



BEMpsy

Digital einfach machen

BEMpsy Lern- & Experimentierräume RLP

3. Treffen, 08.02.2022

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

3. Treffen, 08.02.2022, 10-14 Uhr

- 10:00 Uhr **Begrüßung, Projektüberblick und Kurzvorstellung**
- 10:30 Uhr **Präsentation und Diskussion der Inhalte der Arbeitsgruppen**
- Vertrauensbildung/Kommunikation
 - Betriebliche Strukturen/Organisationales
 - Vernetzung
- 12:00 Uhr **Pause (30 Min.)**
- 12:30 Uhr **Präsentation und Diskussion Konzept „BEM-Pate“**
- 13:15 Uhr **Weitere Vorgehensweise und Ausblick**



Marianne Giesert



Lars Schirmmacher

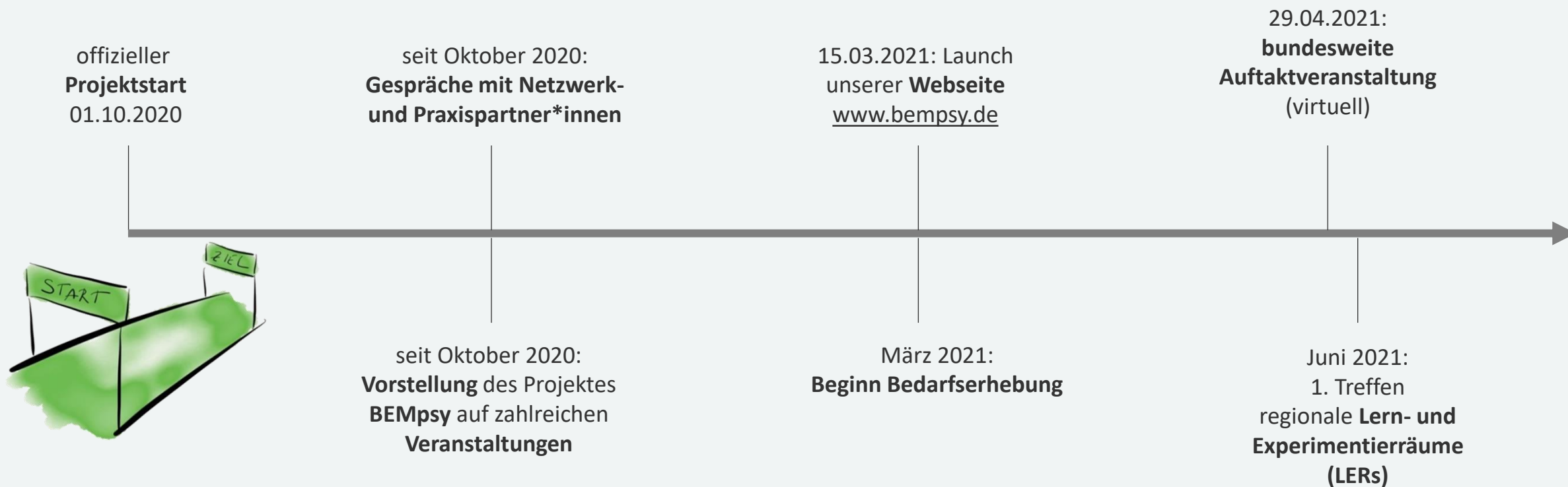


Ruth Kremser

Projektüberblick

Projekt BEMpsy

Was ist bereits passiert, wo stehen wir?



Projekt BEMpsy

Was ist bereits passiert, wo stehen wir?

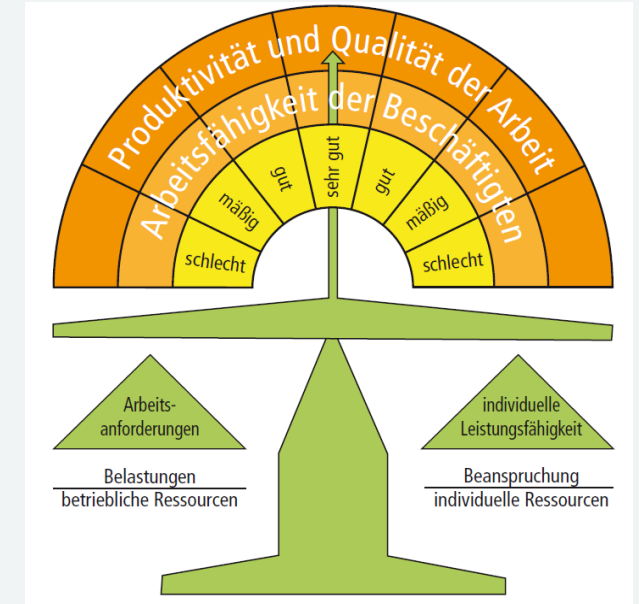


MUT-Tour: Aktionstage in 2022 geplant



Kurzvorstellung

1. Was konnten Sie bisher aus dem Projekt als Wissenswertes mitnehmen?
2. Sind Sie mit Freude an dem Projekt beteiligt? Oder fehlt Ihnen etwas?
3. Wie schätzen Sie gerade Ihre Arbeitsbewältigungsfähigkeit ein?



Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen

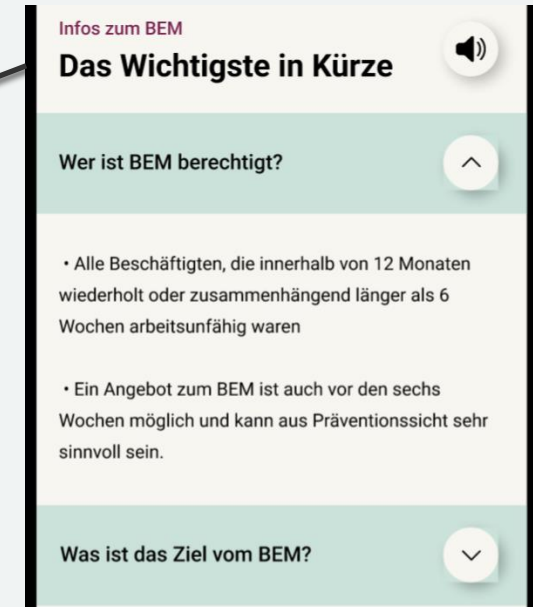
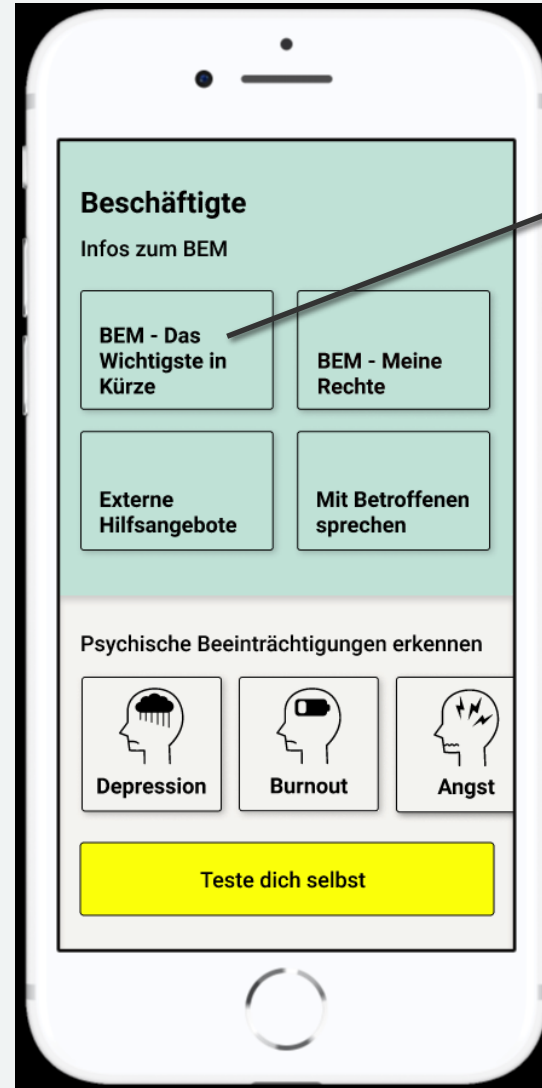
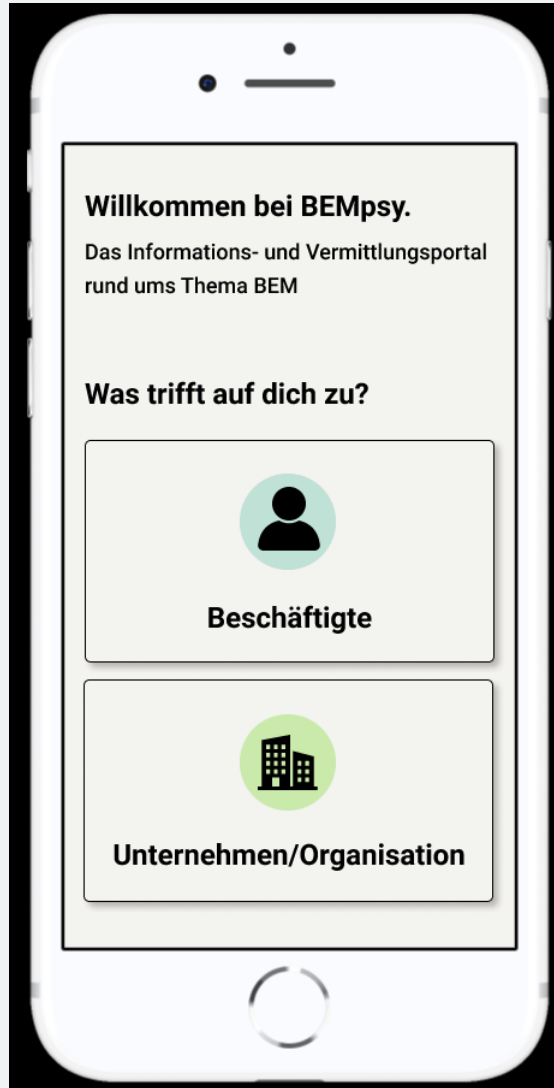
Unsere 7 Cluster

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

Unser Beitrag zum BEM im Projekt BEMpsy

Hilfestellungen für BEM-Berechtigte, BEM-Verantwortliche, Führungskräfte, Netzwerke, usw.
in Form von **digitalen Tools**







BEMpsy

Digital einfach machen

Vertrauensbildung/Kommunikation

Lars Schirmmacher

Lars.schirmmacher@gaw-wai.de



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Ausbildungskonzept Multiplikator*innen

- Fragestellung: **Wie machen wir die BEM-Angebote bekannter und wie erreichen wir auch schwer zugängliche Betroffene?**
- AG-Teilnehmende: Praxispartner*innen (insbesondere BEM-Fallmanager*innen bzw. BEM-Koordinator*innen, Betriebs-/Personalrat, SBV, ehemalig Betroffene)
- Region: Rheinland-Pfalz/ Nordrhein-Westfalen
- Produkt: **eLearning-Konzept für Multiplikator*innen im BEM („Partner:in für psychosoziale Gesundheit“)**
- Ziele:
 - Auch schwer zugängliche Betroffene erreichen
 - BEM-Verantwortlichen adäquate Zuarbeit leisten
 - Akzeptanz und Vertrauen in die BEM-Angebote stärken und Annahmehquoten verbessern

Ausbildungskonzept Multiplikator*innen

- Zwischen BEM-Beauftragte:r und BEM-Berechtigte:r (näher dran an BEM-Berechtigte:r als am Unternehmen)
- Wird fachlich und organisational von BEM-Beauftragte:r gefüttert und auf dem neuesten Stand gehalten.
- Bereitet den ergebnisoffenen Weg für den BEM-Berechtigte:r zum BEM, berät, unterstützt, begleitet.
- Er/Sie informiert alle Mitarbeitende:n regelmäßig über das BEM und seine Neuerungen (Kommunikationsunterstützer:in für das interne Marketing).

Ausbildungskonzept Multiplikator*innen

Inhalte

Inhalte der Ausbildung:

Die Rolle der „Partner:in für psychosoziale Gesundheit“:
Definition der Rolle, Grenzen der Rolle

BEM-Grundlagen:

Begrifflichkeiten, Ursprung (geschichtlicher Abriss), Rahmenbedingungen, gesetzliche Grundlagen,

Datenschutz

Der BEM-Prozess

Das Hilfesystem

Ausbildungskonzept Multiplikator*innen

Inhalte

Grundlagen psychosozialer Gesundheit:

Klassifizierung und Prävalenz psychischer Erkrankungen

Einzelmodule spezifischer Krankheitsbilder und derer Therapieformen

Stress: Ursachen, Entstehung, ...

Stressbewältigung: Prozess, Herangehensweisen

Analyse psychosozialer Gesundheit (?)

Screeningskills, sensibles Gespräch nur zur Vertrauensbildung, Abgrenzung zum Diagnostizieren

Maßnahmen psychosozialer Gesundheit:

Soforthilfe/Erste Hilfe-Maßnahmen, Krisenintervention (Teilnehmer:in ist in der Überforderung, Schub ...)

Stressbewältigung: Methoden und Maßnahmen

Ausbildungskonzept Multiplikator*innen

Inhalte

Organisation von Maßnahmen im Betrieb (Rolle des BEM-Kernteam, Begleiter kann Ideen für Maßnahmen aus Mitarbeiterreihen weiterleiten/Empfehlen)
Achtsamkeitstraining o. Ruhe-(Napping) Raum, Massageangebote, Raum zum Abreagieren (Wutraum)
usw.

Maßnahmen für den Eigenschutz

Grundlagen der Kommunikation und Moderation:

Psychologische Gesprächsführung, Kommunikation in Krisensituationen, Konfliktberatung, Mediation
Kriseninterventionskommunikation

Ergänzende Softskills (notwendige Fähigkeiten) eines „Begleiter:in für psychosoziale Gesundheit“:

Empathie (Definition, Fallbeispiele, ...)

Authentizität, Natürlichkeit

Ausbildungskonzept Multiplikator*innen

Inhalte

Der Abholprozess ...

Fallbeispiele:

Am Ende zwecks Anwendung des erlernten Wissens vs. in jedem Kapitel vs. beides

Netzwerken als „Partner:in für psychosoziale Gesundheit“:

Internes und externes Netzwerken

Das Backup-Team (BEM-Team, Arbeitsmediziner, SBV, externe Netzwerkpartner)

Sondermodul: innerbetriebliche Schulung BEM

Im Lehrgang ansprechen – in Leitfaden für Unternehmen integrieren



BEMpsy

Digital einfach machen

„Betriebliche Strukturen/Organisationales“

Unterstützung
fähigkeitsgerechter Arbeitsplätze

Stärkung der
Verpflichtung zum BEM



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

AG-Schwerpunkt

Fähigkeitsgerechte
Arbeitsplätze
unterstützen

Was würde helfen fähigkeitsgerechte Arbeitsplätze einzurichten?



Vorteile der
Einrichtung
fähigkeitsgerechter
Arbeitsplätze



Hinweise zu Passung
zwischen
Arbeitsplatz &
Beschäftigten



Checkliste



Rechtliche Vorgaben



Einführung
Wirksamkeitskontrolle

Was würde helfen fähigkeitsgerechte Arbeitsplätze einzurichten?



Vorteile der
Einrichtung
fähigkeitsgerechter
Arbeitsplätze



Hinweise zu Passung
zwischen
Arbeitsplatz &
Beschäftigten



Checkliste



Rechtliche Vorgaben

4. AG-Treffen:

Inhalte zu „Gute Gründe für fähigkeitsgerechtes Arbeiten“ sowie zu „Im Gespräch mit der/dem Mitarbeitenden“ wurden besprochen.
„Anpassung der Arbeitsstelle“ und „Liste möglicher Belastungen am Arbeitsplatz“ werden noch besprochen.
Anschließend können Leitfaden/Checkliste in Unternehmen getestet werden.

Weitere erarbeitete Punkte

- Was braucht es, damit der Leitfaden praxisnah ist?
-> **einfache Struktur, reduzierte Informationen, einfache Sprache, Leitfäden/Checklisten zum Herunterladen**
- Wo hört „fähigkeitsgerecht“ auf?
-> **Betriebe haben begrenzte Möglichkeiten, hier sollten keine falschen Versprechen gemacht werden**
- Welche rechtlichen Vorgaben gibt es?
-> **wird von Ruth Kremser mit fachlicher Unterstützung von Professor Schmidt-Rögnitz ausgearbeitet**

Erfahrungsberichte von BEM-Berechtigten

- Persönliche/Soziodemografische Angaben
- Wie lange war die Person erkrankt?
- Wann hat die Person Hilfe bekommen?
- Wer wurde (intern/extern) hinzugezogen?
- Was hat die Person selbst getan?
- Was hat geholfen, einen neuen Weg zu gehen?
- Wie zufrieden ist die Person mit dem Ergebnis?

Die Erfahrungsberichte sollen als Mutmacher und als Beispiele dienen, wie das BEM und die Gestaltung einer fähigkeitsgerechten Arbeit gelingen kann. Die Fragen dienen der Orientierung. Wir freuen uns auf Ihre Beispiele per E-Mail an ruth.kremser@gaw-wai.de

AG-Schwerpunkt

Verpflichtung
zum BEM
stärken

Ergebnisse und Weiterentwicklungen: 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) – Nutzen von BEM
- In **kleinen Betrieben**: BEM verpflichtend in den Arbeitsvertrag aufnehmen (Beispiel wurde ausformuliert)
- **Betriebliche Interessenvertreter*innen** müssen auch aktiv werden, sie haben beim BEM ein Mitbestimmungsrecht – das BEM publik machen. Über die Gewerkschaften und durch die aktive Beteiligung im Januar 2023 bei dem 22. Betriebs- und Personalräte Forum bei der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz. Helma Happersberger, Polizeipräsidium Mainz stellt den Kontakt her und schickt für unsere Projektbeteiligung eine Anfrage.

Ergebnisse und Weiterentwicklungen: Verpflichtung zum BEM stärken (2)

- **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 Ansprechpartn.
- 1. Brief an Malu Dreyer mit Statements von unterschiedlichen Unternehmen und Institutionen – Ziel ist ein Gespräch mit ihr bzw. einer/einem Minister/in zu bekommen, um die weitere Vorgehensweise zu besprechen.
- Marianne schickt den Brief-Entwurf an alle die in der AG beteiligt sind und weitere, wie Schott, ZDF, Polizei und Mitglieder des Runden Tisches RLP.
- Bis zum 8. Februar – 3. Lern- und Experimentierraum sollen alle Statements vorliegen, weitere Statements werden noch erwartet. Die Landtagsabgeordneten Sven Teuber, Florian Meyer, Michael Hüttner sollen angesprochen und mit einbezogen werden.

➤ Bis zum 18. Februar soll der Brief mit den Statements an Malu Dreyer geschickt werden

Ergebnisse und Weiterentwicklungen: Verpflichtung zum BEM stärken (3)

- Um Neutralität im Unternehmen und den Datenschutz zu gewährleisten einen **externen Dienstleister** für das Betriebliche Eingliederungsmanagement einkaufen.

Ergebnisse und Weiterentwicklungen: Verpflichtung zum BEM stärken (4)

- 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
- Vergleich der Krankenkassen bzgl. BEM – Private- und Gesetzliche Krankenkassen
- Schreiben der IKK Südwest anfordern für AG und BEM-Berechtigte. IKK Südwest nimmt zu den BEM-Berechtigten persönlichen Kontakt auf. Gibt es einen Unterschied zwischen Privaten- und Gesetzlichen Krankenkassen? Schreiben erarbeiten
- Kliniken – wie begleiten sie den Weg in die Klinik und wieder hinaus (Video – NRW)
- Schwerbehindertenantrag soll so schnell wie möglich beantragt werden um die Unterstützung des Ifd in Anspruch zu nehmen. Es reicht auch eine fachärztliche Bescheinigung, um für 1 Jahr vom Ifd betreut zu werden.



BEMpsy

Digital einfach machen

Vernetzung

Thematisch – Regional -
Überregional

htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

In der Entwicklung: Steckbriefe für BEMpsy Plattform

- Digitaler Steckbrief für Unternehmen / Organisationen / Netzwerke
- Vorstellung der eigenen **Unterstützungsmöglichkeiten und Angebote** zum Thema **BEM** und **psychischer Gesundheit** bzw. **psychischen Beeinträchtigungen**
- **Datenbank** mit Unterstützungsmöglichkeiten und Angeboten als digitales Tool mit **intelligenter Suchfunktion**

Ich suche eine BEM-
Onlinefortbildung.



Ich suche ein Seminar
zum Thema
Depression im Raum
Dresden.



Steckbrief der Netzwerkpartner*innen

<https://bempsy.de/de/formular/netzwerkpartner-steckbrief>

- Name der Organisation
- Logo
- Webseite
- Beschreibung Ihrer angebotenen Leistungen
- Name der einzelnen Leistung
- Beschreibung der einzelnen Leistung
- Kontakt für die Leistung
- An wen richtet sich die Leistung
- Voraussetzung für die Leistung
- Kosten/ Kostenübernahme
- Wo bieten Sie diese Leistungen an
- In welchen Sprachen?

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://bempsy.de/de/formular/netzwerkpartner-steckbrief>. The page title is 'Steckbrief der Netzwerkpartner*innen'. Below the title, there is a brief introduction in German: 'Hier können Sie uns Ihren Unternehmenssteckbrief hinterlassen. Um verschiedene Leistungen einzutragen, klicken Sie bitte auf "Eintrag hinzufügen". Wenn Sie Fragen zum Formular, Änderungen oder weiteren Vorgehen haben, wenden Sie sich bitte an hallo@bempsy.de'. The form contains several input fields: 'Logo Ihrer Organisation' with a file upload button, 'Name Ihrer Organisation *', 'Webseite-Adresse Ihrer Organisation *', and 'Beschreibung Ihrer angebotenen Leistungen (max. 500 Zeichen)'. Below these fields, there are radio buttons for 'Wo bieten Sie Ihre Leistungen an?' with options: 'bundesweit', 'in bestimmten Bundesländern', and 'regional (beispi. in München und Umland)'. At the bottom, there is a section for 'Einzelne Angebote Ihrer Organisation' with a '+ Eintrag hinzufügen' button and an 'Abbrechen' button.

Was bieten „Runde Tische?“



IKK Südwest

Unterstützungs- und Förderungsmöglichkeiten.



Kollegiale Beratung

Instrumente zur Bedarfserkennung



Infos über Ansprechstellen und EUTB's.



Quelle: Stadtrandnachrichten

Runde Tische zur Vernetzung

- **Runder Tisch in RLP**
- Am 4. März 2022, 10 – 12 Uhr in der Diakonie in Bad Kreuznach
- **Runder Tisch in München**
- **Erster Runder Tisch in Leverkusen**
- 30.03.2022, von 10 – 12 Uhr

- **Nächster Runder Tisch beim ZDF?**
- **Thema – Fallbesprechungen und Dienstvereinbarungen zum BEM ??**

Ihr/e Ansprechpartner*in



AG „Vernetzung“: Marianne Giesert

marianne.giesert@gaw-wai.de, 0171-6255334



AG „Vertrauensbildung und Kommunikation“: Lars Schirmmacher

lars.schirmmacher@gaw-wai.de, 0170-2132240



AG „Betriebliche Strukturen und Organisationales“: Ruth Kremser

ruth.kremser@gaw-wai.de, 0163-5193659

Konzept „BEM-Pate“

BEM-Paten-Vermittlung

In Interviews genannte Bedarfe

„Für ein erfolgreiches BEM braucht es eine wirklich glaubwürdige, vertrauensvolle, sympathische Person, die da das Gesicht ist. Jemand, der dem Thema auch ein bisschen das Tabu nimmt.“

„Es war eine gute Entscheidung, dass ich mich geöffnet hab, denn so konnte ja meine ganze Kraft in die Behandlung gehen, weil ich die Kraft nicht dafür brauchte, um mich zu verstellen. Dabei hat mir die BEM-Beauftragte sehr geholfen. Wenn sie nicht gewesen wäre, dann hätte ich mich nicht so geöffnet.“

„Der hat vielleicht drei Jahre studiert, aber ich hab 50 Jahre Lebenserfahrung. Dann bin ich halt Diplompatient.“

„Was mir geholfen hätte? Na, ein Genesungsbegleiter - wenn da einer gewesen wäre.“

BEM-Pate

- Person, die selbst erkrankt ist (und) ein BEM erlebt hat
- Qualifikation
- Unterstützt Beschäftigte im BEM-Prozess
- BEM-Pate kann von Unternehmen engagiert werden (intern oder auch extern)
- Digitale Umsetzung: Pool aus BEM-Paten mit Suchfunktion

Diskussion zum BEM-Paten

- Wer kann BEM-Pate werden?
- Welche Voraussetzungen gehören dazu? Was muss die Person an Qualifikationen mitbringen?
- Würden Sie einen BEM-Paten engagieren? Wenn ja, zu welchen Bedingungen?
- Welche Aufgaben sollte der BEM-Pate übernehmen?
- Würden Sie eine Qualifizierung zum BEM-Paten absolvieren wollen?

Diskussion zum BEM-Paten

- Wer kann BEM-Pate werden?
- Welche Voraussetzungen gehören dazu? Was muss die Person an Qualifikationen mitbringen?
 - Freude an dem Thema
 - Keine Verpflichtung durch das Unternehmen, freiwillige Rolle
 - Sicherstellung, dass BEM-Paten gut geschult sind (verfügt z.B. über Klarheit über Ansprechpartner*innen)
 - Transparenz zur Rolle des BEM-Paten im Unternehmen
 - Vertrauenswürdigkeit
 - Einfühlungsvermögen/Empathie

Diskussion zum BEM-Paten

- Wer kann BEM-Pate werden?
- Welche Voraussetzungen gehören dazu? Was muss die Person an Qualifikationen mitbringen?
 - Soziale Kompetenzen (Auftreten gegenüber Unternehmen, Konfliktfähigkeit)
 - Eigene Erfahrung nicht obligatorisch
 - Auf keinen Fall aus der eigenen Organisation -> Externe*r Berater*in
 - Als Externe*r Vorbereitung auf anderes Unternehmen/anderen Betrieb notwendig
 - BEM-Berechtigte*r sollte selbst in Pool schauen können
 - Muss keinen entsprechenden beruflichen Hintergrund haben, aber geschult sein

Diskussion zum BEM-Paten

- Wer kann BEM-Pate werden?
- Welche Voraussetzungen gehören dazu? Was muss die Person an Qualifikationen mitbringen?
- Hinweis: EX-IN (positive Erfahrungen der Stadtverwaltung Bad Kreuznach)
- Pool aus unterschiedlichsten Menschen (z.B. auch Psychotherapeut*innen, Mediziner*innen)
- Sicht des IFD: IFD = Autorität am Runden Tisch im Unternehmen (schafft respektvolleren Umgang)
- Mangel: Im BEM ist fast nie geklärt, wer welche Aufgaben/Verantwortlichkeiten hat
- Misstrauen gegenüber der Unternehmensseite in Verfahrensgerechtigkeit -> Externe Unterstützung (Vertrauensgewinnung, Neutralität)

Diskussion zum BEM-Paten

- Wer kann BEM-Pate werden?
- Welche Voraussetzungen gehören dazu? Was muss die Person an Qualifikationen mitbringen?
 - Auswahl nach Geschlecht ermöglichen
 - Offenheit, Kontaktfreudigkeit, Toleranz
 - Abgrenzung zum BEM-Beauftragten?
 - Konfliktmanagement dem BEM vorschalten, um gute Basis herzustellen
 - BEM-Pate kann die Vertrauensperson im BEM-Prozess sein

Diskussion zum BEM-Paten

- Wer kann BEM-Pate werden?
- Welche Voraussetzungen gehören dazu? Was muss die Person an Qualifikationen mitbringen?
- EX-IN-Ausbildung: 1 Jahr, 1 Wochenende/Monat, normalerweise Selbstzahlung, kann auch gefördert werden, 11 Module, Portfolio: Was hat die Erkrankung mit mir gemacht?, Was kann ich, was können andere daraus lernen?, 2 Praktika, Ausbildungskosten ca. 2000€ -> helfen zu zeigen, wie Menschen mit psychischen Erkrankungen geholfen werden kann, Verbesserung des Betriebsklimas, „Interne“ können gezielter beraten
- Weiterentwicklung des EX-IN-Konzepts
- Unterschied der Rollen: IFD = Auftrag einer Behörde, BEM-Pate = ausgewählt (eventuell positiveres Feedback)

Diskussion zum BEM-Paten

- Würden Sie einen BEM-Paten engagieren? Wenn ja, zu welchen Bedingungen?
- Welche Aufgaben sollte der BEM-Pate übernehmen?
 - Als BEM-Pate andere Gewichtung im Prozess als z.B. Personalrat
 - Aufgabe: Hürden abbauen, Vermittler*in zwischen den Parteien, Kooperation
 - Preis aushandeln? Wie viel ist eine Erfahrung wert? Auch ehrenamtlich? -> Erfahrungen finanziell qualifizieren
 - Ausbildung durch Unternehmen finanzieren lassen, Freistellung für BEM-Pate

Diskussion zum BEM-Paten

- Würden Sie einen BEM-Paten engagieren? Wenn ja, zu welchen Bedingungen?
- Welche Aufgaben sollte der BEM-Pate übernehmen?
 - Im öffentlichen Dienst nur ehrenamtlich möglich? -> Unabhängigkeit des BEM-Berechtigten bei der Auswahl (nicht von Kosten abhängig)
 - BEM-Pate wie SBV ehrenamtlich mit z.B. Fahrkostenerstattung
 - Nicht in der Gesamtheit ehrenamtlich; Unternehmen sollten Rolle finanziell unterstützen (Präventionsarbeit, BEM)
 - Vorteil für Unternehmen durch Ausfallzeitenrechnung verdeutlichen

Diskussion zum BEM-Paten

- Würden Sie einen BEM-Paten engagieren? Wenn ja, zu welchen Bedingungen?
- Welche Aufgaben sollte der BEM-Pate übernehmen?
 - Was ist den Unternehmen ein*e Mitarbeitende*r wert?
 - Unterstützung psychisch erkrankter Mitarbeitende sollte im Interesse des AGs sein
 - Hausinterner Sozialdienst (kann im BEM unternehmensunabhängig handeln)
 - BEM-Pate sollte freigestellt werden
 - In Kommunen müsste Freistellung voraussichtlich erkämpft werden

Diskussion zum BEM-Paten

- Brauchen wir eine Zertifizierung für unsere Plattform?
- Wenn Ja – welche Kriterien sind für die Qualität erforderlich?
 - Freiwilligkeit der Übernahme der Rolle (persönliches Interesse)
 - Offenheit, eigene Beeinträchtigung/Erkrankung offenlegen können
 - Vorteil von Pool: „Chemie“ zwischen BEM-Berechtigter*m und BEM-Pate sollte stimmen; im Profil vermitteln, was den BEM-Paten ausmacht, damit BEM-Berechtigte*r Auswahl treffen kann; Portfolio: digitaler Lebenslauf (unter Gewährleistung des Datenschutzes -> mit Freigabe im Pool?)
 - Fr. Kröger erklärt sich bereit über mögliches Profil für den Pool nachzudenken
 - Funktion im Pool: Altersmatching

Konzept BEM-Pate

- **Wer kann BEM Pate werden?**
- Betroffene, ehem. Betroffene, Menschen mit Schwerbehindertenstatus, Multiplikator*innen – wie z.B. Disability Manager*in, betriebliche Interessenvertretung, Schwerbehindertenvertretung
- kurzer Bericht über den Verlauf der eigenen psych. Erkrankung oder über Erfahrungen mit psych. erkrankten Menschen
- **Welche Voraussetzungen gehören dazu?**
- Soziale und persönliche Kompetenzen, Empathie, eigene Grenzen wahrnehmen, Feedback geben und nehmen
- Prüfung ist entscheidend: Fähigkeiten und Fertigkeitenbezogen – anhand eines Fallbeispiels

Konzept BEM-Pate

- **Was muss die Person an Qualifikationen haben?**
- Grundwissen zum BEM und zu psychischen Erkrankungen, Vernetzungswissen
- **Welche Aufgaben sollte der BEM-Pate übernehmen?**
- Kontaktperson zwischen dem Unternehmen und der*dem BEM-Berechtigten, berät unterstützt und begleitet die*den BEM-Berechtigte*n bei Entscheidungen und im Prozess
- **In unterschiedlichen Rollen denken, Unternehmen, Betroffene, Netzwerke**
- **Was brauchen die Einzelnen?**

Weitere Vorgehensweise und Ausblick

Nächste Schritte und Öffentlichkeitsarbeit

- Belegschaftsinformation
 - Mündlich
 - Schriftlich
- Treffen der Arbeitsgruppen
- Melden Sie sich gerne zum [Newsletter des Instituts für Arbeitsfähigkeit](#) an

4. Treffen Lern- und Experimentierraum RLP

Das nächste Treffen wird
am **05.07.2022, 10-14 Uhr**,
voraussichtlich in Bad Kreuznach stattfinden.

Projekt BEMpsy

Ausblick Termine

04.03.2022	Runder Tisch Rheinland-Pfalz
15.03.2022	AG-Treffen Betriebliche Strukturen/Organisationales
18.03.2022	AG-Treffen Vertrauensbildung/Kommunikation
05.07.2022	4. Treffen der Lern- und Experimentierräume RLP
29.09.2022	2. Zwischenveranstaltung, vrs. München oder Nürnberg
12.09.2023	Abschlussveranstaltung, vrs. Bochum

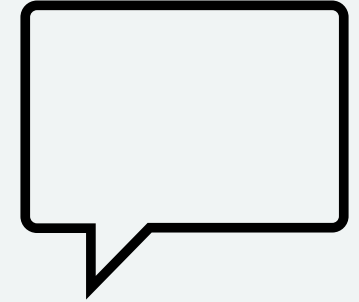
www.bempsy.de

Ihr Feedback

Gibt es Ideen für unser 4. Treffen der BEMpsy Lern- und Experimentierräume RLP?

Was nehmen Sie aus dem 3. Treffen mit?

Wie hat Ihnen das 3. Treffen 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
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
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