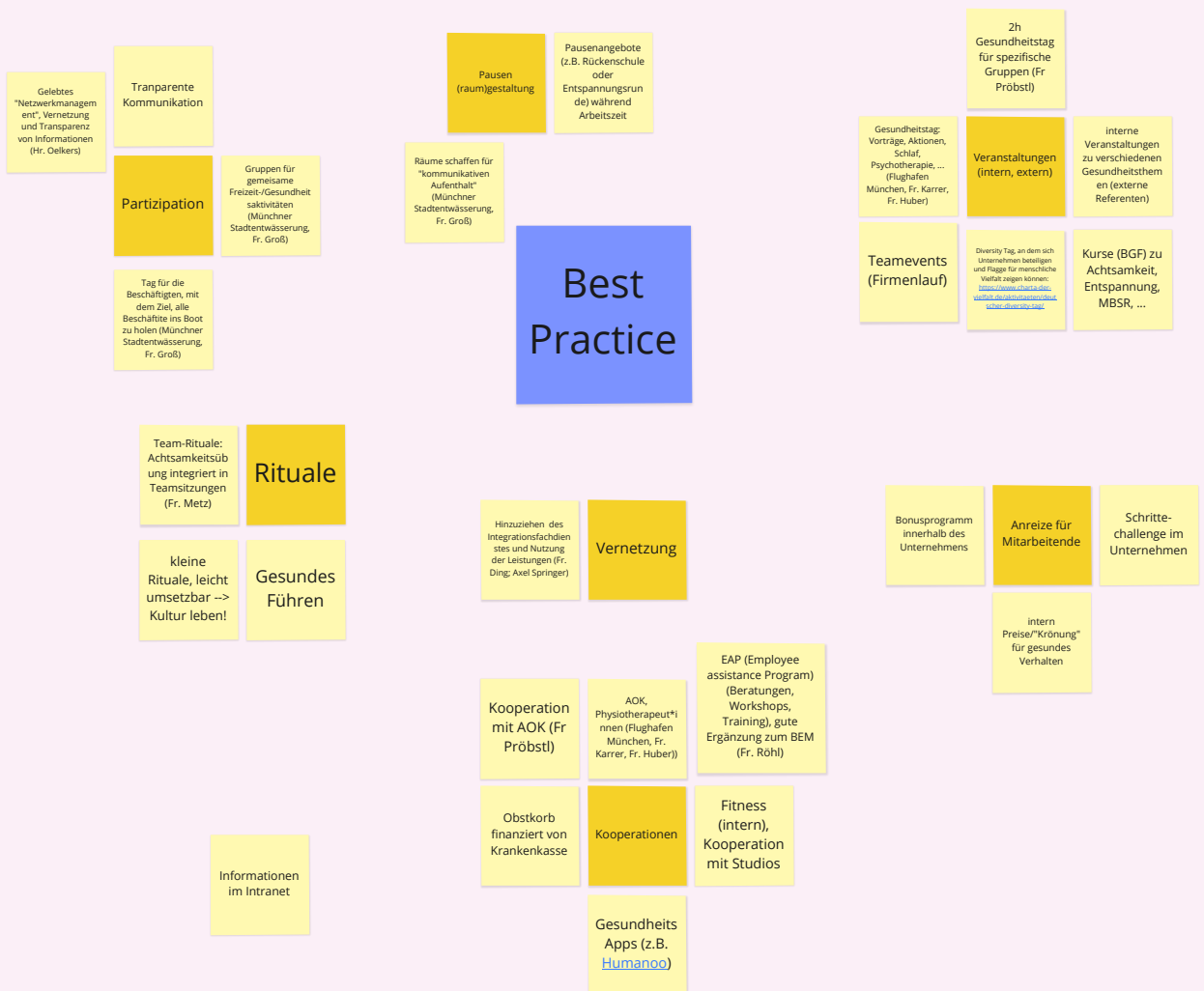


4. Unternehmensleitlinien

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?

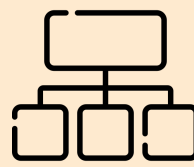


Welche Anreize fallen Ihnen ein, um sich als Unternehmen den Themen BGM/ BEM/ Gesundheit zu widmen?



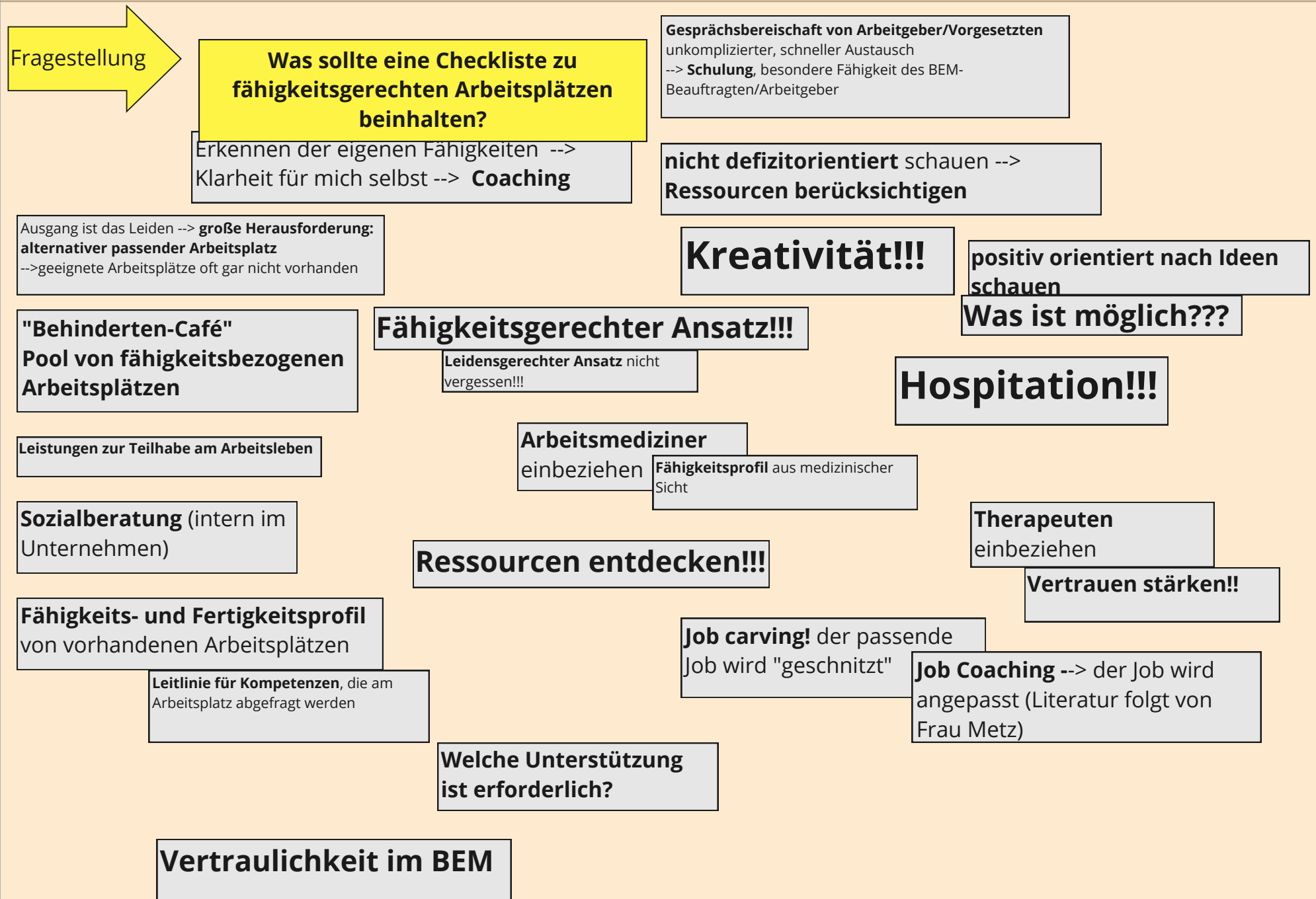
Welche Materialien (Artikel, Checklisten, Fragebögen, Links, Videos,...) fallen Ihnen zum Thema Unternehmensleitlinien/ Kulturanalyse ein?





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