



BEMpsy

Digital einfach machen

BEMpsy Lern- & Experimentierräume NRW

4. Treffen, 16.09.2022

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

4. Treffen, 16.09.2022, 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 der Inhalte der Arbeitsgruppen**
- Führungskräfte und Unternehmenskultur
- 13:30 Uhr **Ausblick**
- 14:00 Uhr **Ende des 4. Treffens**



Marianne Giesert



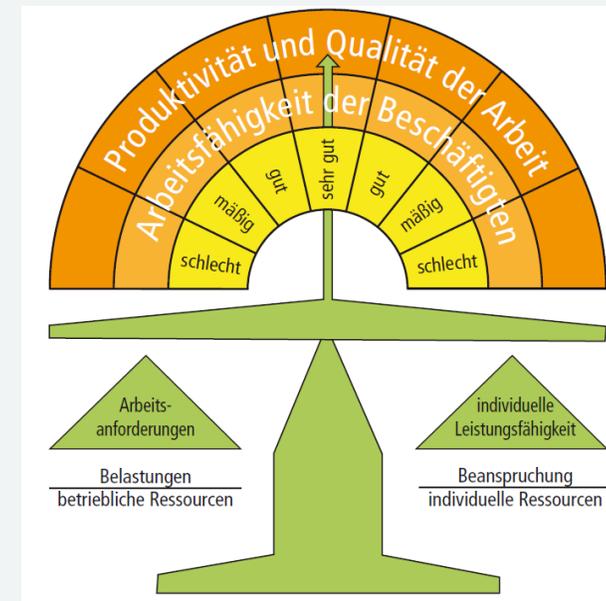
Lars Schirmmacher



Ruth Kremser

Kurzvorstellung

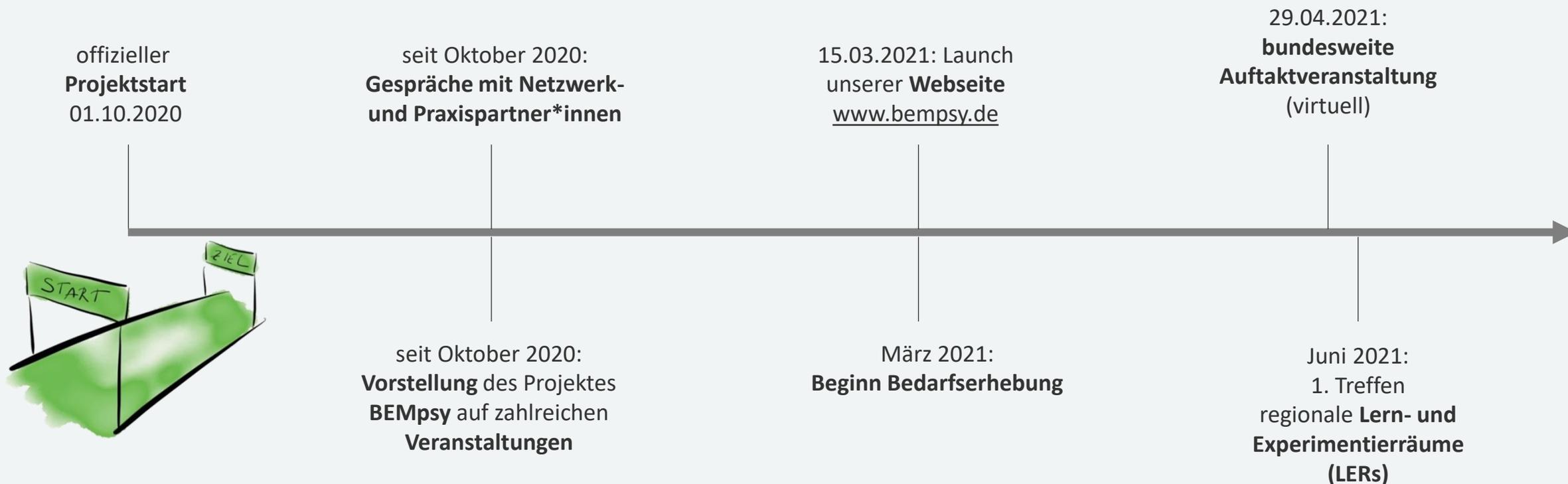
1. Was konnten Sie bisher aus dem Projekt als Wissenswertes mitnehmen?
2. Sind Sie mit Freude an dem Projekt beteiligt? Oder fehlt Ihnen etwas?
3. Wie schätzen Sie gerade Ihre Arbeitsbewältigungsfähigkeit ein?



Projektüberblick

Projekt BEMpsy

Was ist bereits passiert, wo stehen wir?



Projekt BEMpsy

Was ist bereits passiert, wo stehen wir?



Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen



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

Die 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, ehemalg Betroffene)
- Regionen: Rheinland-Pfalz/ Nordrhein-Westfalen

Das Produkt:

eLearning-Ausbildungskonzept für Multiplikator*innen im BEM („Begleiter:in für psychosoziale Gesundheit“)

Ausbildungskonzept Multiplikator*innen

Die 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

Die Rolle des/der Begleiter:in für psychosoziale Gesundheit:

- Zwischen BEM-Beauftragte:r und BEM-Berechtigte:r (als Kolleg:in 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 vor, berät, unterstützt, begleitet.
- Er/Sie informiert alle Mitarbeitende:n regelmäßig über das BEM und seine Neuerungen (Kommunikationsunterstützer:in für das interne Marketing).
- Er/Sie ist Ansprechpartner für psychosoziale Belange der Mitarbeitende:n

Ausbildungskonzept Multiplikator*innen

Vorgehensweise

Unsere Vorgehensweise:

Curricula inkl. Protokoll BEMpsy-AG-Treffen „Vertrauensbildung und Kommunikation“
2022

18. August

	Inhalt	Methodische Umsetzung	Lernaufwand (1 UE = 45 min)	BEMpsy vorhanden?	Zuständigkeit & Terminierung
00	<p>Begrüßung</p> <p>Organisationelles (Ablauf, FAQ, Kontaktaufnahme, Handling)</p> <p>Infos zur Prüfung</p> <p>Einführung ins Thema</p>	<p>Canva-Software für die methodische Entwicklung der Webseite für den Selbstlernlehrgang (mockup)</p> <p>Text – Bedarf skizzieren, Selbstlernen im Lehrgang beschreiben</p> <p>Video, Podcast</p>	-	1.	Lars

Hausaufgabe 21.07.2022:

Jeder erarbeitet zu seinen Inhalte die methodische Vorgehensweise für canva (Klärung BEMpsy ob nutzbar)
Übungskatalog geht an alle zur Ergänzung
Offene Themen: (Wer übernimmt)
Supervision

Gesamtumfang des Selbstlernlehrgangs:

Ca. 80-120 UE sind angestrebt (inkl. eigenständigem Lernen)

Haftungsausschluss – Verzichtserklärung – Disclaimer – klären mit BEMpsy – bei Verlinkungen – Empfehlung Therapie etc ...

Übungskatalog Stressbewältigung verschicken – AG sammelt weitere Übungen und spielt diese Lars zu

Kommunikation (Modul 7) - Ja, bei AG „Kommunikation und Führung“ – übertragbar? Klärung mit AG

Klärung HTW nötig:

Ausbildungskonzept Multiplikator*innen

Inhalte

Inhalte der Ausbildung:

Ein kurzer Blick in die Inhalte ...

Ausbildungskonzept Multiplikator*innen Technik

Wie kann das technisch umgesetzt werden?

Ein kurzer Blick in eine vergleichbare Technik ...



Zertifikatslehrgang:
Fachkraft für Betriebliches
Gesundheitsmanagement

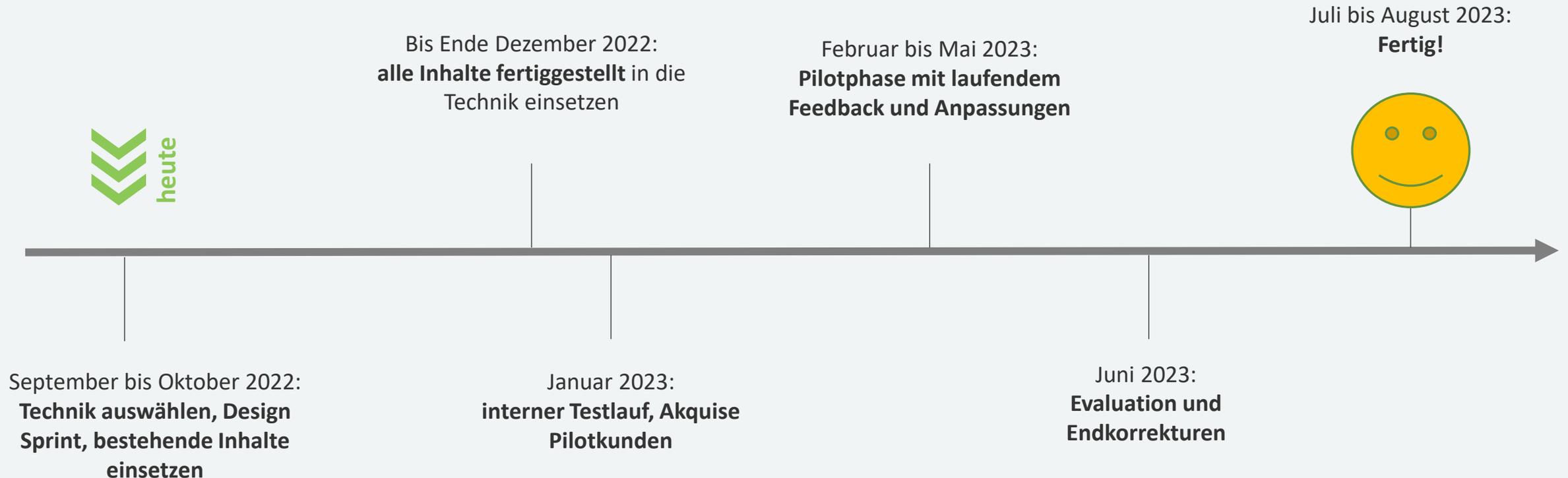
KURS WIEDER AUFNEHMEN DETAILS ▾



In diesem Kurs werden die Grundlagen des Betrieblichen

Ausbildungskonzept Multiplikator*innen

Zeitplan



Ausbildungskonzept Multiplikator*innen

Inhalte

Aufruf:

Wir brauchen Sie ...

... und suchen:

Teilnehmende für das Pilotprojekt:

- Selbstlernlehrgang testen
- Laufendes Feedback geben - Evaluationsbefragung



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

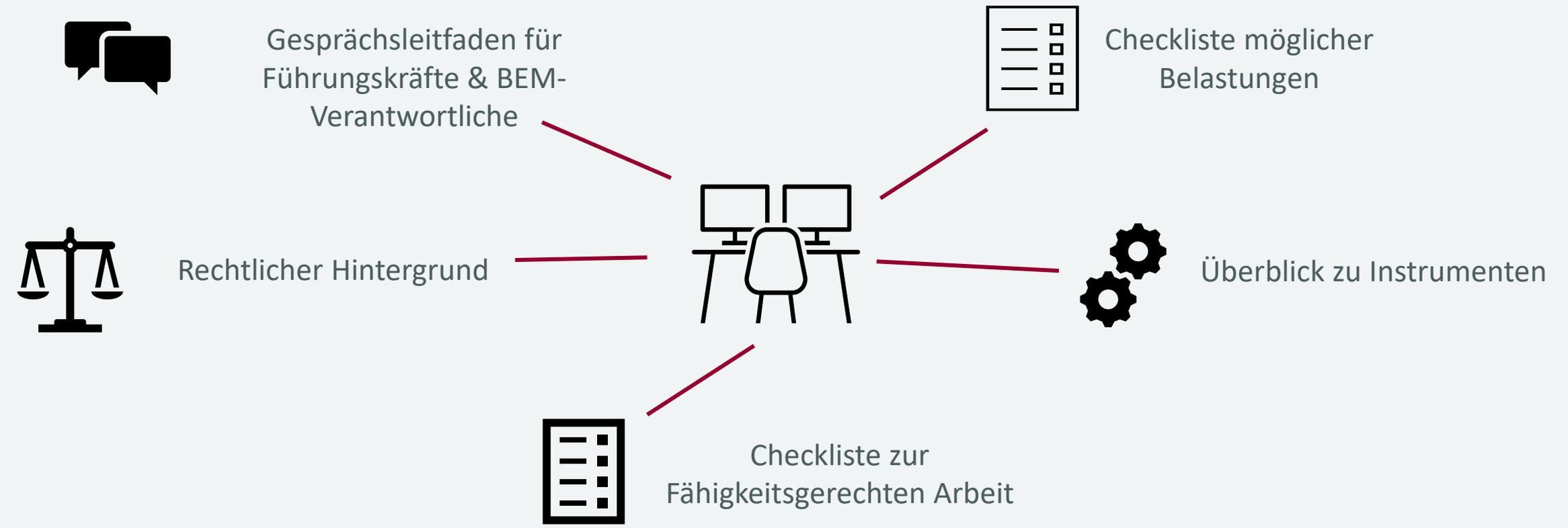
4. AG-Treffen:

Inhalte zu BEM-Werkzeugen wurden besprochen
und ergänzt.

Nächster Schritt: **Leitfaden/Checkliste in
Unternehmen testen.**

Unsere Produkte: BEM-Werkzeuge

Stand August 2022



Ihre Chance: Gestalten Sie die BEM- Werkzeuge mit



- Als Praxispartner*innen werden Ihnen die BEM-Werkzeuge zur Verfügung gestellt
- Sie geben uns Feedback dazu
- Anhand Ihres Feedbacks werden die Werkzeuge angepasst



ZDF BEM-Team testet bis November `22 die Werkzeuge, weitere Interessierte können sich gerne melden

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, wenn Sie sich daran beteiligen,
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.
- **Was können wir tun, um die Betriebs- und Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen stärker miteinzubeziehen?**

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 Ansprechpersonen.
- **22.02.22:** Brief an Malu Dreyer mit Statements von Manfred Schneider (netzG RLP) und Claudia Kröger (AAW e.V.)– Ziel ist ein Gespräch mit ihr bzw. einer/einem Minister/in zu bekommen, um die weitere Vorgehensweise zu besprechen.
- Die Landtagsabgeordneten Sven Teuber, Florian Meyer, Michael Hüttner sollen angesprochen und mit einbezogen werden.
- **13.04.22:** Schriftliche Absage von Fr. Mischnick, Leiterin der Abteilung Arbeit u. Transformation im Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung
- **26.07.22:** Schreiben an Malu Dreyer mit Bitte um ein Gespräch

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 Qualitätsstandards 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 (3)

Beispiel:

Das **Institut für Arbeitsfähigkeit** ist ein externer Dienstleister für das Betriebliche Eingliederungsmanagement - mit den folgenden Qualitätsstandards - beispielhaft:

- Leitbild
- Referenzen
- Datenschutz
- Beteiligung von Beschäftigten und Kund*innen
- Sicherheit, Gesundheit, Umweltschutz
- Die Zusammenarbeit mit Kooperationspartner*innen basiert auf gegenseitigem Vertrauen, Respekt, Wertschätzung und Fairness.
- und Weiteres



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.



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 Rheinland-Pfalz, 11. Oktober 2022
- Runder Tisch in München

Runder Tisch Leverkusen

Termin: Donnerstag, 23.02.2023, oder Freitag, 24.02.2023
jeweils 10 Uhr bis 12.30 Uhr

Ort: LVR Inklusionsamt Köln, Triangel-Haus, Otto-Platz 1,
50679 Köln, gleich am Bahnhof Köln-Deutz

Fachvortrag: Die Leistungen des Inklusionsamtes im BEM

Materialien zum „Runden Tisch“

- **Checkliste - Runder Tisch (Ausschnitt)**
- Vorbereitung
- Identifizierung relevanter regionaler Akteur/innen
- Für Beispiele siehe Vernetzungstabelle
- Verschicken von Einladungen an Interessierte und Relevante Akteure/innen (siehe Muster)
- Mieten eines Seminarraumes
- Sollte der Anzahl der Teilnehmenden angemessen sein. Ggf. Beachtung von Abstandsregelungen.
- Ggf. Hygienekonzept



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

„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



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



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**

elearning Tool für Führungskräfte

Weiteres Vorgehen

Fach- kompetenz

Kapitel 1: Das Wichtigste zum BEM

- Was bedeutet „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM)?
- Wer ist BEM berechtigt?
- Was ist das Ziel des BEM?
- Wer ist am BEM beteiligt?
- Ist eine Teilnahme am BEM von Beschäftigten freiwillig?

Kapitel 2: Rechtliche Grundlagen des BEM

- Welches Gesetz steht hinter dem BEM?
- Welche unterschiedlichen Verpflichtungen ergeben sich daraus?
- Was ist bei einer Schwerbehinderung/Gleichstellung nach dem Gesetz zu beachten?
- Was muss zum Thema Datenschutz berücksichtigt werden?

elearning Tool für Führungskräfte

Weiteres Vorgehen

Fach- kompetenz

Kapitel 3: Der BEM-Prozess

- Aus welchen Schritten besteht ein BEM-Prozess?
- Welche Mindeststandards sollen erfüllt werden?
- Wie wird die Wirksamkeit der im BEM vereinbarten Maßnahmen geprüft?

Kapitel 4: Die Rolle der Führungskraft im BEM

- Wie kann ich eine*n BEM-Berechtigte*n begleiten? [HILFE Konzept]
- Was hat die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mit dem BEM zu tun?
- Welche Rolle spielt die Unterweisung im Dialog?

Kapitel 5: Interne und externe Unterstützer*innen

- Welche Unterstützer*innen im Betrieb gibt es beim Thema BEM?
- Welche Unterstützer*innen außerhalb des Betriebs gibt es beim Thema BEM?
- Wie kann der Integrationsfachdienst unterstützen?

elearning Tool für Führungskräfte

Weiteres Vorgehen

Fach- kompetenz

Kapitel 6: Grundwissen zu psychischen Beeinträchtigungen und Schwerbehinderungen bzw. Gleichstellungen

- Was sind psychische Beeinträchtigungen? [interner Link zu Videos + Texten]
- Ab wann wird von einer Schwerbehinderung gesprochen?
- Wann handelt es sich um eine Gleichstellung?
- Wie erkenne ich psychische Beeinträchtigungen (bei meinen Mitarbeitenden)?
- Wie gestalte ich ein erstes unterstützendes Gespräch?

Kapitel 7: Selbstfürsorge für Führungskräfte

- Welche Bedeutung hat die Selbstfürsorge im betrieblichen Kontext? (KFZA/WAI)
- Wie kann Selbstfürsorge aussehen?

Nächste Schritte

Video zur Gesprächsführung (Führungskraft & BEM-Berechtigte)



Idee von Matthias Schreier (Münchner Stadtentwässerung):

2 Videos à 90 Sekunden mit Führungskraft und BEM-Berechtigter: good practice und bad practice in Anlehnung an Stromberg

Drehbuch wurde geschrieben – vielen Dank noch mal an Frau Diwald und Herrn Schreier!

Drehort: Baureferat München

Schauspieler*innen: Frau Diwald, Herr Harpaintner

Drehtermin: voraussichtlich Anfang/Mitte November

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

Ausblick

Nächste Schritte und Öffentlichkeitsarbeit

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

2. Zwischenveranstaltung

[Link zur Anmeldung](#)

Am Donnerstag, **29.09.2022 von 09:30 – 17:30 Uhr** in Präsenz (**Berlin**) oder per Online-Stream (via **Zoom**)

Ziele der Veranstaltung:

- **Erfahrungsaustausch** aller am Projekt Beteiligten
- Präsentation und Reflexion aller bisherigen **Projektfortschritte**
- Interessante **Vorträge** von Expert*innen aus der BEM-Praxis bzw. Netzwerken
- **Interaktiver Dialog** zwischen allen Interessierten
- Gemeinsame **Weiterentwicklung** der bisherigen Ergebnisse aus dem Projekt



Bildquelle: Pixabay

Woche der Seelischen Gesundheit 2022

10. bis 20. Oktober

- Motto: „Reden hebt die Stimmung – Seelisch gesund in unserer Gesellschaft“
- Koordiniert durch das **Aktionsbündnis Seelische Gesundheit**
- bundesweit zahlreiche Veranstaltungen digital oder in Präsenz



Bildquelle: dpm - stiftung

BEMpsy Netzwerkpartner dpm – Stiftung:

- Filmabend „Silver Linings“
- Aktionstag Stadt Mainz und Landkreis Mainz-Bingen
- Seelische Gesundheit in der Arbeitswelt

Antistigma-Kampagne

Psychische Erkrankungen - Daten und Fakten

Immer öfter hört man in den Medien oder auch im näheren Umfeld von Menschen mit psychischen Erkrankungen. Sind wirklich so viele Menschen in Deutschland davon betroffen?

Machen
Sie sich selbst
ein Bild!

- **Ziele:**
 1. **Aufklärung** über psychische Erkrankungen
 2. **Förderung des Austauschs** über psy. Erkrankungen mit Betroffenen und unter Kolleg*innen
 3. **Veränderung des Verhaltens** hin zu einem offeneren Umgang mit psy. Erkrankungen und Belastungen
- **Inhalte:** Plakatkampagne, Handlungsleitfäden, Berichte von Betroffenen u. v. m.
- **Testbetriebe:** u.a. Münchner Stadtentwässerung, Stadtverwaltung Bad Kreuznach (Interesse ab Oktober '22)

Mythen über psychische Erkrankungen

Jeder hat schon viele verschiedene Dinge über psychische Erkrankungen gehört und gelesen. Jedoch kursieren auch viele Unwahrheiten über das Thema. Kommen Ihnen einige der folgenden Aussagen bekannt vor?

So können
Sie Kolleg*innen
unterstützen!

5. Treffen Lern- und Experimentierraum NRW

Das nächste Treffen wird
am Donnerstag, **09.02.2023**
online stattfinden.

Projekt BEMpsy

Ausblick Termine

21.09.2022	AG-Treffen Vertrauensbildung/Kommunikation, 13 Uhr
29.09.2022	2. Zwischenveranstaltung, in Präsenz (Berlin) oder per Zoom, Link zur Anmeldung
18.10.2022	AG-Treffen Betriebliche Strukturen/Organisationales
01.12.2022	Erstellung eines Videos – in Leverkusen
23. oder	
24.02.2023	Runder Tisch Leverkusen
12.09.2023	Abschlussveranstaltung

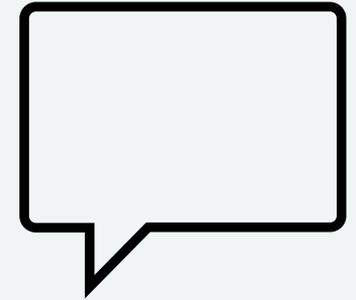
www.bempsy.de

Ihr Feedback

Gibt es Ideen für unser 5. Treffen der BEMpsy Lern- und Experimentierräume NRW?

Was nehmen Sie aus dem 4. Treffen mit?

Wie hat Ihnen das 4. Treffen gefallen?



Kurze Feedback-Umfrage:

<https://limesurvey.bempsy.de/716365?lang=de>

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