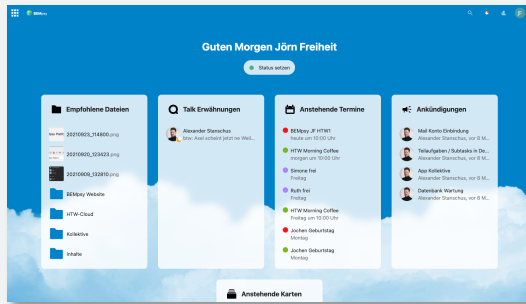


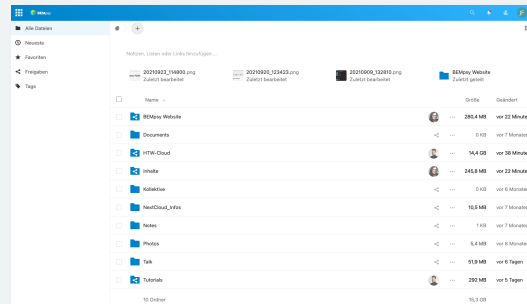
BEMpsy Plattform: Digital einfach machen! – Vorstellung bisheriger Ergebnisse

Prof. Dr. Juliane Siegeris, Prof. Dr Jörn Freiheit & Team (HTW Berlin)

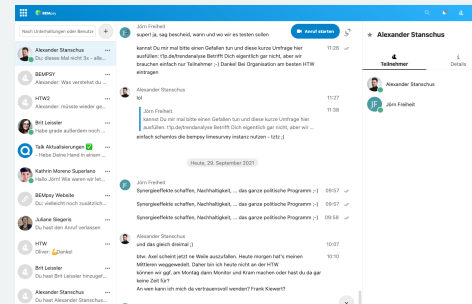
1. Sichere interne Infrastruktur



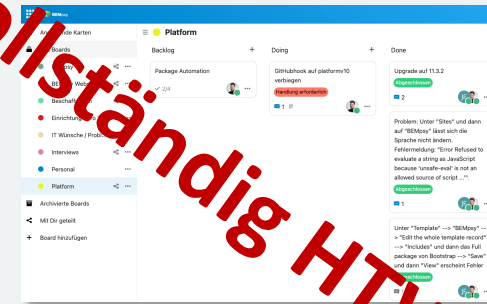
Kollaborationsserver



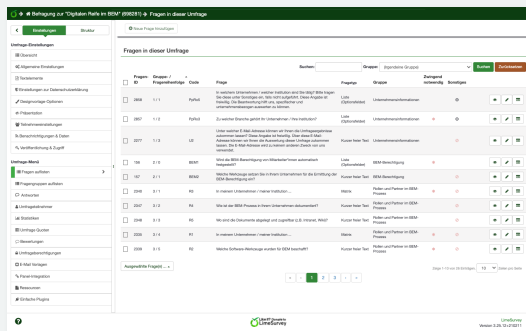
sichere Dateiablage



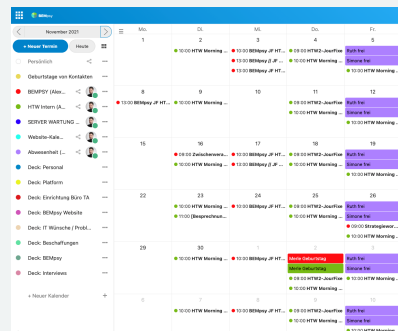
sicherer Nachrichtenaustausch



Projektmanagement-Board



sicherer Server für Umfragen



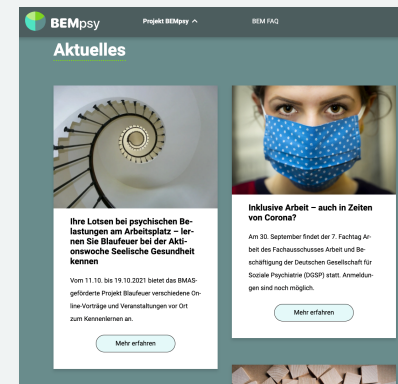
Projektkalender



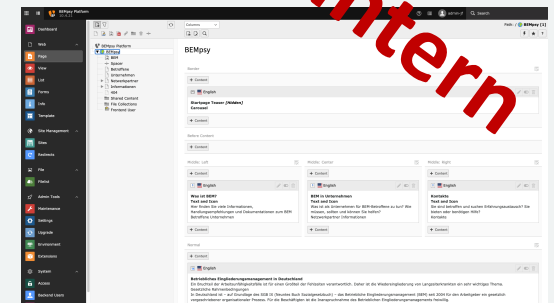
Backup-Server



E-Mail-Server



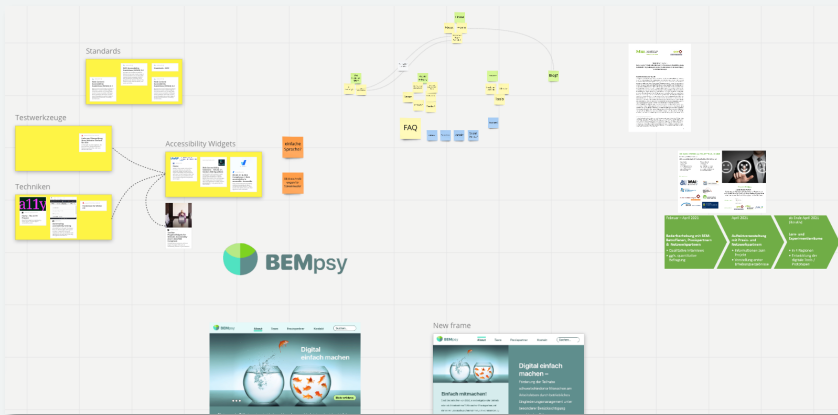
Webserver



Content Management System

vollständig HTW-intern

2. Projektwebseite bempsy.de



kollaborative Anforderungserhebung und Konzeption



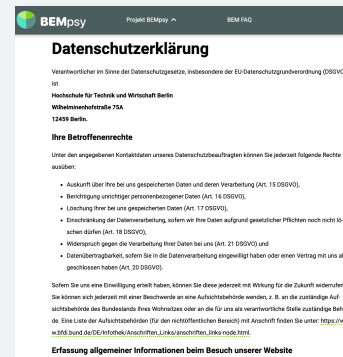
modernes Design



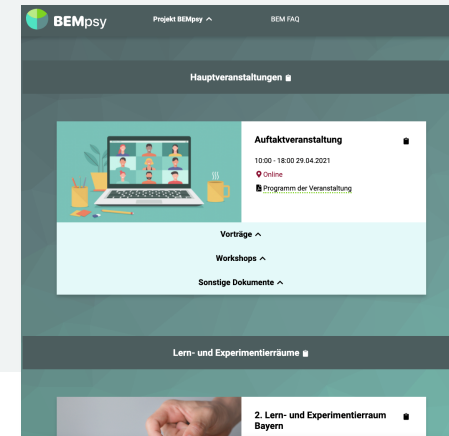
informativ



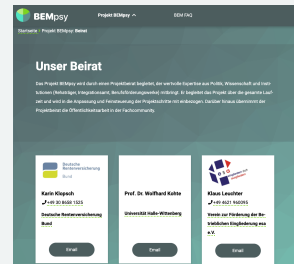
kollaborativ



DSGK-konform



aktuell

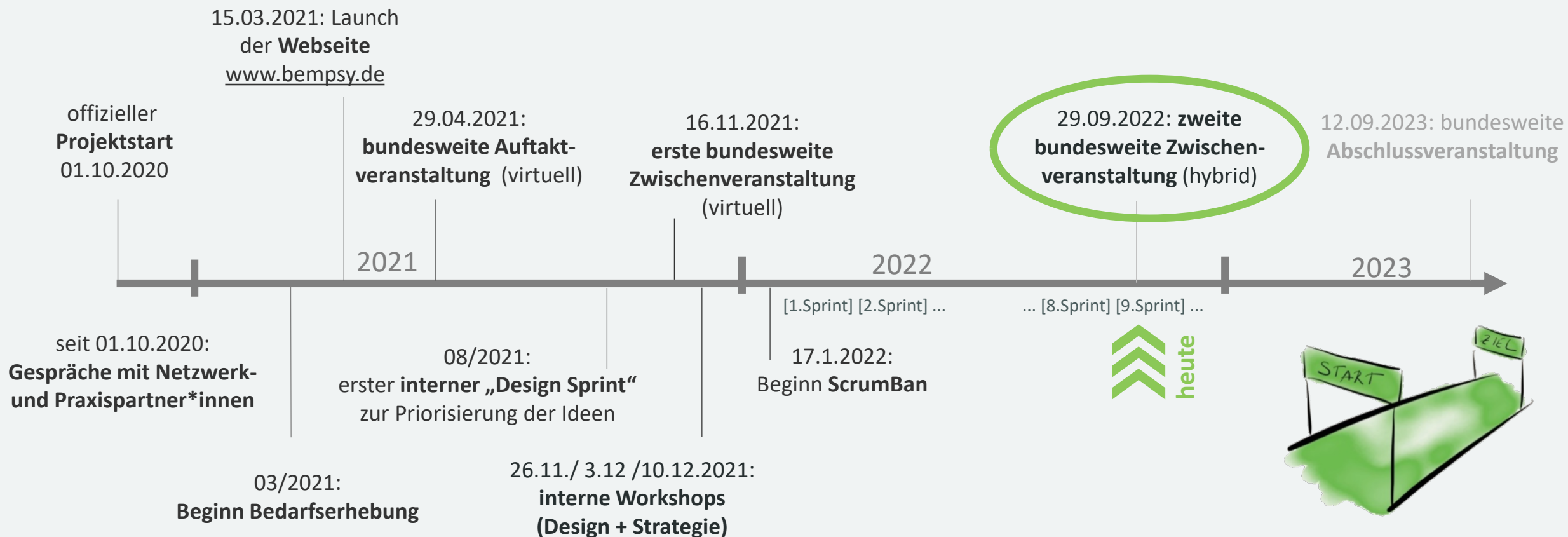


responsive

Begleitung des Projektes

Plattform-Entwicklung

Status Quo: Was ist bereits passiert, wo stehen wir?

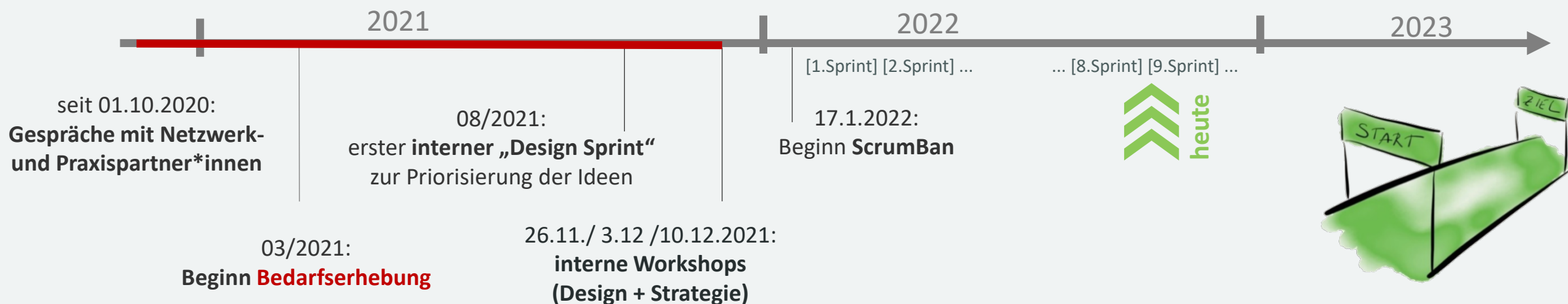


Plattform-Entwicklung

Vorgehen bei der Bedarfserhebung

1. 05.07.-02.09.2021: **qualitative Interviews mit Betroffenen, Praxispartner*innen, Netzwerken** (Bedarfserhebung; virtuell, Telefon; → Team HTW I)
2. 01.06.-30.06.2021: erste Runde **Lern- und Experimentierräume (LERs)** in allen Regionen → Team GAW)
3. 07.2021: **qualitative Interviews** mit sog. **Key-Usern** (virtuell, Telefon → Team HTW II)
4. 14.09.-01.10.2021: zweite Runde **Lern- und Experimentierräume (LERs)** in allen Regionen (→ Team GAW)

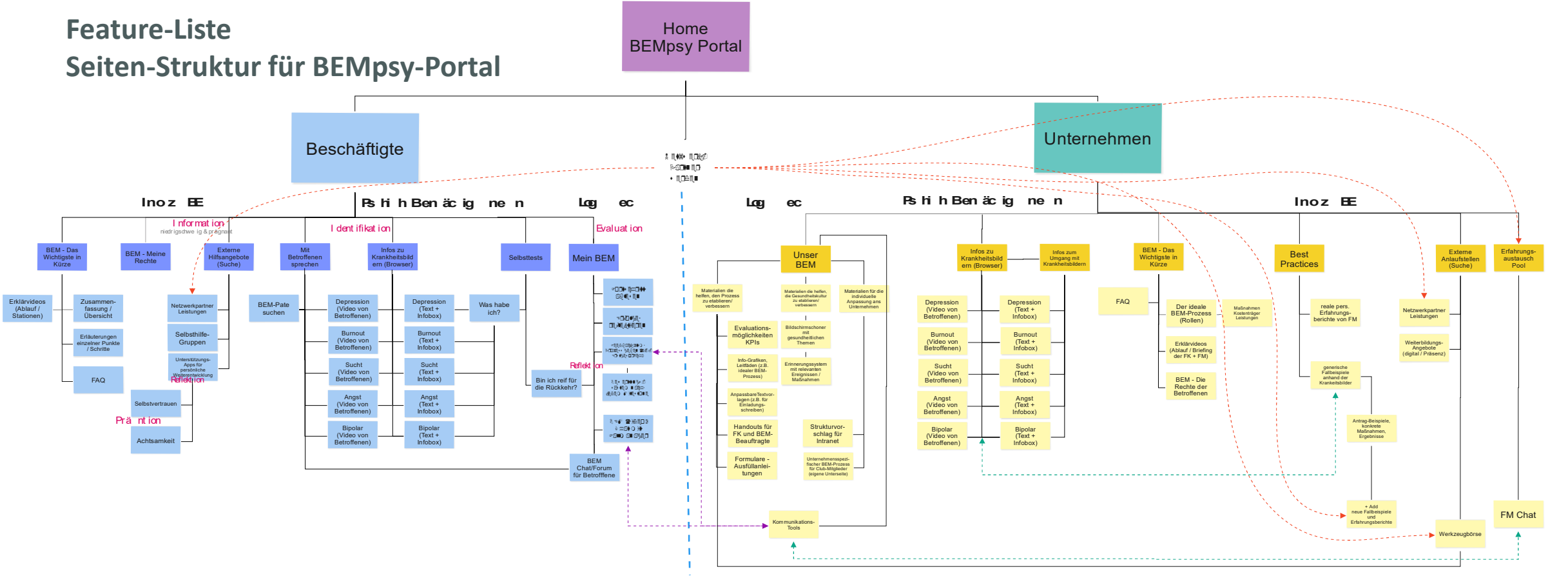
Nutzerzentrierte
Methoden



Plattform-Entwicklung

Ergebnisse der Bedarfserhebung

Feature-Liste Seiten-Struktur für BEMpsy-Portal



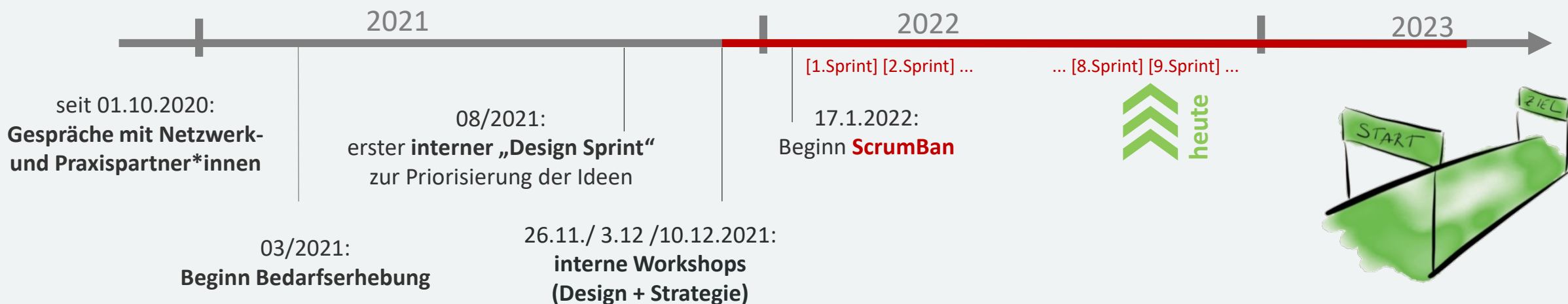
Plattform-Entwicklung

Gemeinsame Konzeption / Umsetzung der geplanten Feature

Hybrider Prozess aus SCRUM und Kanban → ScrumBan

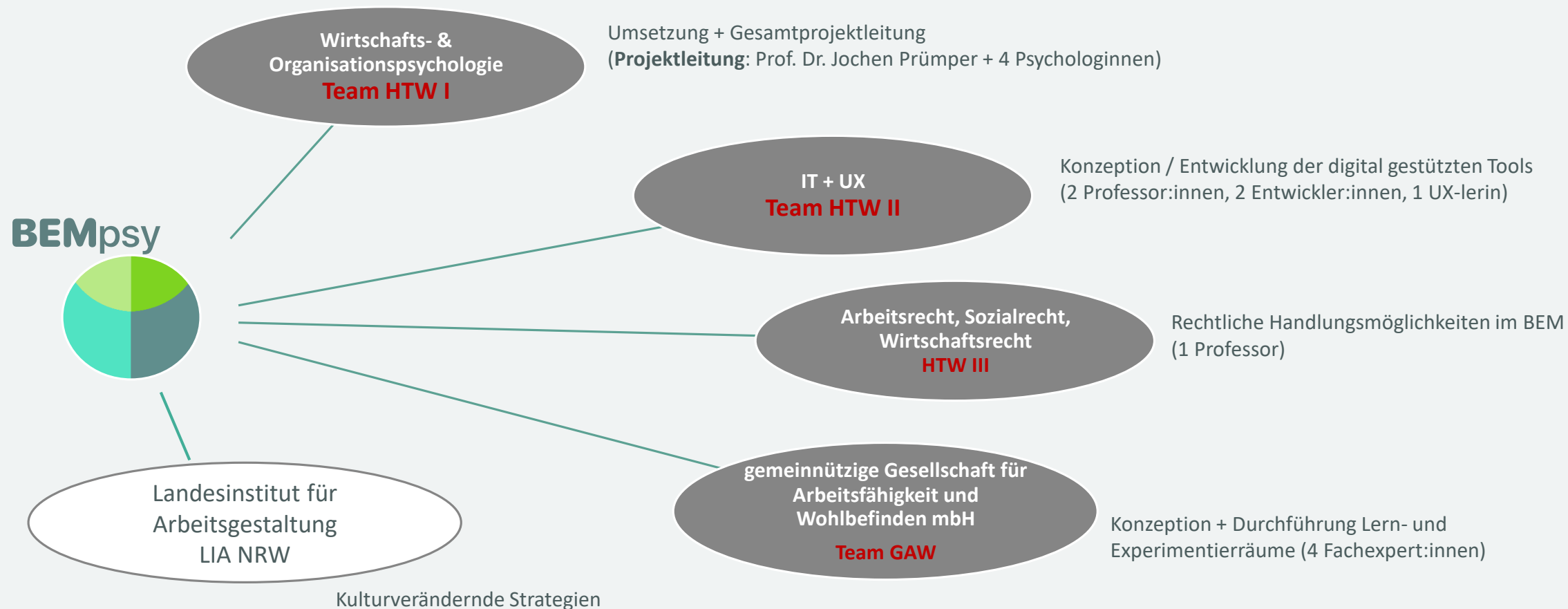
SCRUM: iterativ/inkrementeller Prozess mit Sprintzielen, Time-Boxing, Rollen- und Meeting-Struktur

Kanban: Kanban-Board zur Nachverfolgung offener Aufgaben



Projekt BEMpsy

Multidisziplinäres Projektteam (> 14 Personen aus 4 verteilten Sub-Teams)



Plattform-Entwicklung

Gemeinsame Konzeption / Umsetzung / Entwicklung der digitalen Tools

Hybrider Prozess aus SCRUM und Kanban

SCRUM: iterativ/inkrementeller Prozess mit Sprintzielen, Time-Boxing, Rollen- und Meeting-Struktur

Kanban: Kanban-Board + Flexibilität bei der Definition und Zuordnung einzelner Tasks

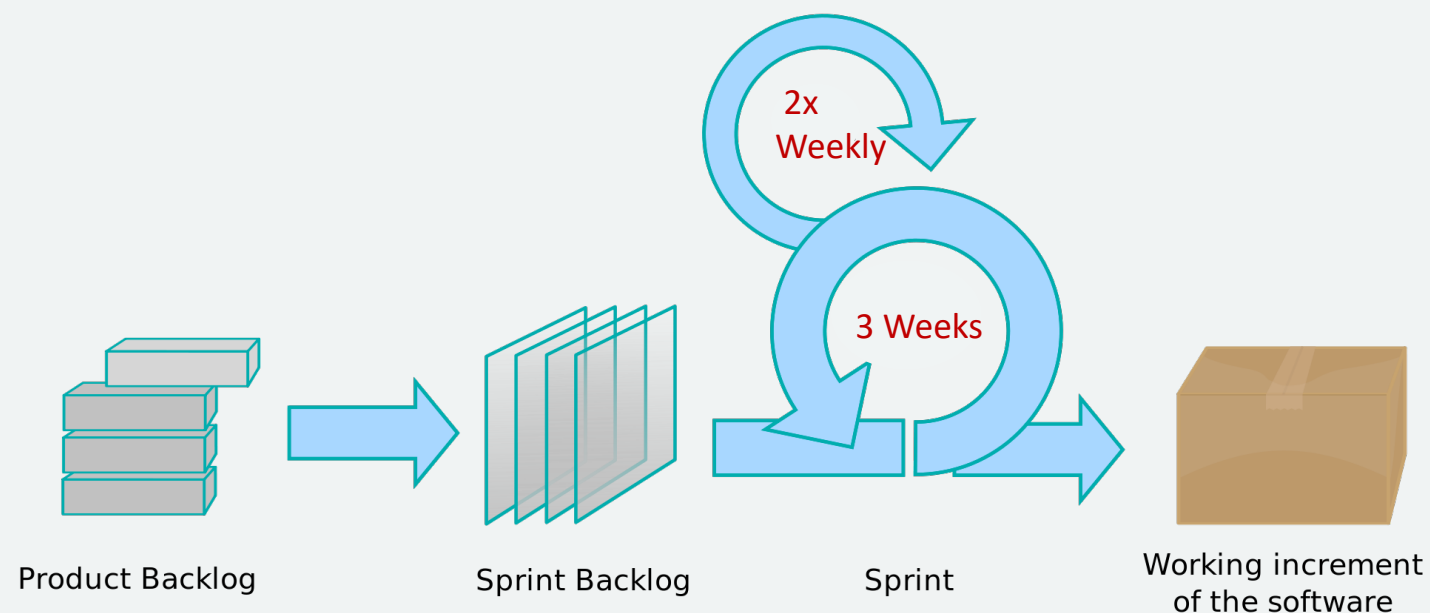
Je Sprint:

- Fachexpert:innen + Psycholog:innen + UX konzipieren digitale Produkte (Features),
- IT/UX stellt Design-System und CMS-Templates für die Umsetzung bereit,
- Fachexpert:innen und Psycholog:innen nutzen Templates, um fertig entwickelte Produkte umzusetzen

ScrumBan

Prozess und Rollenverteilung während der Umsetzung

- Entwicklung erfolgt in aufeinanderfolgenden Sprints → 3 Wochen
- Sprintziel → Umsetzung eines Features
- mit variablen Sprint-Team → IT+UX (stabil) + Verantwortliche aus GAW/HTWI
- mit regelmäßiger Kundenrückkopplung
→ Alle + ausgewählte Stakeholder



Bisherige Sprints



Willkommen bei BEMpsy.
Hier gibt es Antworten zum
Thema *Betriebliches
Eingliederungs-Management*.

Zutreffendes bitte wählen.


Beschäftigte →


**Unternehmen/
Organisation** →

 **BEMpsy PORTAL**

Willkommen bei BEMpsy.
Hier gibt es Antworten zum Thema
Betriebliches Eingliederungs-Management (BEM).

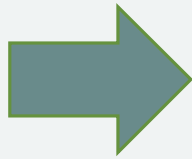
Zutreffendes bitte wählen.


Beschäftigte →


**Unternehmen/
Organisation** →

Bisherige Sprints

BEM – Das Wichtigste in Kürze



Infos zum BEM

Das Wichtigste in Kürze

- Was bedeutet "Betriebliches Eingliederungsmanagement" (BEM)?
- Wer ist BEM berechtigt?
- Was ist das Ziel vom BEM?
- Wer ist am BEM beteiligt?
- Ist eine Teilnahme von Beschäftigten am BEM freiwillig?
- Wie läuft BEM ab?

BEM Prozess-Visualisierung

Unternehmen > Hilfe beim BEM

H-I-L-F-E Konzept

Oftmals tritt in Unternehmen Überforderung bei Führungskräften und Mitarbeitenden auf, wenn der Verdacht besteht, dass eine Kollegin oder ein Kollege psychisch instabil ist. Eine gute Orientierung für mögliche Handlungsschritte bietet das H-I-L-F-E-Konzept.

Es wurde gemeinsam vom BKK Dachverband und der Familien-Selbsthilfe Psychiatrie entwickelt und

Weiterlesen

Hinsehen

- Psychische Ursachen für Verhaltensänderungen von Mitarbeitenden in Betracht ziehen
- Gegenseitiges aufeinander achtgeben der Mitarbeitenden

Hinsehen

Hinzusehen und die Möglichkeit in Betracht zu ziehen, dass die Verhaltensänderungen eine psychische

Tipp für das BEM:

Denken sie daran, dass auch die Arbeitsunfähigkeit durch eine psychische Ursache bedingt sein kann. Auch für das BEM gilt Hinsehen und das Thema psychische Beeinträchtigung nicht unter den Teppich kehren. Auch die mentale Gesundheit muss Bestandteil einer guten BEM-Analyse sein.

Initiative ergreifen

- Beobachtetes Verhalten offen thematisieren
- Initiative für Gespräch ergreifen

Leitungsfunktion wahrnehmen

- Bei anhaltender Krise konkrete Arbeitsziele mit betroffenem Mitarbeitenden festlegen
- Selbstverantwortung sowie Hilfe durch Betrieb thematisieren

BEMpsy PORTAL

Unternehmen > Infos zum BEM

Das Wichtigste in Kürze

Gesetzestext mit Erläuterungen

Für weitere Informationen bzgl. §167 Absatz 2 SGB IX bitte auf entsprechenden Textabschnitt klicken.

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der Betriebsärzte die Möglichkeiten, wie die

BEM FAQ

- Was bedeutet Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)?
- Wer ist BEM berechtigt?
- Was ist das Ziel vom BEM?
- Wer ist am BEM beteiligt?
- Ist eine Teilnahme von Beschäftigten am BEM freiwillig?
- Wie läuft BEM ab?

BEM Prozess-Visualisierung

- Arbeitsunfähigkeit > 6 Wochen
- Erstkontakt mit BEM- berechtigter Person
- Informationsgespräch mit BEM- berechtigter Person
- Analyse der Ausgangssituation
- Maßnahmenableitung
- Maßnahmenumsetzung und Wirksamkeitskontrolle
- BEM Abschluß

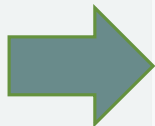
Weiterlesen

Eine Mitarbeiter*in verhält sich seltsam, aber Sie sind sich unsicher, wie Sie ihr helfen können?

Schnelle Hilfe

Bisherige Sprints

Öffentlichkeitsarbeit + Material



Marketingkonzept BEM Anleitung

Checkliste Marketingkonzept Schritt für Schritt

Checkliste Marketingkonzept Maßnahmen

Flyer

Wir begleiten und unterstützen (dich/ Sie) individuell und ergebnisoffen.

Bei Leistungen zur Teilhabe oder Anspruch auf begleitende Hilfen im Arbeitsleben, können Rehabilitationsträger (Rentenversicherer, Unfallversicherer: Arbeitsunfall, Krankenkassen, Bundesagentur für Arbeit) hinzugezogen werden.

Bei schwerer Beeinträchtigung kann es sinnvoll sein, die Integration in den Arbeitsmarkt mit Schwerbehindertenverbänden zu unterstützen.

Mögliche weitere Schritte sind die Kontaktaufnahme mit externen Beratern wie z.B. der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesagentur für Arbeit.

Der Schutz der betroffenen Person ist eine hohe Priorität, daher sind die Daten zum Datenschutz an oberster Stelle. Alle Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht und können nur durch die BEM-berechtigte Person davon entbunden werden.

Arbeitgeber müssen ihren Mitarbeitern ein BEM anbieten (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Für (dich/ Sie) ist die Teilnahme am BEM freiwillig. (Deine/ Ihre) Zustimmung kann jederzeit zurückgezogen werden.

Mehr Infos auf BEMpsy.de

Annemarie Müller
Schwerbehindertenvertretung

Penelope Konstantinidou
BEM-Beauftragte

Kofi Amadis
Fallmanager

(E-Mail Adresse)

(Links zu weiterführenden Infos, z.B. im Intranet)

Mit freundlicher Unterstützung von BEMpsy.de

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Agenda

- Grundlegendes zum Betrieblichen Eingl. BEM?
- BEM in unserem Unternehmen
- Das BEM-Team/ die BEM-Mitarbeiter
- Unser BEM-Vorgehen
- Daten und Fakten zum BEM

Betriebliches Eingliederungsmanagement Umsetzung

- Wozu das BEM?
- Das BEM ist für die Arbeitgeber/innen, die Mitarbeiter/innen und die Bundesagentur für Arbeit.
- Das BEM ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Instrument.
- Es besteht aus einem BEM-Team, das aus einem Arbeitgeber/innen und einem Mitarbeiter/innen besteht.
- Das BEM-Team hat die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen für den Mitarbeiter/innen zu verbessern.
- Das BEM-Team hat die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen für den Mitarbeiter/innen zu verbessern.
- Das BEM-Team hat die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen für den Mitarbeiter/innen zu verbessern.

Ziel des BEM

Arbeitsfähigkeit: Die Balance zwischen Arbeitsanforderungen und der individuellen Leistungsfähigkeit

Betriebliches Eingliederungsmanagement § 167 (2) SGB IX

BEM in unserem Unternehmen

Checkliste: Maßnahmen

Nr.	Was?	Wie? (SMART Beschreibung Maßnahme)	Ungerechtfertigt abgeschlossen?	Wirksam umgesetzt?	Anmerkung:
1			<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
			<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
			<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	

*SMART: S – Spezifisch, M – Messbar, A – Attraktiv, R – Realistisch, T – Terminiert

Bisherige Sprints

Führen Sie krankmachend oder gesund?

Stärken oder schwächen Sie Ihre Mitarbeitenden? In der Gegenüberstellung finden Sie Prototypen für krankmachendes / kränkendes und gesundheitsförderndes Verhalten. Schauen Sie mal, welche Seite jeweils eher typisch ist für Sie!

- mehr kritisieren als loben; Fokussierung auf Fehler, öffentliche Kritik; gute Leistung als selbstverständlich ansehen
- 3-mal mehr loben als kritisieren, Wertschätzung ausdrücken; Augenmerk auf Erfolge statt auf Defizite richten; den Menschen hinter der Arbeit sehen
- kein Interesse an der Person oder der des Mitarbeitenden; Bevorzugung einzelner Mitarbeitender („Lieblinge“); keine Förderung durch Weiterbildung etc.
- Berücksichtigung auch privater Aspekte der Mitarbeitenden; morgendliche Begrüßung, zum Geburtstag gratulieren; nach Erkrankung willkommen heißen
- Entscheidungen alleine treffen; mehr Anweisungen geben als zuhören; enghirnige Kontrollen, Kompetenzen entziehen
- Veränderungen ansprechen; auf Ideen der Mitarbeitenden eingehen; sie einbeziehen, sie um Vorschläge bitten

Überblick

Solche Situationen kennen Sie vielleicht auch:

Mitarbeiter beklagen sich bei der Führungskraft: „Bei dem Stress hier ist es kein Wunder, dass Kollegin Schmidtke ein Burnout hat! Wir werden hier noch alle verrückt!“

1

Wenn Sie dieses Tool durchgearbeitet haben ...

... kennen Sie einige Zusammenhänge zwischen Stress und psychischer Gesundheit.

Als sie selber im Stress war, hat eine Führungskraft barsch auf den Fehler einer Mitarbeiterin reagiert und diese angemotzt: „Muss ich denn hier auch alles selber machen?“

2

... wissen Sie, wie sich ihr Führungsverhalten auf die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden auswirkt.

Ein Mitarbeiter kommt seit zwei Wochen ungepfligt zur Arbeit und schafft sein Pensum nicht in der gewohnten Zeit. Die Führungskraft fürchtet, ein Gespräch könnte zu intim wirken.

3

... können Sie Überlastungen bei Mitarbeitenden erkennen und diese ansprechen.

Prävention vor Langzeiterkrankungen

Worum geht's in diesem Tool?

Herzlich willkommen!

Bestimmt haben Sie gerade viel um die Ohren und fühlen sich selbst gestresst. Wie schön, dass Sie sich trotzdem Zeit nehmen für die

Das Ziel dieses eLearning-Tools ist die Förderung der psychischen Gesundheit durch **gesundheitsgerechtes Führungsverhalten**. Da als es ist. Mit dem gesunden Menschenverstand kommen Sie schon sehr weit. Und auf Ihr Bauchgefühl können Sie sich auch meistens verlassen. Allerdings gibt es Situationen im Führungsalltag, in denen man sich Bestätigung für sein Handeln wünscht oder Tipps fürs weitere Vorgehen bekommen Sie hier in den nächsten vier Kapiteln! In einzelnen Kapiteln können Sie testen, wie es um Sie selbst bestellt ist.

Diese Selbst-Checks erkennen Sie an folgendem Symbol:

Wenn Sie sich die Zeit nehmen für die Bearbeitung der Selbst-Checks, dauert die Bearbeitung dieses eLearning-Tools natürlich ein wenig länger (ca. 75 Minuten statt 55). Am Ende können Sie prüfen, was von dem Erarbeiteten hängengeblieben ist. Dazu finden Sie zum Schluss ein Menü. Im Menü finden Sie zudem zahlreiche **konkrete Handlungshilfen**, mit deren Unterstützung Sie einzelne Themen vertiefen können.



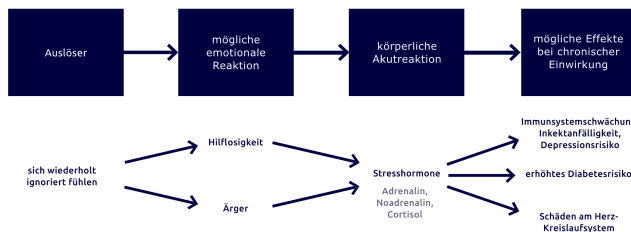
Übernahme Materialien von psyga.info und bem-netz.org

Wie macht Führungsverhalten krank?

Dass Körper und Psyche eng zusammenarbeiten, haben Sie sicher schon gehört: Das Herz wird einem schwer, es liegt eine Last auf den Schultern, etwas geht an die Nieren, man hat vor Ärger einen dicken Hals, man hat die Nase voll. Vielleicht kennen Sie das auch von sich selbst: Es passiert etwas, was für Ihre Psyche Stress bedeutet – und Ihr Körper reagiert darauf.

Solche Zusammenhänge sind völlig normal. Der Mensch ist so konzipiert. Auch Führungsverhalten kann Auslöser für psychische Reaktionen und körperliche Folgen sein. Wenn sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zum Beispiel immer wieder überangenehm fühlt, kann Folgendes passieren:

Dadurch, dass sich Mitarbeitende wiederholt ignoriert fühlen, ist die Gefahr groß, dass sich bei diesen dauerhafte Hilflosigkeit oder Ärger ausbreiten. Dadurch werden naturgemäß Stresshormone ausgeschüttet. Wenn die Ausschüttung von zum Beispiel Adrenalin oder Cortisol über einen längeren Zeitraum geschieht, können dadurch unter anderem Infektanfälligkeit, Depressionsrisiko, Diabetesrisiko oder das Herz-Kreislauf-System negativ beeinflusst werden.



Der Körper kann also krank werden, wenn sich die Psyche gekränkt fühlt.

< Zurück Weiter >

Seite 17 von 53

habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt.

habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt.

war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren.

Selbstcheck auswerten

Fußnoten

1 Psychiatric Research Unit, WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksberg General Hospital, DK-3400 Hillerød

< Zurück Weiter > Seite 4 von 53

- **Anti-Stigma-Kampagne**
 - o Beispielpräsentation Bausteine der Toolbox für die Gesundheitsaktion [Beispielpräsentation_Bausteine_Gesundheitsaktion.pptx \(live.com\)](#)
 - o Checkliste Stakeholder https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.psyga.info%2Ffileadmin%2FDownloads%2Fpsyga-Toolbox%2FRoadmap%2FCheckliste_Stakeholder_Template.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK
 - o Zahlen, Daten und Fakten zum Thema Offener Umgang mit psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt (2020) [Offener Umgang mit psychischer Gesundheit \(psyga.info\)](#)
 - o Printmagazin fokus: [psyGA fokus - Tabuthema Psyche \(inqa.de\)](#)
- **Kein Stress mit dem Stress**
 - o Führungskräfte: [Broschüre zum Praxisordner fuer Fuehrungskraefte.pdf \(psyga.info\)](#)
 - o Betriebs- und Personalräte: [Kein Stress mit dem Stress \(psyga.info\) za.info](#)

1. Buch, Monographie

Bild: Cover-Vorschau	Jahr
	Haupttitel
	ggf. Untertitel
	Vorschau: 3 Zeilen des Klappentextes
	...
	[mehr] → Idee: mit Klick könnte der ganze Klappentext erscheinen → Alternative Idee: eigene Zusammenfassung, z. B. max. 3 Zeilen?
	Autor/innen: Vor- und Nachname (bei mehreren: getrennt per Komma)
	Verlag: Verlagsort, ISBN: Nr. zeigen
	Link zum Titel, falls online vorhanden → Alternativ: direkt im Haupttitel hinterlegen (?)

1,5 MB [Psychische Gesundheit in der](#)

[Monitor: Arbeitsbezogenes Engagement: begünstigende Faktoren za.info](#)

(PDF, 630 KB) [Offener Umgang mit](#)

(PDF, 564 KB) [Gesundheitsbedingter](#)

2. Herausgeberband, Sammelwerk

Bild: Cover-Vorschau	Jahr
	Haupttitel
	ggf. Untertitel
	Vorschau: 3 Zeilen des Klappentextes
	...
	[mehr] → Idee: mit Klick könnte der ganze Klappentext erscheinen → Alternative Idee: eigene Zusammenfassung, z. B. max. 3 Zeilen?
	Herausgeber/innen: Vor- und Nachname (bei mehreren: getrennt per Komma)
	Verlag: Verlagsort, ISBN: Nr. zeigen
	Link zum Titel, falls online vorhanden → Alternativ: direkt im Haupttitel hinterlegen (?)

Vohlbeinden (PDF, 1 MB)

[Vohlbeinden \(psyga.info\)](#)

3. WIss, Artikel (Online verfügbar/hinterlegt)

Bild: Dummy-Vorschau/icon für „Artikel“ (?)	Jahr
	Haupttitel
	ggf. Untertitel
	eigene Zusammenfassung, z. B. max. 3 Zeilen (?)
	AutorInnen: Vor- und Nachname (bei mehreren: getrennt per Komma)
	Erschienen in: Titel der Zeitschrift, Band(Ausgabe), Seitenzahl(eg)
	Link zum Artikel, falls online vorhanden → Alternativ: direkt im Haupttitel hinterlegen (?)

4. Broschüre (Online verfügbar/als PDF hinterlegt)

Bild: Vorschau erste Seite	Jahr
	Haupttitel
	ggf. Untertitel
	eigene Zusammenfassung, z. B. max. 3 Zeilen (?)
	...
	Alternativ: Dummy-Vorschau/icon für „Broschüre“ (?)
	Herausgeber/Institution



Bisherige Sprints

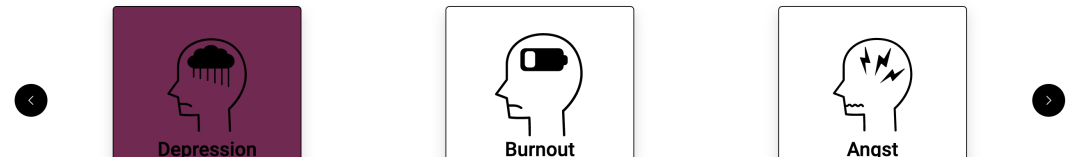
Krankheitsbilder



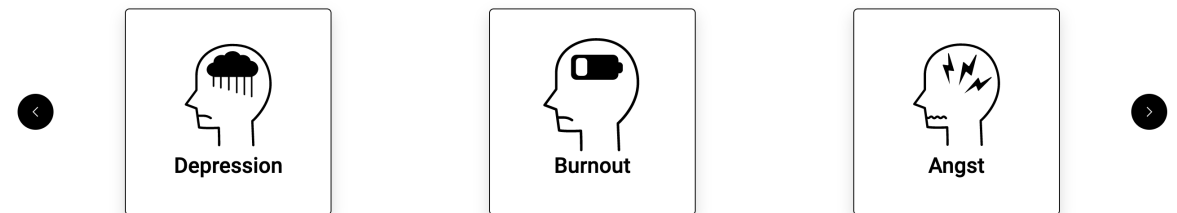
Informationen, Selbsttests und
Hilfsangebote zu Krankheitsbildern



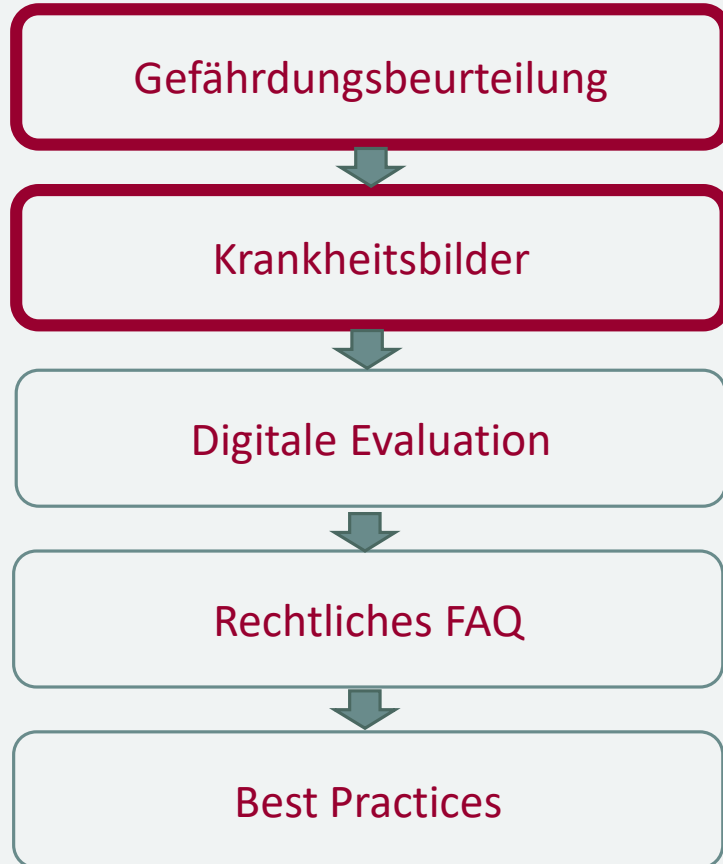
Psychische Beeinträchtigungen erkennen



Psychische Beeinträchtigungen erkennen

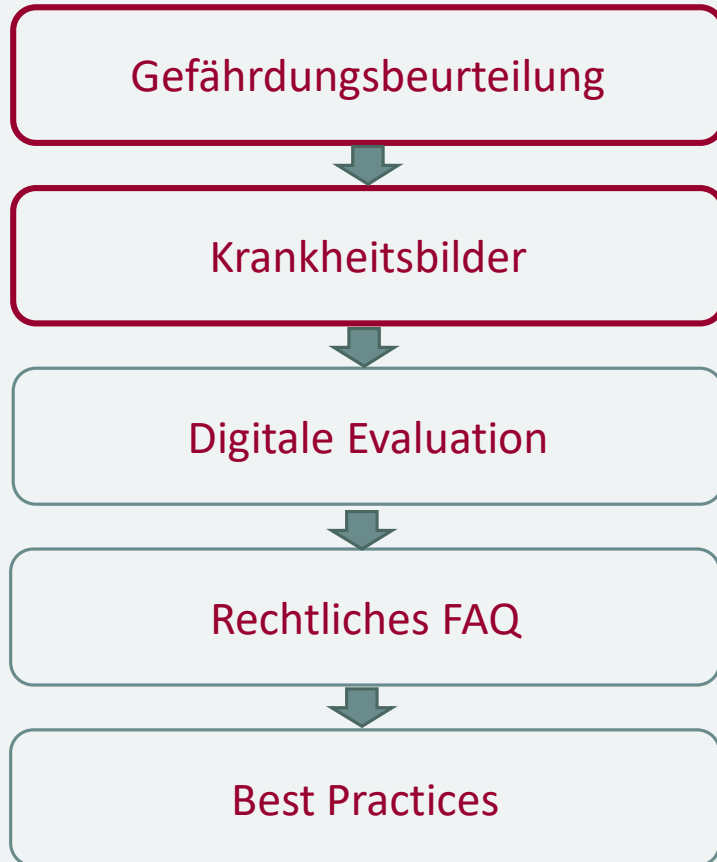


Aktuell und Ausblick



- + viel erarbeitet, viel erreicht
 - + sichere Infrastruktur und Projektwebseite aufgesetzt
 - + gemeinsamen Entwicklungsprozess etabliert
 - + Plattform-Entwicklung
-
- Entwicklung hängt Inhaltsentwicklung und Konzeption hinterher
 - zu wenig Ressourcen bzw. Kapazitäten
 - weitere Stelle ab Oktober ausgeschrieben → Finden schwierig

Aktuell und Ausblick



BEM Pate ???

- + viel erarbeitet, viel erreicht
- + gemeinsamen Entwicklungsprozess etabliert
- + Weiterentwicklung Plattform und Projektwebseite
- Entwicklung hängt Inhaltentwicklung und Konzeption hinterher
- zu wenig Ressourcen bzw. Kapazitäten
- weitere Stelle ab September ausgeschrieben → Finden schwierig

Aktuell und Ausblick: BEM-Pate

extra App: BEM-Paten-Vermittlung ????

Interviews mit Key-Usern

Key Aspekt: Genesungsbegleitung

BEM Pate ???

„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 Diplompate.“

„Was mir geholfen hätte? Na, ein Genesungsbegleiter - wenn da einer gewesen wäre.“

Aktuell und Ausblick: BEM-Pate

extra App: BEM-Paten-Vermittlung ????

Interviews mit Key-Usern

Key Aspekt: Genesungsbegleitung

„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.“

BEM Pate ???

„Es war eine gute Entscheidung, dass mich geöffnet hat, denn so konnte ich meine ganze Kraft in die Behandlung stecken, weil ich die Kraft nicht brauchte, um mich zu verhalten.“

„Der hat vielleicht drei Jahre studiert, aber ich hab 50 Jahre Lebenserfahrung. Dann bin ich halt Diplompate.“

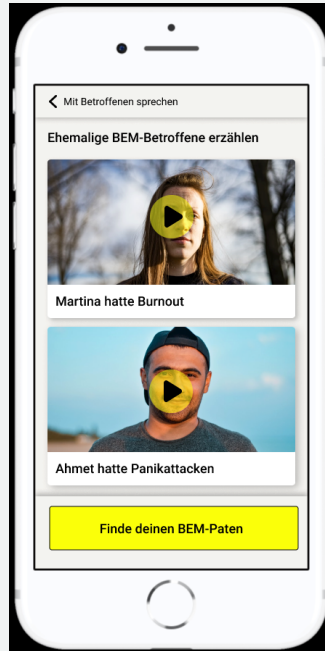
„Was mir geholfen hätte? Na, ein Genesungsbegleiter - wenn da einer gewesen wäre.“



Aktuell und Ausblick: BEM-Pate

extra App: BEM-Paten-Vermittlung ????

BEM Pate ???



...



3. Plattform-Entwicklung

Feedback gewünscht

Ziel: BEM-Plattform

Die Nummer 1 bei der Suche nach BEM !

Mit Hilfestellungen / Angebote für

- Betroffene und
- Unternehmen

Feedback gewünscht !

Schauen Sie sich unsere bisherigen Ergebnisse an:

<https://platformv10x.bempsy.de/>

Geben Sie uns Feedback:

<https://www.oncoo.de/qpnb>

3. Plattform-Entwicklung

Feedback gewünscht

Geben Sie uns Feedback:

<https://www.oncoo.de/qpnb>

Wir freuen uns über Ihr Feedback - alles ist wertvoll !

Das gefällt mir gut: ... 1	Hier gibt es Verbesserungsbedarf: ... 1	Das funktioniert noch nicht: ... 1
+++	+ -	---
Sonstiges: z.B. Wünsche für das letzte Projektjahr: 1	Wo können wir BEMpsy noch vorstellen? - Ideen für Veranstaltungen, Newsletter, etc: 1	

3. Plattform-Entwicklung

Feedback gewünscht



Geben Sie uns Feedback:



<https://www.oncoo.de/qpnb>

https://www.oncoo.de/qpnb

Verbesserungsvorschlag: ...

Auf den Stapel

 Gesetzestext muss in leichter Sprache 

 Startseite ist schön einfach. 

Alle an die Tafel

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds