



BEMpsy

Digital einfach machen

BEMpsy Lern- & Experimentierraum Bayern

4. Treffen, 21.09.2022

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, 21.09.2022, 10-14 Uhr

Begrüßung, Ankommen

Projektüberblick

Produktüberblick

Produkte aus den Arbeitsgruppen

weitere Produkte

Weitere Vorgehensweise und Ausblick



Tobias Reuter

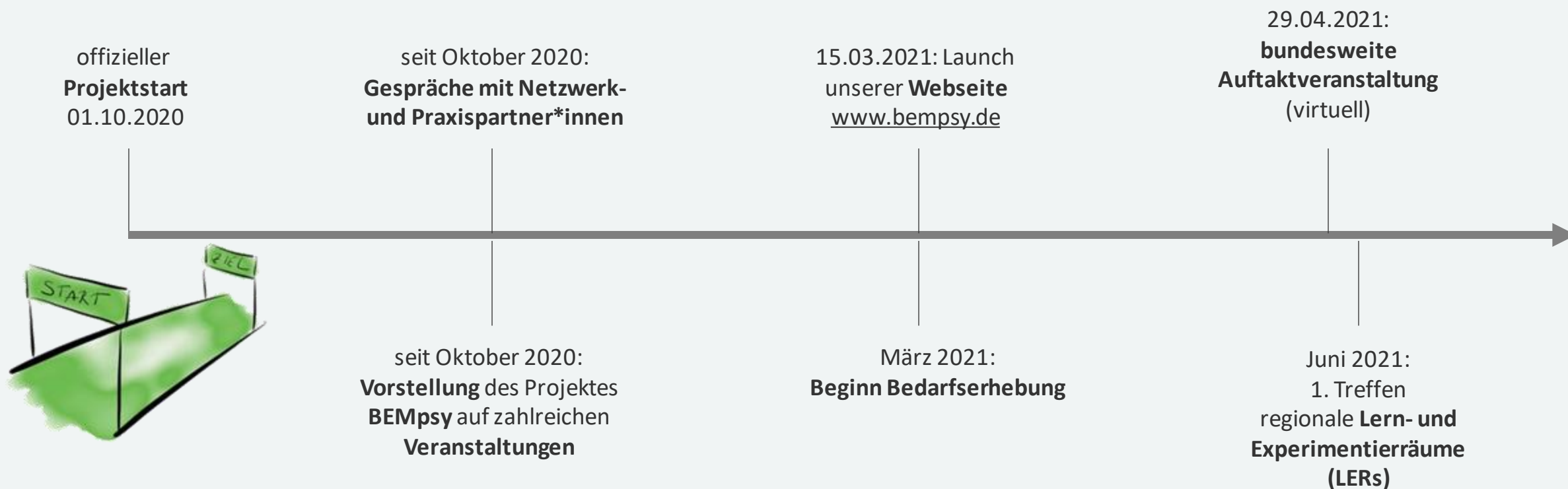


Merle Wunderling

Projektüberblick

Projekt BEMpsy

Was ist bereits passiert, wo stehen wir?



Projekt BEMpsy

Was ist bereits passiert, wo stehen wir?



Produktüberblick

Unsere vier Regionen und Arbeitsgruppen

Stand August 2022

AG

**Betriebliche Strukturen
und Organisationales**
(NRW, RLP)

Themen:

Fähigkeitsgerechte
Arbeitsplätze

Verpflichtung zum BEM
stärken

AG

**Führungskräfte und
Unternehmenskultur**
(B/BB, Bayern, NRW)

Themen:

Schulungen

Leitbild

Selbstfürsorge

AG

**Kommunikation und
Vertrauensbildung**
(B/BB, NRW, RLP)

Themen:

Marketing/
Öffentlichkeitsarbeit

Kommunikation
allgemein

AGs

**Vernetzung (Bayern)
Vernetzung (RLP)**

Themen:

Vernetzung Extern

Vernetzung intern

AG Betriebliche Strukturen & Organisationales

NRW, RLP

Fähigkeitsgerechte Arbeitsplätze

- Checkliste zur Identifikation
fähigkeitsgerechter Arbeitsplätze
- mit rechtlichen Vorgaben
- mit Wirksamkeitskontrolle
- Video: Erfahrungsberichte von BEM-
berechtigten Mitarbeitenden

Verpflichtung zum BEM stärken

- Nutzen des BEM herausstellen
- Hinweise zum externen BEM bzw.
Unterstützungsmöglichkeiten durch
Externe/ Netzwerkpartner*innen
- BEM-Fördermöglichkeiten visualisieren
- Arbeitsvertrag mit BEM
- Stabsstelle BEM/BGM
bei Landesregierung

AG Führungskräfte & Unternehmenskultur

B/BB, Bayern, NRW

Führungskräfte Schulungen

- eLearning BEM und psychische Beeinträchtigung (mit Videos)
- Video zur Kommunikation von Führungskräften
- Integration der eLearning Materialien von psyGA

Unternehmensleitbild

- Handreichung 3 Säulen Modell BGM (gesetzliche Grundlage, Checklisten, Best Practice)

Selbstfürsorge

- Infopool für Führungskräfte & Interessenvertretung (FAQ)

AG Kommunikation & Vertrauensbildung

B/BB, NRW, RLP

Öffentlichkeitsarbeit/ Marketing

- Marketingkonzept mit anpassbaren Materialien

Vertrauen & Kommunikation

- Ausbildung zum „Partner für psychosoziale Gesundheit“

AGs Vernetzung

Bayern & RLP

Vernetzung

- Datenbank mit Leistungen von Netzwerkpartner*innen
- Checklisten zum Aufbau Runder Tische

Weitere Produkte

- BEM - Das Wichtigste in Kürze (mit Video)
- Prävention vor Langzeiterkrankung (weitere Materialien psyGA)
- Individuelle Gefährdungsbeurteilung
- Information zu Krankheitsbilder (mit Videos)
- Antistigma-Kampagne
- Digital gestützte Evaluation
- Rechtliches FAQ
- Best Practices (mit Videos)
- BEM-Pate
- Weitere Videos

Weitere Vorgehensweise und Ausblick

Unsere 7 Cluster

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

5) BEM Prozess

Definition

Wie können wir den BEM-Prozess selbst, ebenso wie Rollen und Zuständigkeiten klar definieren?

Effizienz

Wie können wir den BEM Prozess zeiteffektiver gestalten, sodass er in angemessener Zeit umgesetzt wird (ENDLICH machen)?

Vereinheitlichung

Wie können wir den BEM-Prozess standardisieren / vereinheitlichen (Fairness)?

Individualisierung

Wie können wir Flexibilität im individuellen Prozess fördern und beispielsweise auch Verhältnisse als Auslöser von Beeinträchtigungen berücksichtigen?

6) Evaluation / Nachhaltigkeit

Dokumentation

Wie können wir den BEM-Prozess sauber dokumentieren und Erfolg/Misserfolg messen und sichtbar machen?

Prävention

Wie kann Beeinträchtigungen präventiv begegnet werden?

Nachhaltigkeit

Wie können wir die Nachhaltigkeit von Maßnahmen fördern (Evaluation der Maßnahmen)?

Evaluationskonzept

für das BEM im BGM (nach Giesert, Reuter & Reiter 2013)

Rahmenbedingungen



Sind unsere Strukturen (z. B. Verantwortliche) und der BEM-Prozess (von der Feststellung der AU bis zum Nachhaltigkeitsgespräch) geeignet für die Wiederherstellung, den Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten?



individuelle Ebene



Wurde die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der/des BEM-Berechtigten wiederhergestellt, erhalten und gefördert?
Wurde der Arbeitsplatz erhalten?



betriebliche Ebene



Welche betrieblichen Maßnahmen lassen sich aus den BEM-Verfahren ableiten, um die kollektive Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu fördern?

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

Projekt BEMpsy

Ausblick Termine

29.09.2022 **2. Zwischenveranstaltung**, 10:00-17:30 Uhr, Berlin & virtuell,

[Link zur Anmeldung](#)

20.11.2022 **Runder Tisch München**, 09:00-13:00 Uhr

04.05.2023 **3. Netzwerktreffen**, 10:00-12:00 Uhr

24.01.2023 **5. Treffen der Lern- und Experimentierräume Bayern**, 09:00-13:00 Uhr,

[Link zur Anmeldung](#)

12.09.2023 **Abschlussveranstaltung**

www.bempsy.de

Herzlichen Dank!