



# 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

**htw**

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

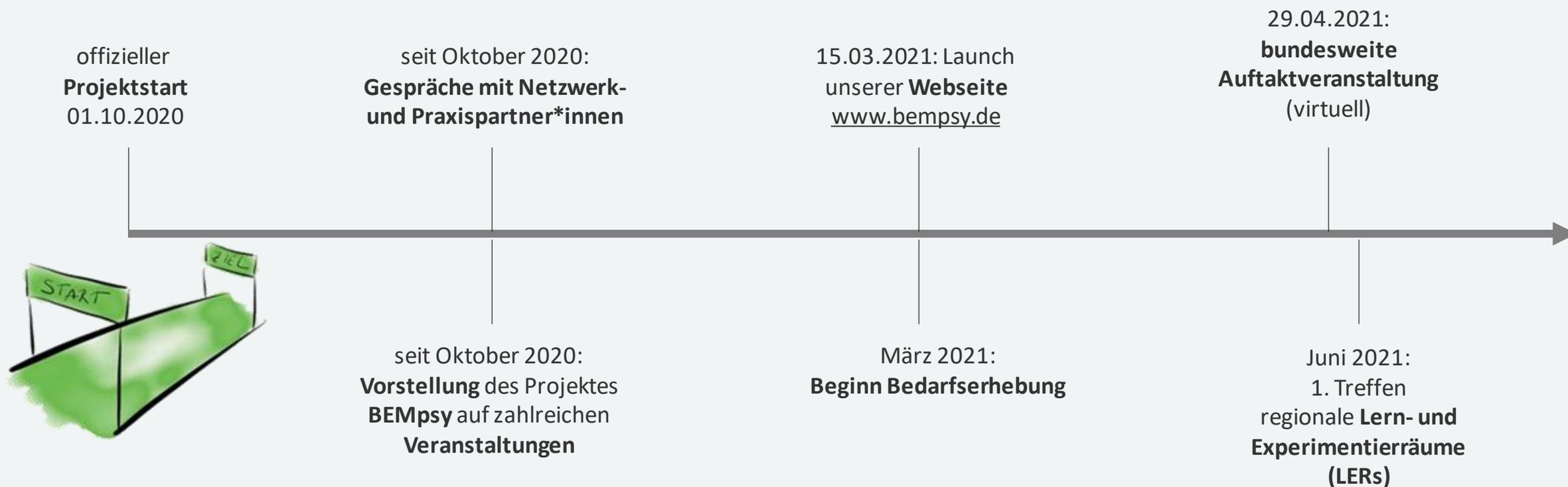


Merle Wunderling

# 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](http://www.bempsy.de)

# Herzlichen Dank!