



BEMpsy

Digital einfach machen

BEMpsy Lern- & Experimentierräume NRW

3. Treffen, 11.03.2022

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, 11.03.2022, 10-14 Uhr

- 10:00 Uhr **Begrüßung, Projektüberblick und Kurzvorstellung**
- 10:45 Uhr **Präsentation und Diskussion Konzept „BEM-Pate“**
- 11:15 Uhr **Vorstellung und Diskussion der Inhalte der Arbeitsgruppen**
- 13:10 Uhr **Austausch der Ergebnisse**
- 13:40 Uhr **Weitere Vorgehensweise und Ausblick**



Marianne Giesert



Lars Schirmmacher

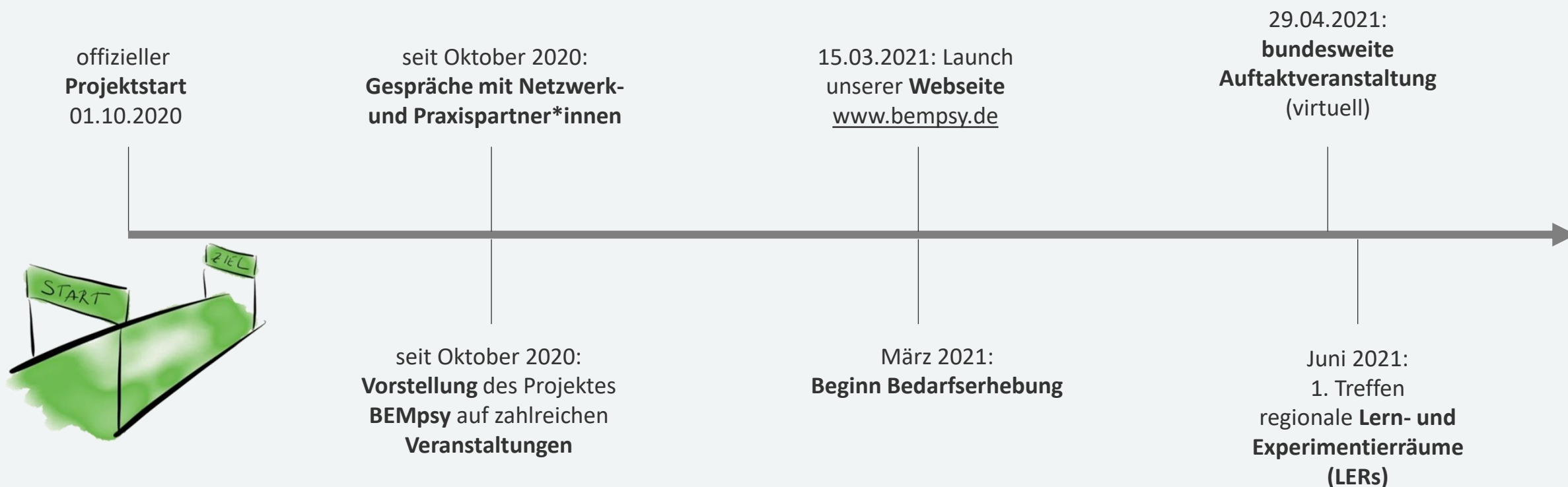


Ruth Kremser

Projektüberblick

Projekt BEMpsy

Was ist bereits passiert, wo stehen wir?



Projekt BEMpsy

Was ist bereits passiert, wo stehen wir?

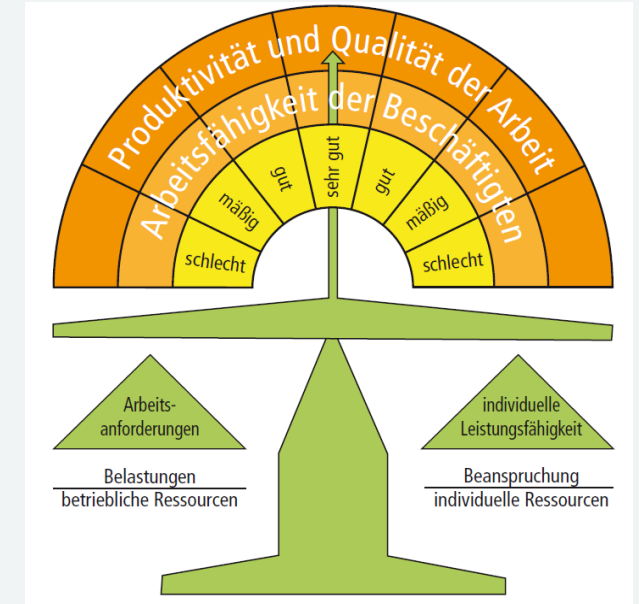


MUT-Tour: Aktionstage in 2022 geplant



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?



Konzept „BEM-Pat*in“

BEM-Pat*innen-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-Pat*in-Zertifizierung

Welche Aufgaben sollen die BEM-Pat*innen übernehmen?

- Unterstützung und Begleitung als qualifizierte Vertrauensperson der Beschäftigten im eigenen Unternehmen (BR/PR, SBV,..) im BEM-Prozess
- Kontaktperson zwischen dem Unternehmen und der*dem BEM-Berechtigten, berät, unterstützt und begleitet die*den BEM-Berechtigte*n bei Entscheidungen und im Prozess

Wer kann BEM-Pat*innen anfordern?

- Können von Unternehmen/Organisationen engagiert werden (intern oder auch extern)
- Digitale Umsetzung: Pool aus zertifizierten BEM-Pat*innen mit Suchfunktion

BEM-Pat*in-Zertifizierung

Wer kann BEM Pat*in werden?

- Disability Manager, Mediziner*innen, Psychiater*innen, Psycholog*innen, SBV (Fachexpert*innen bzw. interne/ externe Akteur*innen BEM), Genesungsbegleiter*innen, und andere

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

- Qualifizierung (z.B. fachliche Ausbildung, Weiterbildungen)
- kurzer Bericht über den Verlauf der eigenen psych. Erkrankung oder über Erfahrungen mit psych. erkrankten Menschen
- Grundwissen zum BEM und zu psychischen Erkrankungen, Vernetzungswissen
- Soziale und persönliche Kompetenzen, z.B. Empathie, eigene Grenzen wahrnehmen, Feedback geben und nehmen



Nachweis der
erfolgreichen
Zertifizierung
zur* zum
BEM-Pat*in

BEM-Pat*in-Zertifizierung

Ist eine Rezertifizierung erforderlich?

- Um den aktuellen Stand im BEM (z.B. aktuelle Rechtsprechung, betriebliche Verfahrensweisen, Supervision) beizubehalten, ist eine Rezertifizierung erforderlich

Diskussion zum Konzept BEM-Pat*in

- Kennen Sie weitere notwendige Qualifikationen?
- Welche Aufgaben sollte die*der BEM-Pat*in übernehmen?
- Würden Sie eine*n BEM-Pat*in engagieren? Wenn ja, zu welchen Bedingungen?
- Würden Sie eine Zertifizierung zur*zum BEM-Pat*in absolvieren wollen?
- Welche Informationen sollten in einem Steckbrief ersichtlich sein?
- Welchen finanziellen Beitrag sollten die Unternehmen für eine*n BEM-Pat*in leisten?

Einige Punkte u. Fragen aus der Diskussion

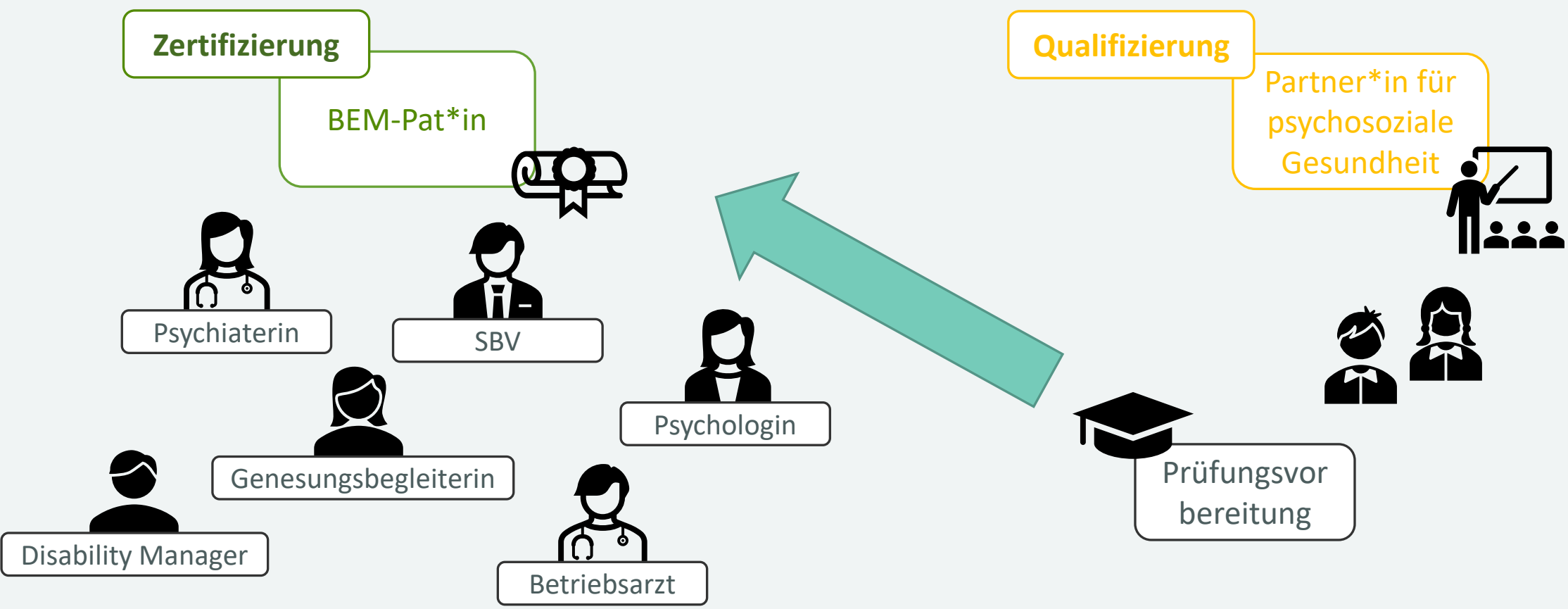
Es sollte nicht zu bürokratisch werden – dann nicht mehr richtig händelbar.

- **Rollenklärung:** Aufgaben von Fallmanager*innen oder Vertrauensperson/IFD?
- Der Pate leitet sich aus dem Christentum ab, der eher ehrenamtlich agiert, ist dies von daher der **richtige Name/Begriff?**
- Was gehört alles in die **Qualitätsstandards** für eine Zertifizierung?
- Für die einzelnen Zielgruppen sollte es **skalierte Module** zur Zertifizierung geben, z.B. bei Ärzt*innen
- Wer bzw. welches **Gremium** soll die Zertifizierung abnehmen?
- Der **Projekt-Beirat** soll dazu befragt werden. Vielleicht so ähnlich wie beim Disability Manager über die DGUV?

Einige Punkte u. Fragen aus der Diskussion

- Für Interessenvertretungen kann in bestehender Rolle die **Kompetenz erhöht** werden
- **Entstigmatisierung** als Teil der Qualifizierung
- **Umgang mit eigener Erkrankung/Akzeptanz/Krankheitseinsicht** wichtiger Punkt

Abgrenzung Zertifizierung und Qualifizierung



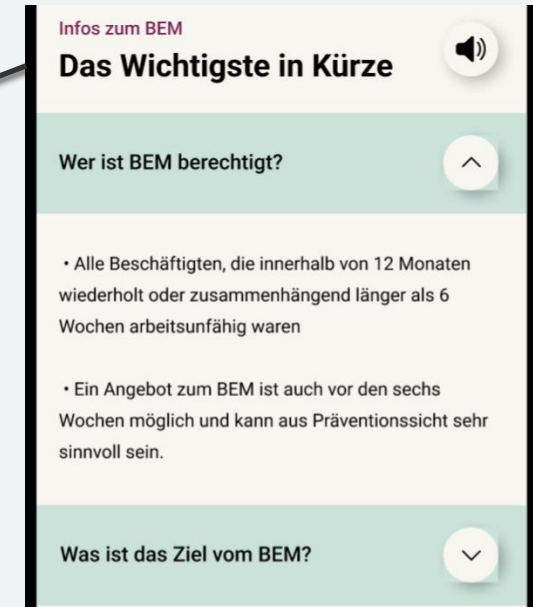
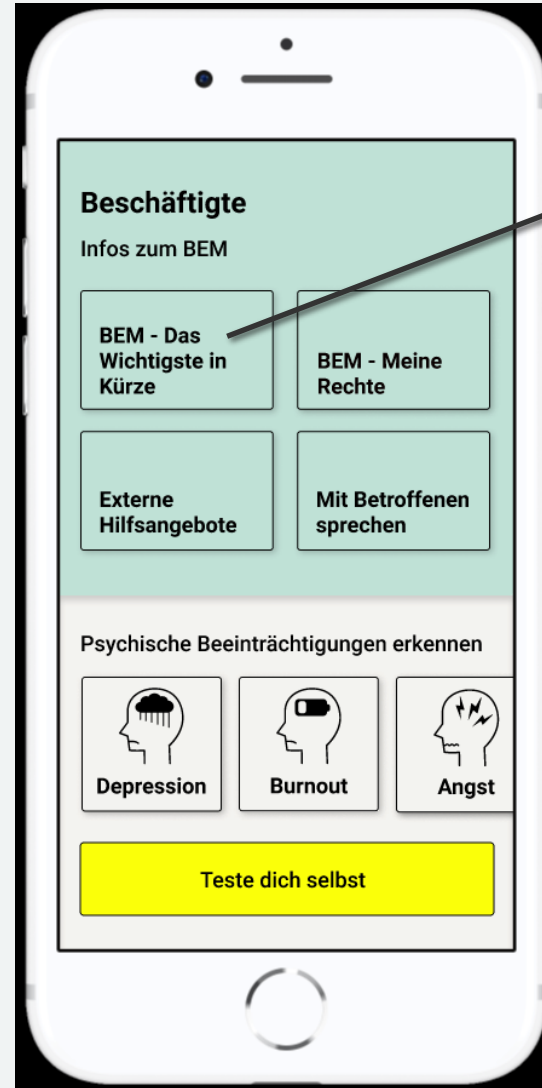
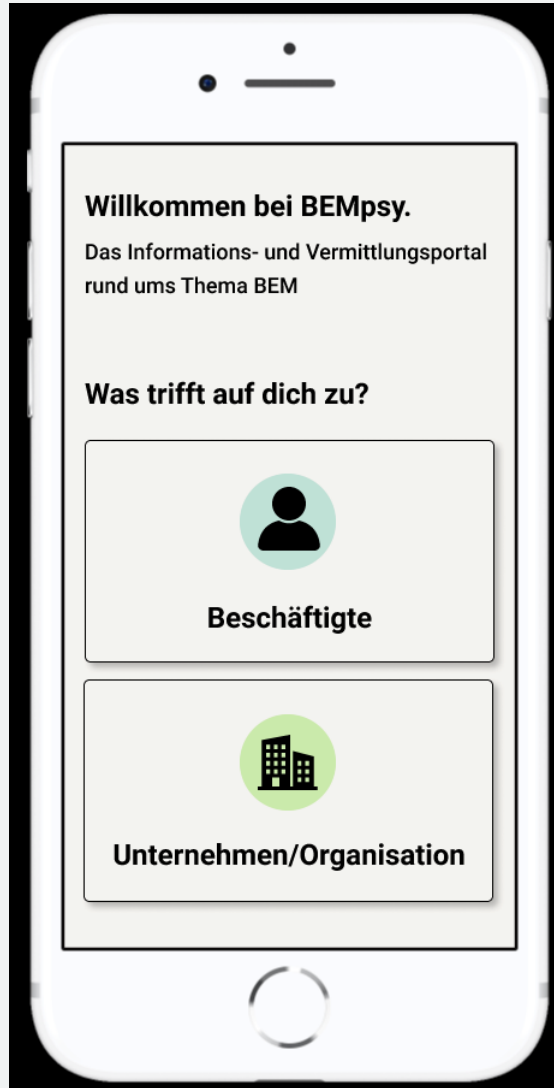
Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen

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?



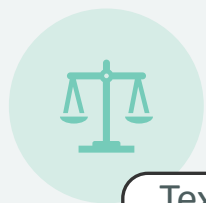
Vorteile der
Einrichtung
fähigkeitsgerechter
Arbeitsplätze



Hinweise zu Passung
zwischen
Arbeitsplatz &
Beschäftigten



Checkliste zur
Fähigkeitsgerechten
Arbeit



Rechtliche Vorgaben

Textvorschläge werden
von Prof. Schmidt-
Rögnitz geprüft



Einführung
Wirksamkeitskontrolle

+ Gesprächsleitfaden für
Führungskräfte/BEM-Verantwortliche
+ Checkliste zu möglichen Belastungen
+ Übersicht zu Instrumenten
(Anforderungs-/Fähigkeitsabgleich)

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) – Beispiel Arbeitsvertrag wird auf die digitale Plattform gestellt
- **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.

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. Die Landtagsabgeordneten Sven Teuber, Florian Meyer, Michael Hüttner sollen angesprochen und mit einbezogen werden.
- Der Brief mit den Statements ist an Malu Dreyer am 1. März geschickt worden.

Ergebnisse und Weiterentwicklungen: Verpflichtung zum BEM stärken (3) Ergänzung aus dem aktuellen AG-Treffen

Fachliche Expertise kann über einen **externen Dienstleister** für das Betriebliche Eingliederungsmanagement eingekauft werden.

Welche Qualitätsstandard muss ein externer Dienstleister erfüllen:

- Darstellung des Konzepts, das zur Verwendung kommt.
- Das Konzept muss einen konkreten Anfang und ein konkretes nachvollziehbares Ende haben.
- Das Datenschutzkonzept muss definiert und nachvollziehbar dargestellt werden.
- Es sollte eine konkrete Ansprechperson im Unternehmen zur Verfügung stehen, um dem ex. Dienstleister Fragen zu internen Verfahrensweisen zu beantworten.
- Vom ex. Dienstleister sollten BEM-Berater*innen mit unterschiedlichen Qualifikationen zur Verfügung gestellt werden: z.B. Mediator*in, usw.

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

Anschreiben Anfang März gestartet

- Vergleich der Krankenkassen bzgl. BEM – Private- und Gesetzliche Krankenkassen - Gibt es einen Unterschied zwischen Privaten- und Gesetzlichen Krankenkassen?
- Schreiben der IKK Südwest anfordern für AG und BEM-Berechtigte. IKK Südwest nimmt zu den BEM-Berechtigten persönlichen Kontakt auf.
- **Schwerbehindertenantrag** soll so schnell wie möglich beantragt werden! um die Unterstützung des lfd in Anspruch zu nehmen. Es reicht auch eine fachärztliche Bescheinigung, um für 1 Jahr vom lfd betreut zu werden.

Geplante Videos

1. BEM in Kürze: ca. 2-3 Minuten
 - GAW, **illustriert**, 2-3 Minuten, Was ist BEM: Beteiligte, Ziele, Ablauf, 1-2 Sätze über Psyche
2. Unternehmensleitbild Best Practice (Bsp. Steag)
 - GAW, Max 3 Minuten, Best Practice Steag
3. Führungskräfte Schulung: Kommunikation
 - GAW, 3 Minuten, gutes und schlechtes Beispiel Kommunikation
4. Der Weg in die Klinik und zurück
 - GAW, ca. 5 Minuten, Leverkusen
5. Wie kann ein Unternehmen für ein BEM gestärkt werden mit unterschiedlichen Akteur*innen
 - GAW, **illustriert**, 3 Minuten
6. Werbefilm BEM-Paten
 - GAW, **illustriert**, 3 Minuten, Zertifizierung und Plattform
7. eLearning (Einführungsvideo)
 - HTW 2, **illustriert**
8. 5-6x Erklärvideos: Depression, Burnout, Angst, Sucht, Bipolar, Zwänge?
 - HTW 1, **illustriert**
9. 3x Videos von erfolgreich Genesenen/ ehemaligen BEM-Berechtigten
10. Genesungsbegleiter
 - GAW, 3 Minuten, Bsp. Schneider



BEMpsy

Digital einfach machen

Vernetzung

Tobias Reuter und Marianne Giesert

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**
- **Was können Unternehmen eingeben bzw. abfordern?**

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?
- **Was können Unternehmen und Organisationen anbieten?**

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 dashed box with a 'Zielformat' button and a note 'Ziehen Sie das Logo hierher. Klicken Sie 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.

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

- **Bereits existierend:** Runder Tisch in Rheinland-Pfalz und in München
- **Neu:**

Runder Tisch in Leverkusen
am 30.03.2022, von 11 – 13 Uhr



BEMpsy

Digital einfach machen

„Führungskräfte und Unternehmenskultur“

Unternehmens-
leitlinien

Führungskräfte
Schulungen

Selbstfürsorge
Führungskräfte



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

„Unternehmensleitlinien“

Merle Wunderling
merle.wuenderling@gaw-wai.de



htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Unternehmensleitlinien

nächste Schritte



Teilnehmende:

Praxispartner*innen (Führungskräfte, Personalrat, BEM-Fallmanager, GSBV), Netzwerkpartner*innen (Offensive Mittelstand, psyGA)

Produkte:

BGM Leitbild (STEAG GmbH) > Musterleitfaden/ Checkliste BGM/ Kulturanalyse

Best-Practice Video BGM



BEMpsy

Digital einfach machen

„Führungskräfte Schulungen“

Marianne Giesert
marianne.giesert@gaw-wai.de



htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:

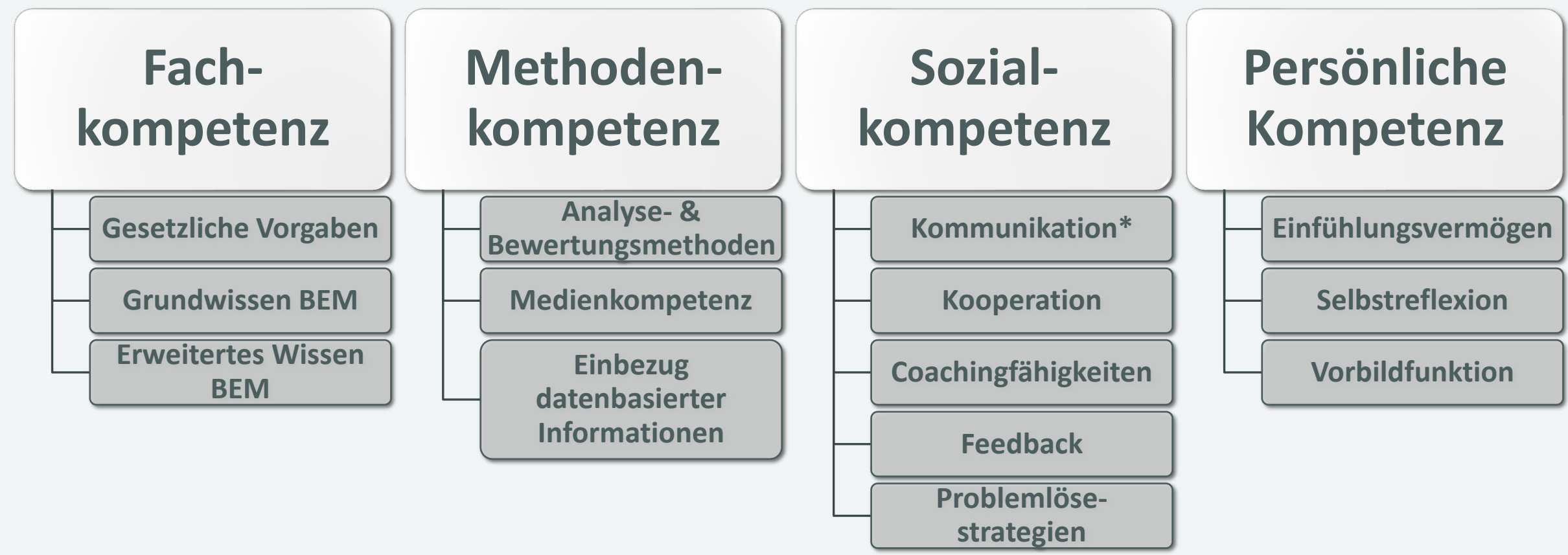


Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Führungskräfte Schulung

Handlungskompetenz



Schulungspaket Teil 1

unserer Netzwerkpartner*innen

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
- 1-Tages-Seminar im November mit Führungskräften vom Flughafen München
- 2x 1,5h Seminare im Februar/März: 16 Personen aus unterschiedlichen Unternehmen/Organisationen

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 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
- Inhalt:
 - Psychische Erkrankungen im Arbeitskontext
 - Psychiatrische Krankheitsbilder
 - Auswirkungen psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz
 - Handlungsfeld Unternehmen – Handlungsleitlinie für Führungskräfte
- Datum: **21. März, 15 – 16.30 Uhr** oder **25. April, 15 – 16.30 Uhr**

Nächste Schritte

Video zur Gesprächsführung

Idee von Matthias Schreier (Münchner Stadtentwässerung):

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

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

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

elearning Tool für Führungskräfte

Weiteres Vorgehen

- Fakten zur Handlungskompetenz
- Checklisten?
- Selbsttests?
- Das Haus der Arbeitsfähigkeit – Arbeitsfähigkeitsmanagement
- Selbstfürsorge – Ergebnisse der AG
- Was brauchen Führungskräfte noch?

- Welche Bilder (lustig?) können dafür gewählt werden – Barriere gerecht?
- **Es soll eine Empfehlung für die Handlungskompetenz für Führungskräfte erarbeitet werden – mit konkreten Tipps für die unterschiedlichen Kompetenzen**



BEMpsy

Digital einfach machen

„Selbstfürsorge Führungskräfte“

Ruth Kremser

ruth.kremser@gaw-wai.de



htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Digitale Angebote für Führungskräfte

3 Kategorien



Bedürfnisse der BEM-Berechtigten

- Wann/ wie spreche ich betroffene Beschäftigte an?
- Wie Sorge ich für Verständnis im Team?
- Vor-/ Nachteile des offenen Umgangs mit Beeinträchtigungen

Gesprächsleitfäden
und Hinweise

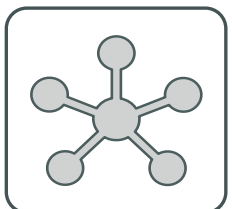
Projekt „Sag ich’s?“
Entscheidungshilfe
zum Umgang



Wissen

- Gesundes Führen
- Psychische Beeinträchtigungen
- BEM (u.a. Ablauf, Recht) & Maßnahmen

Videos, eLearning
Tool und weitere
Schulungen



Vernetzung

- interne/ externe Unterstützer*innen
- Runde Tische
- Best Practice-Beispiele

Datenbank zu
Angeboten, Best
Practice Videos

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

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 NRW

Der Termin für das nächste Treffen wird noch bekanntgegeben.

Projekt BEMpsy

Ausblick Termine

- 22.03.2022 **AG-Treffen Führungskräfte und Unternehmenskultur, 10 – 13 Uhr**
- 30.03.2022 **Runder Tisch Leverkusen, 11 - 13 Uhr**
- 31.03.2022 **AG-Treffen Vertrauensbildung/Kommunikation, 10 – 13 Uhr**
- 29.09.2022 **2. Zwischenveranstaltung, vrs. München oder Nürnberg**
- 12.09.2023 **Abschlussveranstaltung, vrs. Bochum**

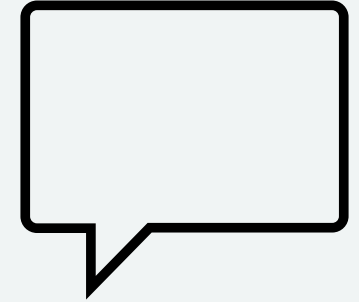
www.bempsy.de

Ihr Feedback

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

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