



BEMpsy

Digital einfach machen

BEMpsy Lern- & Experimentierraum Bayern

3. Treffen, 10.02.2022

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, 10.02.2022, 10-14 Uhr

- 10:00 Uhr **Begrüßung, Projektüberblick und Kurzvorstellung**
- 10:30 Uhr **Präsentation und Diskussion der Inhalte der Arbeitsgruppen**
Führungskräfte & Unternehmenskultur
Vernetzung
- 11:30 Uhr **Digitale Tools und Plattform**
- 12:00 Uhr **Pause**
- 12:30 Uhr **Präsentation und Diskussion Konzept „BEM-Pate“**
- 13:15 Uhr **Weitere Vorgehensweise und Ausblick**



Tobias Reuter

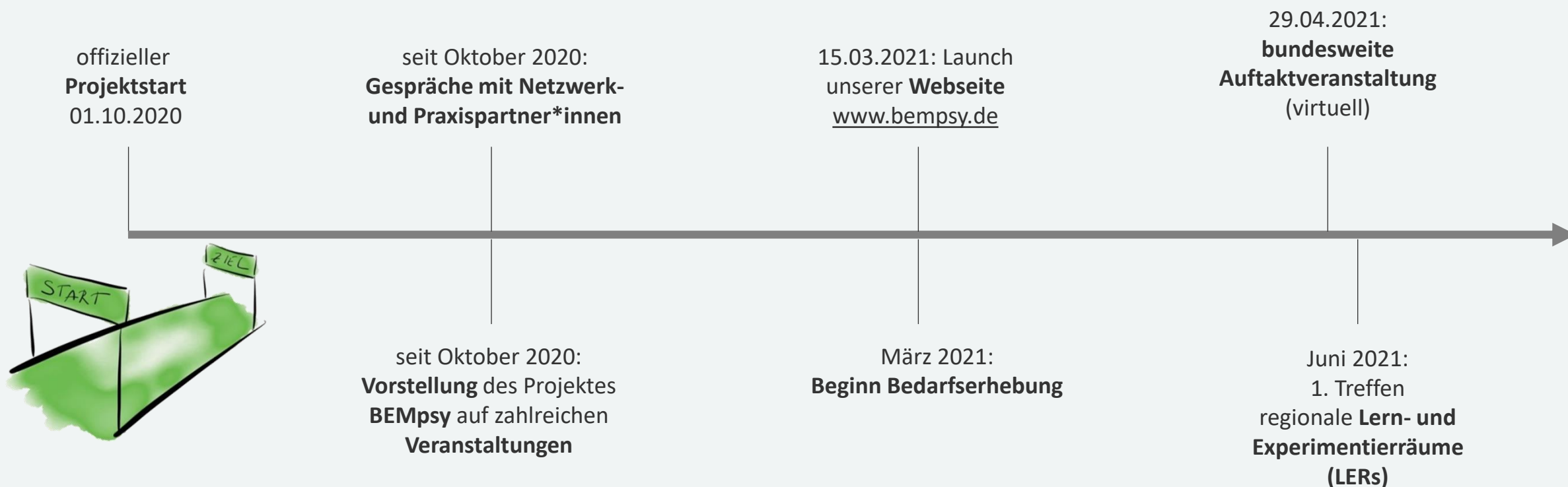


Merle Wunderling

Projektüberblick

Projekt BEMpsy

Was ist bereits passiert, wo stehen wir?



Projekt BEMpsy

Was ist bereits passiert, wo stehen wir?

Seit Juni 2021:
Zusammenarbeit aller Beteiligten in Arbeitsgruppen

August 2021:
erster **interner „Design Sprint“**
zur Priorisierung und zum
Start der Entwicklung

16.11.2021:
**erste bundesweite
Zwischenveranstaltung**
(virtuell)



Juni bis Juli 2022:
4. Treffen
regionale **Lern- und
Experimentierräume**
(LERs)

Juli bis September 2021:
**qualitative Interviews mit BEM-
Berechtigten, Praxispartner*innen,
Netzwerken**

September bis Oktober 2021:
2. Treffen
regionale **Lern- und
Experimentierräume**
(LERs)

Februar bis März 2022:
3. Treffen
regionale **Lern- und
Experimentierräume**
(LERs)

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 „FK/ Unternehmenskultur“

1. AG-Treffen Bayern & NRW: 07.07.2021
2. AG-Treffen Bayern, B/ BB & NRW: 26.07.2021
3. AG-Treffen Bayern, B/ BB & NRW: 19.10.2021
4. AG-Treffen Bayern, B/ BB & NRW: 01.02.2022
5. AG-Treffen Bayern, B/ BB & NRW: 22.03.2022

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



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Handlungskompetenz

**Fach-
kompetenz**

**Methoden-
kompetenz**

**Sozial-
kompetenz**

**Persönliche
Kompetenz**

Checkliste - Handlungskompetenz

I. Fachkompetenz

Gesetzliche Grundlagen

- Gesetzliche Grundlage des BEM – Pflicht des Arbeitgebers
- Gesetzliche Grundlagen zum Arbeitsschutz/ BGM
- Was ist eine physische und psychische Gefährdungsbeurteilung?

Checkliste - Handlungskompetenz

I. Fachkompetenz

☐ *Grundwissen über BEM*

- Was ist BEM?
- Wozu dient es? Was ist das Ziel?
- Welche Rolle spiele ich als Führungskraft?
- Was ist Inhalt in der BEM-BV? (Leitprinzip)
- Was ist das „Haus der Arbeitsfähigkeit“?
- Was ist Arbeitsfähigkeit? Was ist Arbeitsbewältigungsfähigkeit?
- Wo finde ich Informationen zum BEM, wenn ich Fragen habe?
- Wer sind Ansprechpartner im BEM in meinem Unternehmen?

Checkliste - Handlungskompetenz

I. Fachkompetenz

Erweitertes Wissen über BEM

- Welche Krankheitsbilder treten häufig auf und was verbirgt sich dahinter (insbesondere bei psychischen Erkrankungen)?
- Was kann ich tun und wo sind meine Grenzen, wenn es um Mitarbeitende mit psychischen Erkrankungen geht?
- Welche Akteure müssen im BEM miteinbezogen werden/spielen eine Rolle und welche Akteure können zusätzlich mit einbezogen werden?
- Wie viele BEM-Verfahren wurden in meiner Abteilung/in meinem Team bereits durchgeführt?
- Welche anonymisierte Auswertung liegt dazu vor (Anzahl, erfolgreiche BEMs, durchschnittliche Dauer der Verfahren, Verteilung der Krankheitsbilder)?

Checkliste - Handlungskompetenz

II. Methodenkompetenz

- Anwendung von Analyse- und Bewertungsmethoden:** Gefährdungs- und Belastungsanalysen, Haus der Arbeitsfähigkeit → siehe Individueller Hausbau der Arbeitsfähigkeit
- Medienkompetenz:** Umgang mit Video- und Telefonkonferenztools, Apps etc.
- Kenntnisse zum Einbeziehen datenbasierter Informationen** (Krankheitsstand im Team, Entwicklungen etc.)

Checkliste - Handlungskompetenz

III. Sozialkompetenz

- Kommunikationskompetenz** (z. B. Verhandlungs- und Argumentationsfähigkeiten, Konfliktmanagement) → Wie kann ich in Konfliktfällen konstruktiv kommunizieren? Wie kann ich Mitarbeitende ansprechen, wenn ich Verhaltensveränderungen bemerke? Wie baue ich Vertrauen bei meinen Mitarbeitenden auf? (Link zur AG „Kommunikation und Vertrauensbildung“)
- Kooperationskompetenz** (z. B. Wissen über die eigene Stellung und Verantwortung im BEM sowie die der anderen AkteurInnen; Fähigkeit selbständig tätig zu werden und zu kooperieren)

Checkliste - Handlungskompetenz

III. Sozialkompetenz

- Coachingfähigkeiten, Empowerment, gesund führen** → (soziale) Verantwortung übernehmen
- Eigenarten der Mitarbeiter kennen**
- Feedback geben und nehmen können** (Link zur Arbeitsgruppe „Kommunikation und Vertrauensbildung“ – Wie gebe ich Feedback?)
- Problemlösungsstrategien** (Link zur Arbeitsgruppe „Kommunikation und Vertrauensbildung“)

Checkliste - Handlungskompetenz

IV. Persönliche Kompetenz

- Einfühlungsvermögen (+sensibel für Warnhinweise sein)
- Selbstreflexion
- Integrität und Authentizität, Vorbildfunktion

Führungskräfte-Schulung

Infos/Angebote von unseren Netzwerkpartner*innen

Aktionsbündnis Seelische Gesundheit

- Praxishilfe: Psychisch krank im Job. *Verstehen. Vorbeugen. Erkennen. Bewältigen.*
<http://seelichegesundheit.net/wp-content/uploads/2021/06/praxishilfe-psychisch-krank-im-job.pdf>

INQA

- Gute Mitarbeiterführung - psychische Fehlbelastung vermeiden
https://inqa.de/SharedDocs/downloads/webshop/gute-mitarbeiterfuehrung.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Schulungspaket Teil 1

unserer Netzwerkpartner*innen

Anmeldungen möglich unter
ruth.kremser@gaw-wai.de

Deutsche DepressionsLiga e.V.

- Arbeitgeberseminare für Führungskräfte, Personalverantwortliche & betriebliche Interessenvertretungen: <https://arbeitsgeberseminare-depression.de/>
- **Angebot** im Rahmen des Projekts: **Zweiteiliges Onlineseminar** zum Umgang mit psychischer Gesundheit & Krankheit
- **Kostenfreie** Teilnahme (Kostenübernahme durch das Projekt BEMpsy)
- 10-minütiger BEMpsy **Evaluationsbogen** nach dem 2. Teil

Evaluation

Arbeitgeberseminar der Deutschen Depressionsliga e.V.

- Durchführung mit Praxispartner Flughafen München
- Ende November 2021
- 8-stündiges Tagesseminar (online)
- 10 Führungskräfte
- mit einer Evaluation

Evaluation

Arbeitgeberseminar der Deutschen Depressionsliga e.V.

> 70% können das Seminar für Führungskräfte **empfehlen**

100% sehen es als **Wissensbereicherung**

Austausch mit Betroffenen (Alleinstellungsmerkmal)

Vermittelte Kompetenzen:

- Wissen über Entstehung, Häufigkeit, etc. von psychischen Erkrankungen (90%)
- Kommunikation & Umgang mit Mitarbeitenden (70%)
- Perspektivwechsel (100%)
- Einfühlungsvermögen (80%)

Evaluation

Arbeitgeberseminar der Deutschen Depressionsliga e.V.

Mögliche noch zu vermittelnde Kompetenzen:

- Kooperation mit (internen/externen) BEM-Ansprechpersonen und Institutionen (70%),
Wissen über interne/externe Ansprechpersonen (80%)
- Gesetzliche Vorgaben zum BEM (90%)
- Medizinisches Wissen über psychische Erkrankungen (70%)
- Fürsorgepflicht, (soziale) Verantwortung übernehmen (60%)
- Problemlösestrategien (70%)
- Selbstreflexion (70%)
- Vorbildfunktion (67%)

Schulungspaket Teil 1

unserer Netzwerkpartner*innen

Anmeldungen möglich unter
ruth.kremser@gaw-wai.de

Deutsche DepressionsLiga e.V.

- Arbeitgeberseminare für P
Interessenvertretungen: [h](#)
- **Angebot** im Rahmen des P
psychischer Gesundheit &
- **Kostenfreie** Teilnahme (Kd
- 10-minütiger BEMpsy Eval

Anmeldungen

1. Teil:

24. Februar 10-11:30 Uhr oder 01. März 10-11:30 Uhr

und

2. Teil:

01. März 14-15:30 Uhr oder 03. März 10-11:30 Uhr

Verpflichtung im Zusammenhang mit dieser Schulung, dass Schulungspaket 2, psyGA – eLearning Selbstlerntool eigenständig zu durchlaufen mit anschließenden Evaluation und Rückmeldung.

Schulungspaket Teil 2

unserer Netzwerkpartner*innen

Anmeldungen möglich unter
ruth.kremser@gaw-wai.de

psyGA

elearning Tool zum Thema „**Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe**“:
https://www.psyga.info/fileadmin/eLearning-Tools/eLearning-Tool_Fuehrungskraefte/

- Kostenfrei und ohne Anmeldung nutzbar
- Auf Deutsch oder Englisch
- Bearbeitungszeit ca. 75 Minuten mit Selbsttests
- Nach erfolgreich bearbeitetem Abschlussquiz mit Zertifikat zum Ausdrucken
- Diverse Handlungshilfen auf der Seite verlinkt
- 10-minütiger BEMpsy **Evaluationsbogen**

Weiteres Schulungsangebot aus Wien

Anmeldungen bis Ende Februar
möglich unter ruth.kremser@gaw-wai.de

- **Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz – eine Herausforderung für Führungskräfte**
- Referent: Grasser Stefan, Institut zur beruflichen Integration, Wien
- Dauer: 90 Minuten
- Psychische Erkrankungen im Arbeitskontext
- Psychiatrische Krankheitsbilder
- Auswirkungen psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz
- Handlungsfeld Unternehmen – Handlungsleitlinie für Führungskräfte
- Datum: **21. März 2022, 15:00 – 16.30 Uhr** oder **25. April, 15:00 – 16.30 Uhr**

Nächste Schritte

Video zur Gesprächsführung

Weitere Ideen bitte an
marianne.giesert@gaw-wai.de

Idee von Matthias Schreier (Münchner Stadtentwässerung):

Beispielvideo mit Führungskraft und BEM-Berechtigter/-Berechtigtem (good practice evtl. auch bad practice – Stromberg)

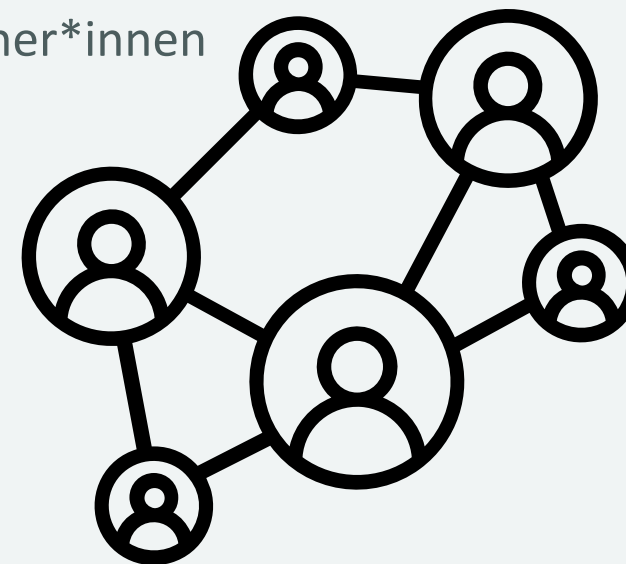
Frage an alle:
Gibt es zwei Personen (Führungskraft, BEM-Berechtigte/r),
die in diesem Video die Rollen spielen?

Nächste Schritte

2. Netzwerktreffen am 15.09.2022

1. Netzwerktreffen am 03.02.2022

- Treffen mit verschiedenen **Netzwerkpartner*innen**
- Vorstellung unserer **Weiterbildungskonzepte** im Projekt BEMpsy
- Feststellung der **Qualifizierungsangebote** und **Bedarfe** der Netzwerkpartner*innen
- Diskussion der BEMpsy Weiterbildungskonzepte (z.B. **BEM Pate**)
- Überführung in ein **eLearning Tool für Führungskräfte**



Diskussion: eLearning Tool für Führungskräfte

- Spaß vs. bereits (zu)viele Videos auf verschiedenen Plattformen (intern, extern, BEMpsy)
- Ggf. Kombination Präsens, eLearning? Das Eine ersetzt das Andere nicht
- Thema braucht Präsenzformat (Psyche kein Standardthema - persönlicher Erfahrungsaustausch, Empathie)
- Bedarf Betroffene: Warum ist TN an BEM wichtig/ sinnvoll?
- Bedarf Führungskräfte: Warum bin ich als Führungskraft wichtig für das BEM?
- Haus der Arbeitsfähigkeit
- Wunsch nach Individualität in der Modulauswahl und Einleitung, persönlicher Ansprechpartner*in aus Unternehmen



BEMpsy

Digital einfach machen

„Unternehmensleitlinien“

Merle Wunderling

htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:

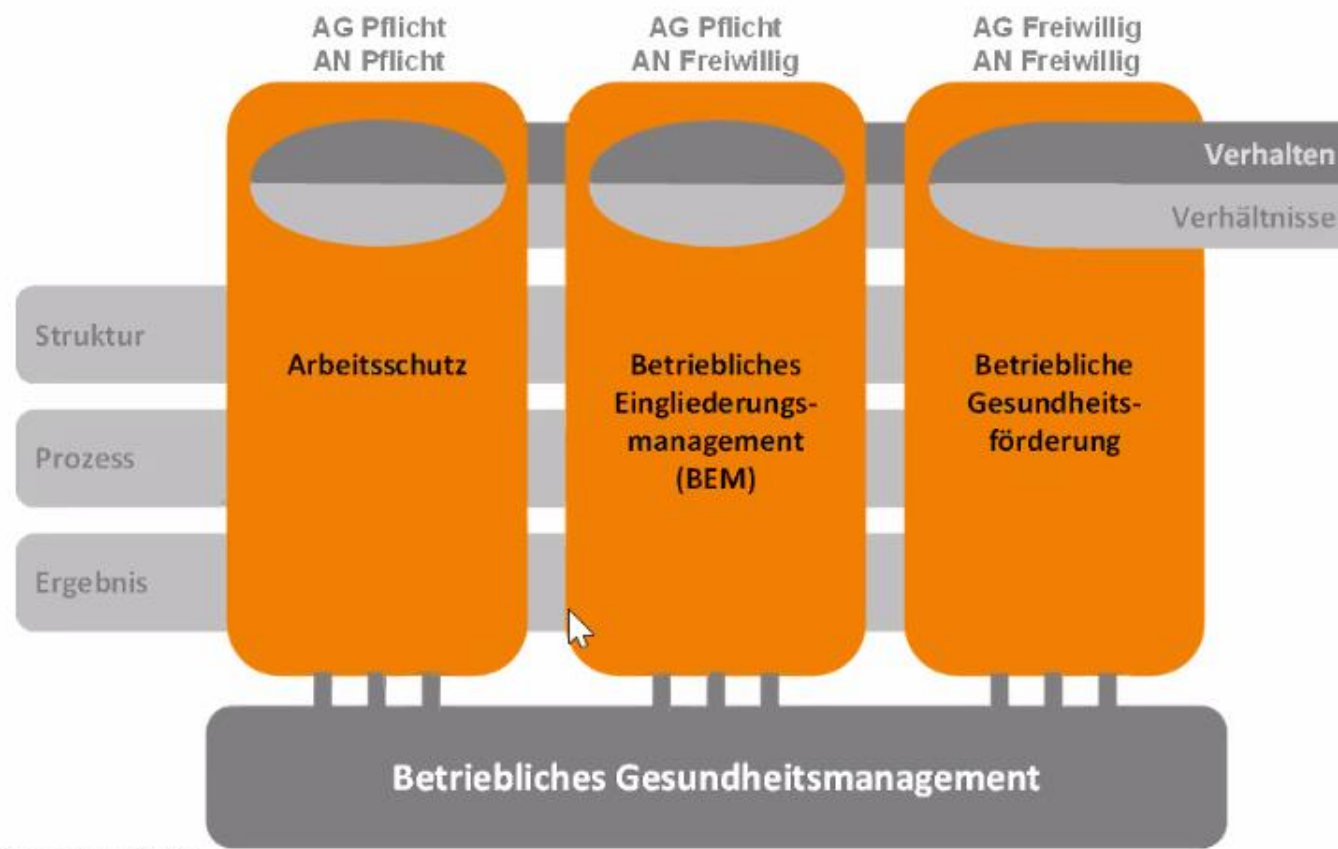


Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Handlungsfelder der Prävention

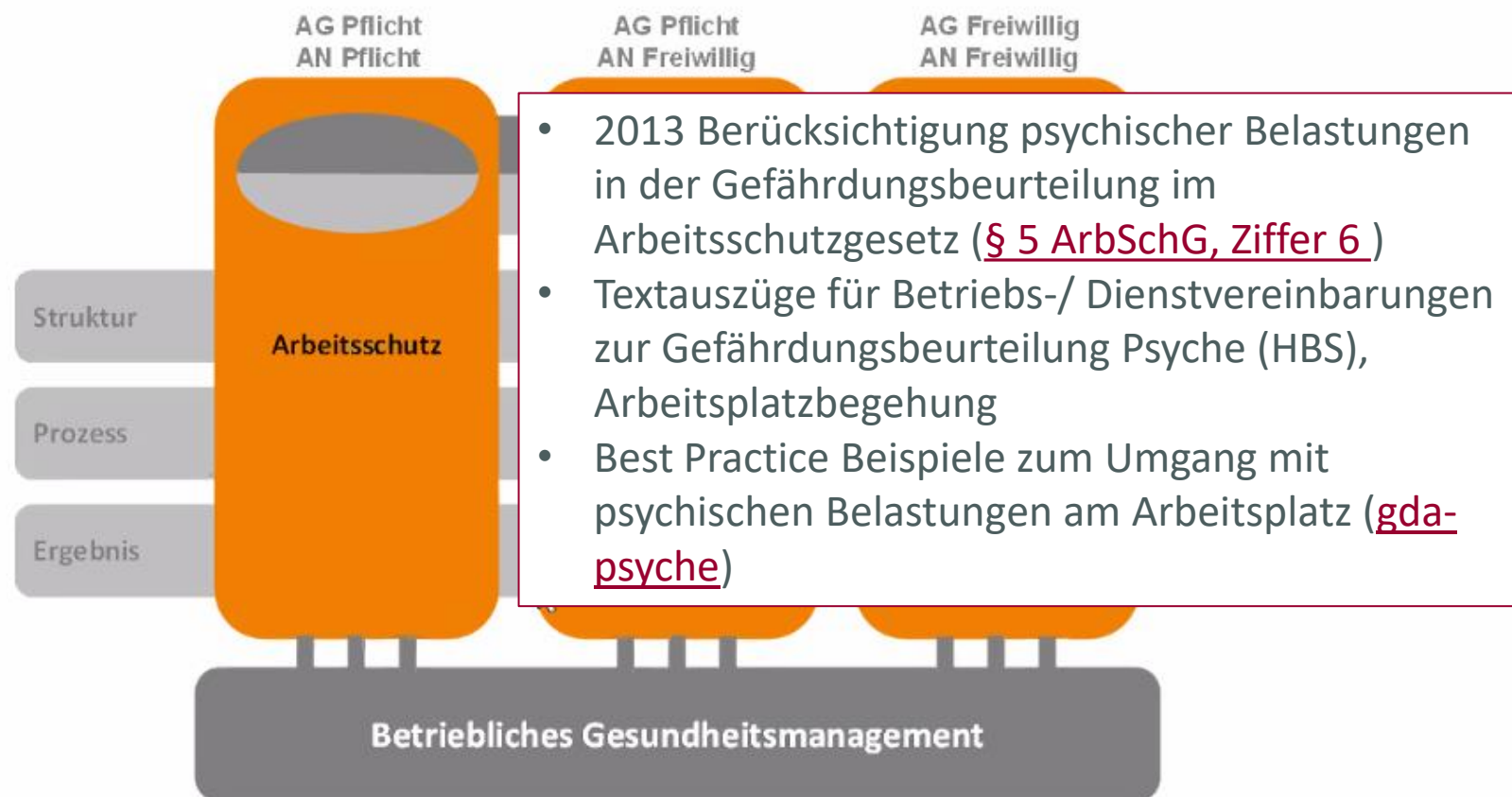
Betriebliches Gesundheitsmanagement



Quelle: Giesert (2012)

Handlungsfelder der Prävention

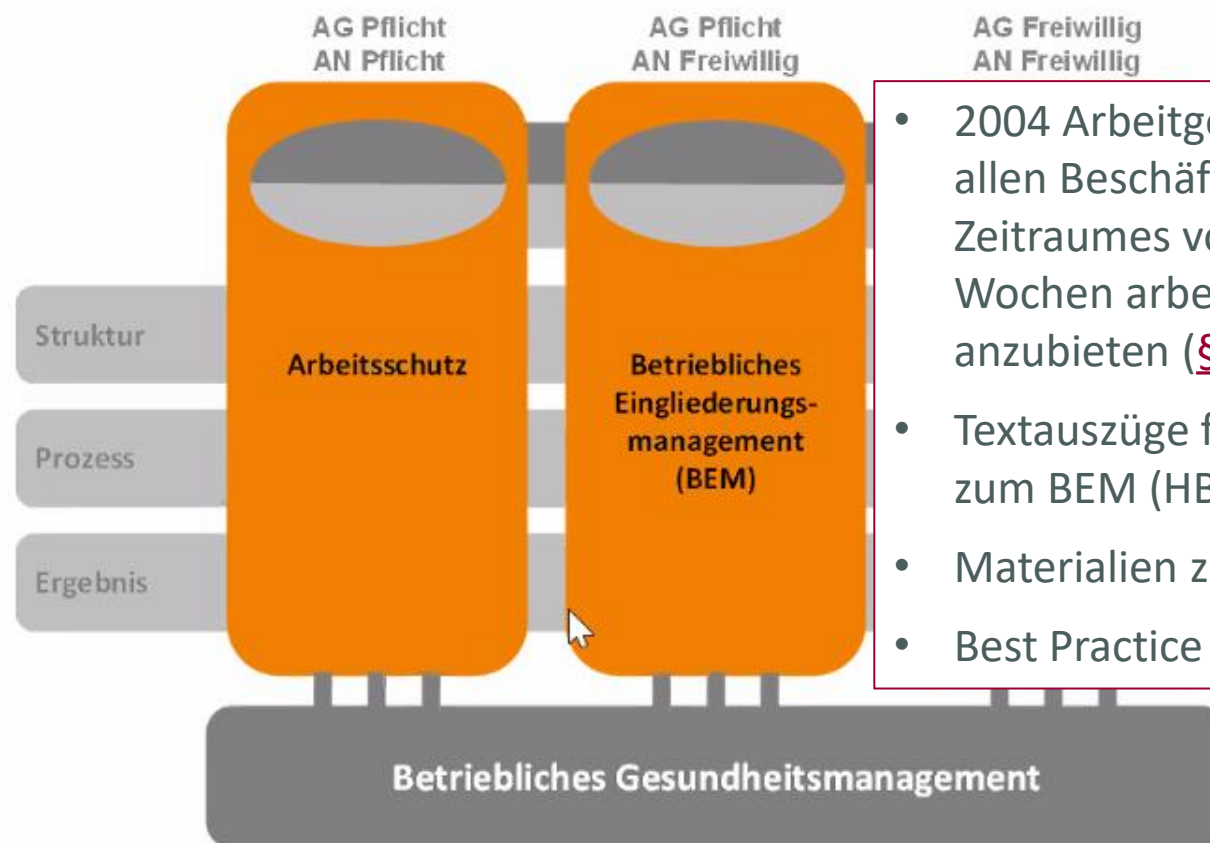
Betriebliches Gesundheitsmanagement



Quelle: Giesert (2012)

Handlungsfelder der Prävention

Betriebliches Gesundheitsmanagement



- 2004 Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet allen Beschäftigten, die innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, ein BEM anzubieten ([§ 167 Abs. 2 SGB IX](#))
- Textauszüge für Betriebs-/ Dienstvereinbarungen zum BEM (HBS), Abb. BEM-Prozess
- Materialien zur Evaluation
- Best Practice Beispiele

Quelle: Giesert (2012)

Leitbild BGM (STEAG GmbH)

Systemischer Ansatz





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

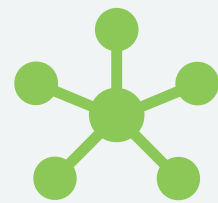
3 Kategorien



Bedürfnisse der BEM-Berechtigten / Kommunikation



Wissen



Vernetzung

1. 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?

Hinweise zur
Wiedereingliederung im Team

1. Bedürfnisse der BEM-Berechtigten

- **Vor- und Nachteile des offenen Umgangs** mit der eigenen Erkrankung besprechen. (Der Zeitrahmen liegt allein beim BEM-Berechtigten!)
- **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?
- **Empathie!**
- **Ehrliche Kommunikation** – wo sind die Grenzen für den BEM-Berechtigten als auch für die FK?
- **Begrifflichkeiten/Wortwahl**
- **Dos & Don'ts** (z.B. in Rechtfertigungszwang bringen)

In Zusammenarbeit mit „Sag ich's?“

Verweis auf
fähigkeitsgerechte
Arbeit

1. Bedürfnisse der BEM-Berechtigten

„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?

2. 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**

Verweis auf Infos zu Krankheitsbildern oder allgemeinen Warnhinweisen

Verweis auf interne & externe Unterstützer*innen

Verweis auf „Rechtliches FAQ“

Verweis auf Infos zu Krankheitsbildern

2. 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 gesehen und ernst genommen werden**



Verweis auf
fähigkeitsgerechte
Arbeit

3. Vernetzung

- **Zuständigkeit im Unternehmen** (Rolle des BEM-Fallmanagers, Fachdienst für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Personalrat, etc.)
- **Externe Unterstützung** (Integrationsamt, IFD, etc.)
- **Forum** für alle Beteiligten (Austausch für BEM-Berechtigte über Pseudonym)
- **Runder Tisch**
- Best Practice-Beispiele
- Expertenrat

AG Vernetzung:
München/RLP/
Leverkusen

Glossar?

Diskussion: Selbstfürsorge

- Was machen wir mit dem Thema „Selbstfürsorge von Führungskräften“?
- Wie können wir die Selbstfürsorge von Führungskräfte in unsere Ideen integrieren?
- [Gesund führen - Fit in Führung gehen in Kooperation mit Great Place to Work® - Centrum für Prävention \(cep-hoehenried.de\)](#)





BEMpsy

Digital einfach machen

Arbeitsgruppe „Vernetzung“

1. AG-Treffen Bayern: 30.06.2021
2. AG-Treffen Bayern: 29.07.2021 + diverse Treffen zur Absprache
3. Runder Tisch München: 12.10.2021

htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

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/formular/netzwerkpartner-steckbrief>. The page title is 'Steckbrief der Netzwerkpartner*innen'. The form contains the following fields and options:

- Logo Ihrer Organisation:** A field with a dashed border and a button labeled 'Ziehe deine Dateien hierher. Klicke hier'.
- Name Ihrer Organisation *:** A text input field.
- Webseite-Adresse Ihrer Organisation *:** A text input field.
- Beschreibung Ihrer angebotenen Leistungen (max. 500 Zeichen):** A large text area.
- Wo bieten Sie Ihre Leistungen an?:** Radio buttons for 'bundesweit', 'in bestimmten Bundesländern', and 'regional (bspw. in München und Umland)'.
- Einzelne Angebote Ihrer Organisation:** A section with a '+ Eintrag hinzufügen' button.
- Abbrechen:** A button at the bottom right of the form.

Steckbrief der DRV Bayern Süd

www.deutsche-rentenversicherung-bayernsued.de

- **Angebotene Leistungen:** Workshop und online-Kurse
- **Wo bieten Sie Ihre Leistungen an?** Regional: Niederbayern/Oberpfalz und Oberbayern

Stressbewältigung inkl. Schlafcoaching

- Beschreibung der Leistung : zu mehr Ausgeglichenheit und Lebensqualität
- Kontakt für die Leistung:
 - Ansprechpartner*in: Sabine Schmid-Unterlugauer
 - Telefon: 8967812285
- An wen richtet sich die Leistung:
 - Einzelpersonen
- Sprache in der die Leistung angeboten wird:
 - Deutsch
- Keine Barrierefreiheit genannt

Umgang mit psychisch belastenden beruflichen Lebenssituationen

- Beschreibung der Leistung : Vortrag, wie man seine psychische Widerstandsfähigkeit stärken kann
- Kontakt für die Leistung:
 - Ansprechpartner*in: Carolyn Litzbarski
 - Telefon: 8967812557
- An wen richtet sich die Leistung:
 - Einzelpersonen
- Sprache in der die Leistung angeboten wird:
 - Deutsch
- Keine Barrierefreiheit genannt

Steckbrief der DRV Bayern Süd

www.deutsche-rentenversicherung-bayernsued.de

Workshop für Führungskräfte "Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz"

- Beschreibung der Leistung : frühzeitig psychische Störungen zu erkennen und ein Verständnis von psychischer Gesundheit zu erlangen
- Kontakt für die Leistung:
 - Ansprechpartner*in: Sabine Schmid-Unterlugauer
 - Telefon: 8967812285
- An wen richtet sich die Leistung:
 - Einzelpersonen
- Sprache in der die Leistung angeboten wird:
 - Deutsch
- Keine Barrierefreiheit genannt

Psychische Widerstandsfähigkeit

- Beschreibung der Leistung : drei Schritte, um Ihre psychische Widerstandsfähigkeit zu stärken
- Kontakt für die Leistung:
 - Ansprechpartner*in: Carolyn Litzbarski
 - Telefon: 8967812557
- An wen richtet sich die Leistung:
 - Einzelpersonen
- Sprache in der die Leistung angeboten wird:
 - Deutsch
- Keine Barrierefreiheit genannt

Steckbrief der DRV Bayern Süd

www.deutsche-rentenversicherung-bayernsued.de

Servicepunkt Lebensereignis

- Beschreibung der Leistung : schnelle, professionelle Hilfe zur Selbsthilfe und unterstützt bei der Bewältigung schwieriger persönlicher Lebenssituationen.
- Kontakt für die Leistung:
 - Ansprechpartner*in: Carolyn Litzbarski
 - Telefon: 8967812557
- An wen richtet sich die Leistung:
 - Einzelpersonen
- Sprache in der die Leistung angeboten wird:
 - Deutsch
- Keine Barrierefreiheit genannt

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**
 - Am 22. März 2022, 9 – 12 Uhr
- **Erster Runder Tisch in Leverkusen**
 - Am 30. März 2022, von 10 – 12 Uhr

Ihr/e Ansprechpartner*in



AG FK/ Unternehmenskultur: Merle Wunderling,
merle.wuenderling@gaw-wai.de
01590-4832142



AG Vernetzung: Tobias Reuter, tobias.reuter@gaw-wai.de
0171-5380999

Digitale Tools und Plattform

Unser Beitrag zum BEM im Projekt BEMpsy

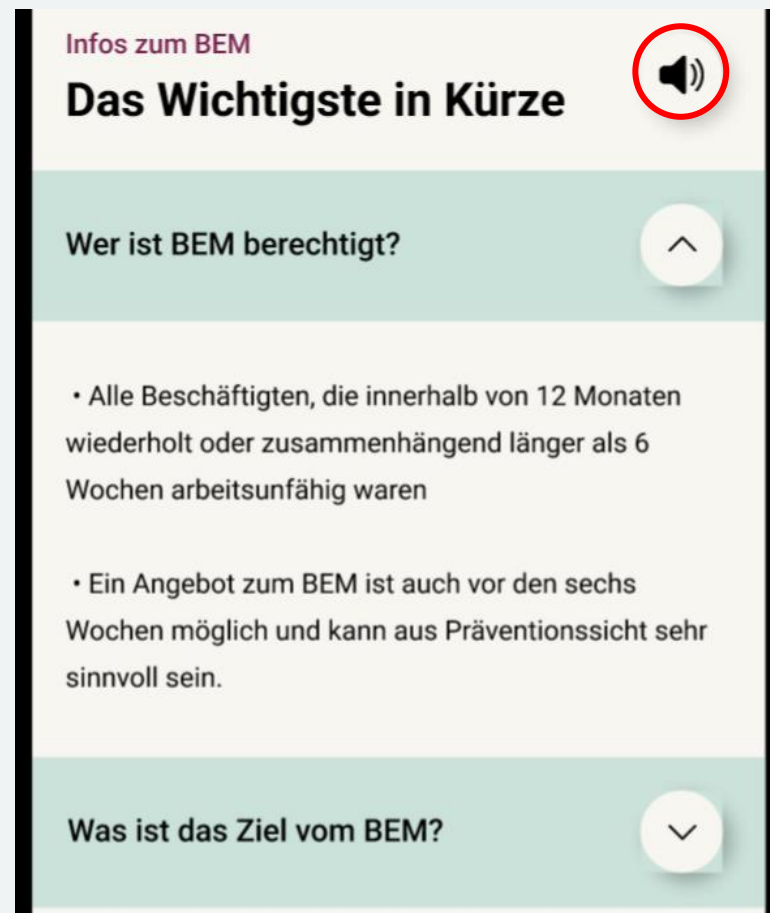
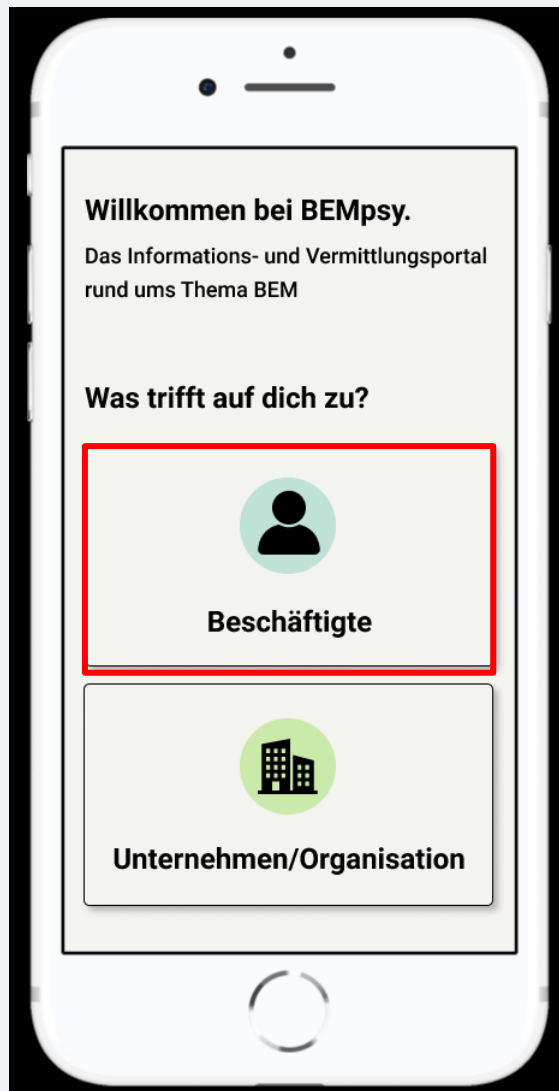
Hilfestellungen für BEM-Berechtigte, BEM-Verantwortliche, Führungskräfte, Netzwerke, usw.

in Form von **digitalen Tools**



Design Sprints (2022)

1. **BEM - Das Wichtigste in Kürze**
2. Öffentlichkeitsarbeit + Material
3. Intelligente Suche Leistungskatalog
Netzwerkpartner*innen
4. Prävention vor Langzeiterkrankung
(psyGA)
5. Individuelle Gefährdungsbeurteilung
6. Krankheitsbilder
7. Digitale Evaluation
8. Rechtliches FAQ
9. Best Practices
10. BEM-Pate
11. BEMpsy eLearning



Feedback

- Wunsch, Firmenlogo & (unternehmensspezifischen) Willkommenstext zu integrieren - Akzeptanz/ Unternehmenskultur statt Anonymität

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
- Einschlägige 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: BEM-Pate

- 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: BEM-Pate

- Es braucht einen klar abgesteckten Rahmen (Zeit, Vergütung), nicht die BEM-Berechtigten ehrenamtlich arbeiten lassen!!
- Ganzheitliche Betrachtung des Gesamtlebens (Haus der Arbeitsfähigkeit)
- Barrierefreiheit - Telefonische Beratung (Menschen ohne Internet-Zugang)
- ggf. interne BEM-Paten/ Selbsthilfegruppen im Unternehmen (Betroffene beraten Betroffene)
- Rolle klären (Unterschied zwischen BEM-Pate und Fallmanager*in muss klar sein)
- Umgang mit Kolleg*innen?

Diskussion: Qualifizierung/ Zertifizierung

- Brauchen wir eine Zertifizierung für unsere Plattform?
- Welche Kriterien sind für die Qualität erforderlich?
- Wie ist der Ausbildungsbereich zum BEM aufgestellt?
 - Qualifizierung zum zertifizierten Arbeitsfähigkeitscoach® (AFCoach, Institut für Arbeitsfähigkeit GmbH)
 - Ausbildung zum Certified Disability Management Professional© (CDMP, DGUV)
 - <https://ex-in.de/>
 - Unterstützung durch die Rentenversicherung durch Prävention

Weitere Vorgehensweise und Ausblick

Projekt BEMpsy

Ausblick Termine

- XX.XX.2022** **Runder Tisch Bayern**
- 22.03.2022 5. AG-Treffen Führungskräfte/ Unternehmenskultur (10-13 Uhr)
- XX.XX.2022** **3. AG-Treffen Vernetzung (10-13 Uhr)**
- 21.06.2022 4. Treffen der Lern- und Experimentierräume Bayern (10-14 Uhr)
- 15.09.2022 Netzwerktreffen (10-13 Uhr)
- 29.09.2022 2. Zwischenveranstaltung, vrs. München oder Nürnberg
- 12.09.2023 Abschlussveranstaltung, vrs. Bochum

www.bempsy.de

MUT-Tour: Aktionstage in 2022 geplant



Öffentlichkeitsarbeit BEM

Interesse an einer Pilotierung unter
tobias.reuter@gaw-wai.de

- Erprobung des Konzepts Öffentlichkeitsarbeit / Marketing BEM
- Begleitung durch die GAW gGmbH
- Nutzung der angebotenen Materialien
- Evaluation des Konzepts

- **Was ist für Sie gute Öffentlichkeitsarbeit/ gutes Marketing im BEM? Welche Beispiele kennen Sie?**
- **Wer hat Interesse im Rahmen des Projektes an seiner Öffentlichkeitsarbeit/ am Marketing BEM zu arbeiten und das Konzept zu evaluieren?**

Antistigma-Kampagne

Interesse an einer Pilotierung unter
tobias.reuter@gaw-wai.de

- Destigmatisierung mit einer Antistigma-Kampagne Bestandteil von BEMpsy
- Grundlagen, die wir nutzen wollen:
 - psyGA Destigmatisierung
 - Siemens Antistigma-Kampagne
- Zusammenarbeit mit Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw)

- **Welche Best-Practice Beispiele von Antistigma-Arbeit/ -Kampagnen kennen Sie?**
- **Wer hat Interesse an einer Erprobung einer Antistigma-Kampagne mitzuwirken?**

Herzlichen Dank!