



BEMpsy

Digital einfach machen



DNBGF Online-Reihe am 12. April 2022

Projekt BEMPsy

digital einfach machen

Tobias Reuter, GAW gGmbH Berlin



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

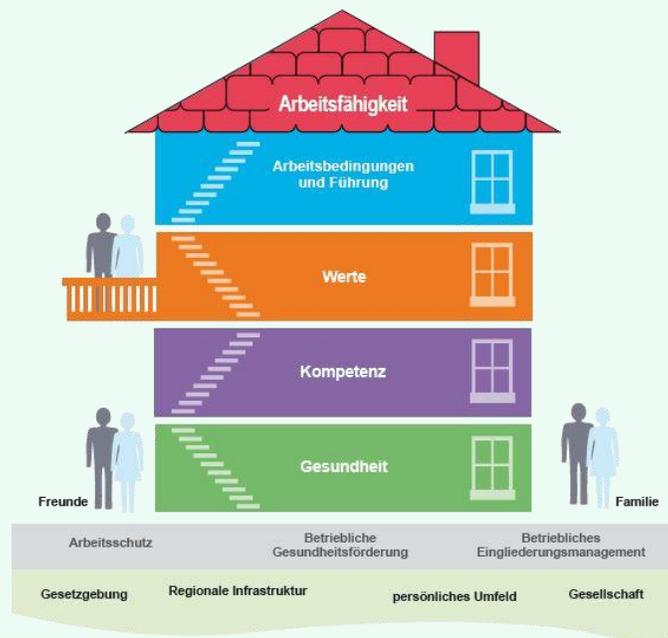
GAW und Institut für Arbeitsfähigkeit

Betriebliches Gesundheits- und Arbeitsfähigkeitsmanagement

Netzwerkarbeit



Seminare & Tagungen



Projekte

GaLa-Q



WANDEL GESTALTEN



Beratung & Dienstleistung



Arbeitsfähigkeitscoaching



Agenda

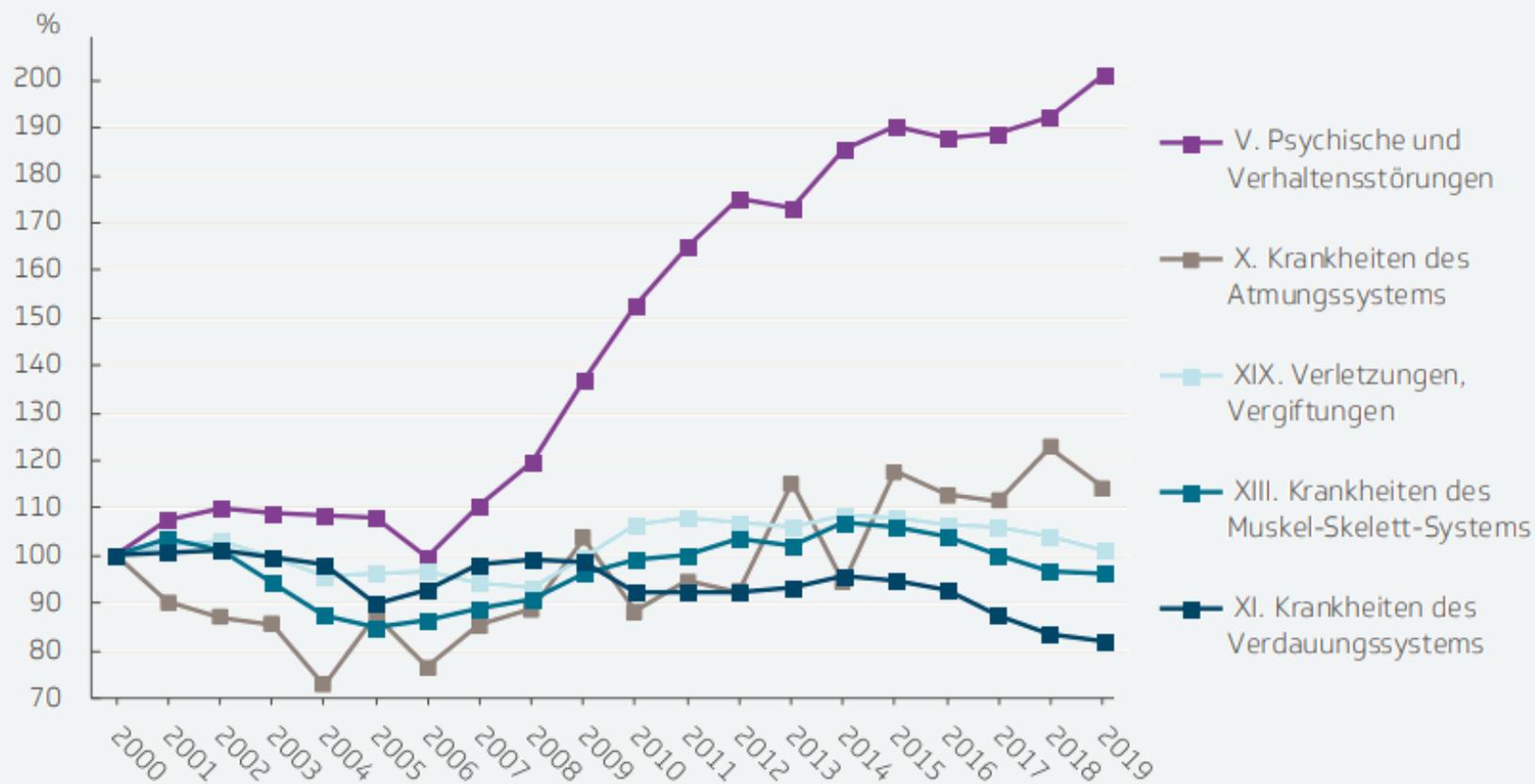
- Warum dieses Projekt - Herausforderung psychische Beeinträchtigung
- Das Projekt BEMpsy kurz vorgestellt
- Erste Ergebnisse Projekt BEMpsy
- Diskussion und Fragen

Agenda

- **Warum dieses Projekt - Herausforderung psychische Beeinträchtigung**
- Das Projekt BEMpsy kurz vorgestellt
- Erste Ergebnisse Projekt BEMpsy
- Diskussion und Fragen

Herausforderung psychische Beeinträchtigung

Fehlzeiten in relevanten Diagnosekapiteln – Berufstätige (2000-2019)



Quelle: TK Gesundheitsreport 2020

Ausgewählte Forschungsergebnisse

Erfolgsfaktoren beim Umgang mit psychischer Beeinträchtigung

- Kombination von **medizinisch-therapeutischen und arbeitsbezogenen Maßnahmen** (alleinige Symptombehandlung bei Fach- oder Hausarzt nicht ausreichend) (Nieuwenhuijsen et al. 2014)
- **Berufsbezogene Psychotherapie** (Nieuwenhuijsen et al. 2014, Arends et al. 2012)
- Medizinisch-beruflich orientierte **Rehabilitation und stufenweise Wiedereingliederung** erfolgreich - vor allem bei Beschäftigten mit langen AU-Zeiten und schlechter RTW-Prognose (Streibelt et al. 2017)
- **Professionelles Fallmanagement** wird von Experten und Beschäftigten als wichtig angesehen (Vogel et al. 2017)
- **Umfassende, individuelle Begleitung im Eingliederungsprozess** (Verstehen, Verständigen, Umsetzen, Evaluieren und Nachsorge) (Stegmann et al. 2016, BAuA 2021)
- **Enge Vernetzung zwischen Beschäftigter, Betrieb und anderen Schlüsselakteuren** (Therapeuten, Sozialversicherungsträger) (Andersen et al. 2011, Stegmann et al. 2016)

Agenda

- Warum dieses Projekt - Herausforderung psychische Beeinträchtigung
- **Das Projekt BEMpsy kurz vorgestellt**
- Erste Ergebnisse Projekt BEMpsy
- Diskussion und Fragen

Projekt BEMpsy

Wer ist beteiligt?

Laufzeit: 01.10.2020 – 30.09.2023

- **Projektförderung**
 - Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (§ 161 SGB IX)
- **Projektteam**
 - Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Berlin
 - GAW gemeinnützige Gesellschaft für Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden mbH, Berlin
- **Praxis- und Netzwerkpartner*innen**
 - Landesinstitut für Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA NRW), Antistigma-Kampagne
 - überregionale und regionale Netzwerkpartner*innen
 - Praxispartner in Bayern, Berlin/Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz
 - Beirat aus Politik, Wissenschaft und Institutionen

Praxis- und Netzwerkpartner*innen

Wer ist beteiligt?



axel springer_

LIA.nrw
gesünder arbeiten und leben.



DEUTSCHE
DEPRESSIONS
HILFE

ADHS
DEUTSCHLAND e.V.
Selbsthilfe für Menschen mit ADHS



OFFENSIVE MITTELSTAND
Netzwerk RheinMain

Deutsche
Rentenversicherung
Bund



Institut für Arbeitsfähigkeit
Arbeitsfähig in die Zukunft



Stadt Rosenheim



LZG
Landeszentrale für
Gesundheitsförderung
in Rheinland-Pfalz e.V.



SCHOTT
glass made of ideas



Deutsche
Rentenversicherung
Rheinland-Pfalz
Mittelrhein-Klinik

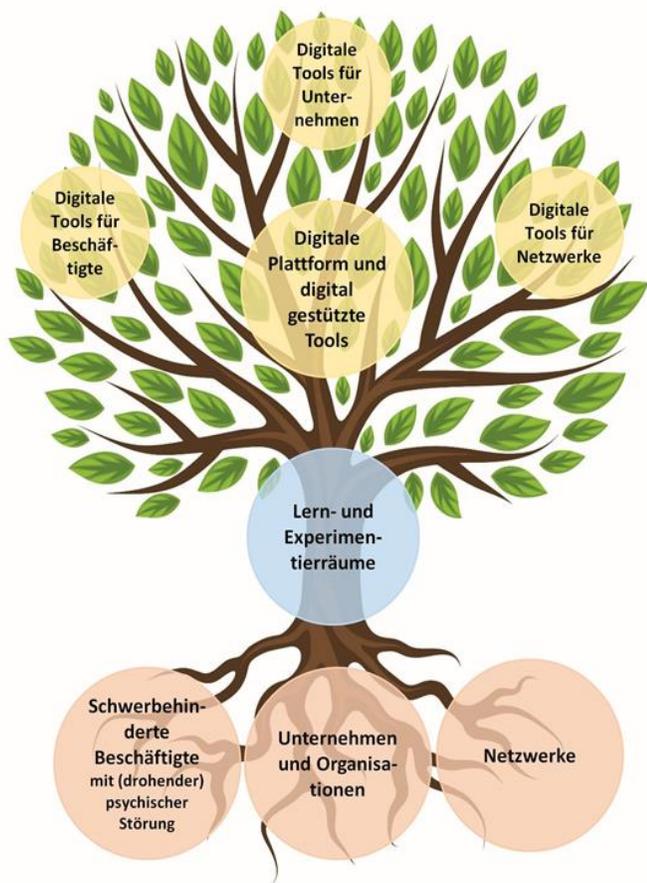


familien selbsthilfe
psychiatrie
Bundesverband der Angehörigen
psychisch erkrankter Menschen e.V.



Projekt BEMpsy

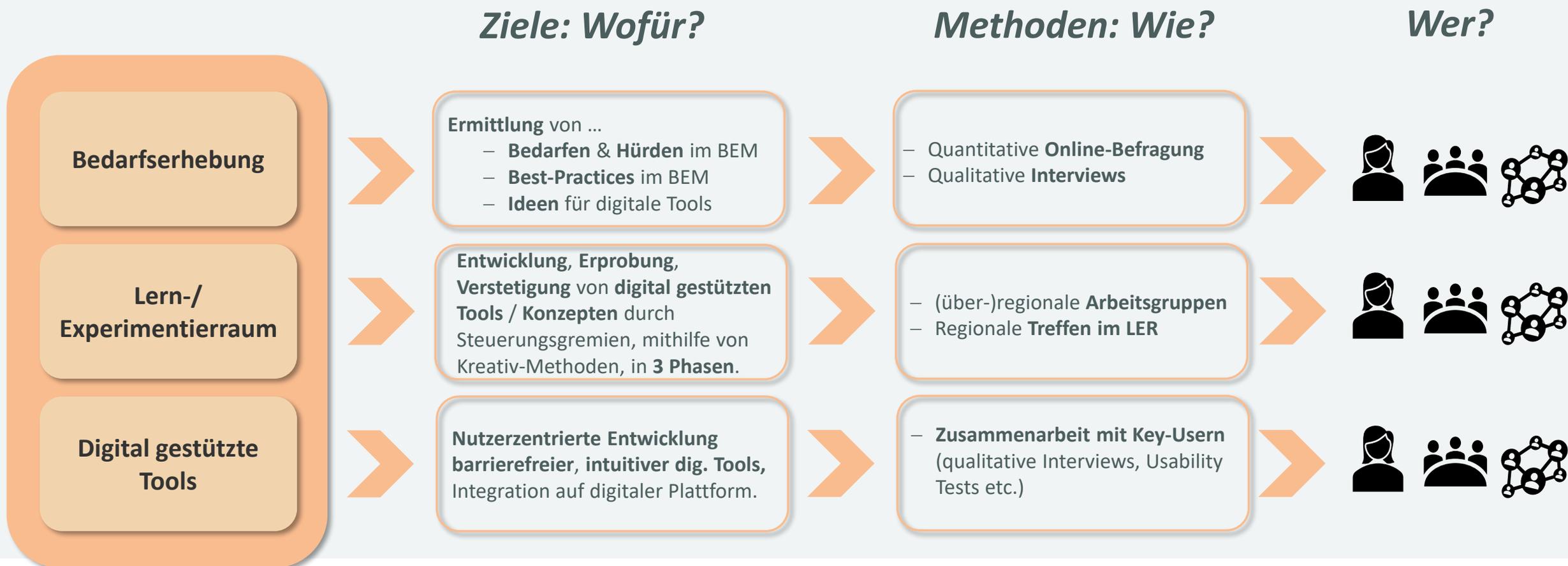
Was wollen wir erreichen?



- **Zentrale Zielsetzung:**
 - Wiederherstellung, Erhalt und Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sowie Erhalt Arbeitsplatz schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter mit (drohender) psychischer Beeinträchtigung
 - Entwicklung digitaler Plattform und digitaler Tools für das BEM, insbesondere im Kontext psychischer Beeinträchtigung
- **Zielebenen:**
 - Beschäftigte
 - Unternehmen/ Organisationen
 - Netzwerke

Status Quo

Die „3 Säulen“ von BEMpsy



Agenda

- Warum dieses Projekt - Herausforderung psychische Beeinträchtigung
- Das Projekt BEMpsy kurz vorgestellt
- **Erste Ergebnisse Projekt BEMpsy**
- Diskussion und Fragen

Bedarfserhebung

Quantitatives und qualitatives Vorgehen



ZIELE DER ANALYSE

Bedarfe und Hürden in BEM-Praxis

Einsatz digitaler Tools in BGM- & BEM-Praxis

BEFRAGTE (N=213)

- BEM-Berechtigte (n=74)
- Praxispartner*innen (n=104)
- Netzwerke (n=35)

Stand 17.05.21

Zeitraum: seit 24.03.21



ZIELE DER ANALYSE

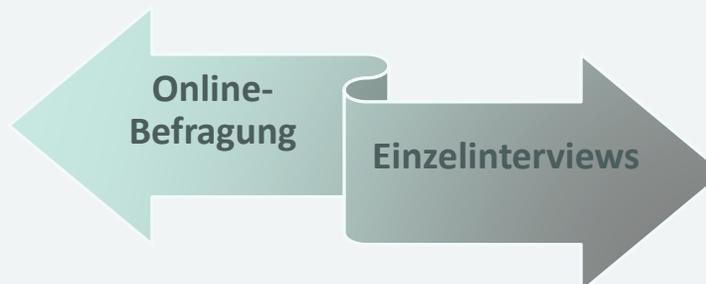
Best Practice: Wie wird dies in Organisationen erreicht?

Optimierung von BEM durch digitale Tools

BEFRAGTE (N=42)

- BEM-Berechtigte (n=14)
- Praxispartner*innen (n=16)
- Netzwerke (n=12)

Zeitraum: 05.07.-02.09.21



Stichprobe: Beschäftigte

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

Psychische Beeinträchtigung(en)



66 % der Befragten gaben u.a. **psychische Beeinträchtigung(en)** als Grund für **Arbeitsunfähigkeit** an, die zum BEM führte.

Anerkannte Behinderung



> 50	30 %
< 50, gleichgestellt	21 %
< 50, nicht gleichgestellt	8 %
keine	41 %

Ärztliche Diagnosen



Depressionen (81 %)

Burnout (57 %)

Angst-, Panik-, Zwangsstörungen (49 %)

Hürden

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

Hürden bei Maßnahmenplanung und -umsetzung



Bei nahezu jeder dritten BEM-berechtigten Person (deren Maßnahmen abgeschlossen waren) traten Hürden auf (31 %).

Das sagen BEM-Berechtigte

Leistungsdruck am Arbeitsplatz (67 %)

unpersönliches BEM-Fallmanagement (45 %)

Angst vor Vorurteilen oder Ausschluss aus dem Kreise der KollegInnen (33 %)

Top 3

Das sagen Praxispartner*innen

kein passender neuer Arbeitsplatz verfügbar (69 %)

Beschäftigten fehlt das Vertrauen zum BEM (52 %)

Leistungsdruck am Arbeitsplatz (48 %)



Ca. 80 % der Praxispartner*innen gaben „manchmal – eher häufig“ Hürden sowohl bei Maßnahmenplanung als auch –umsetzung an.

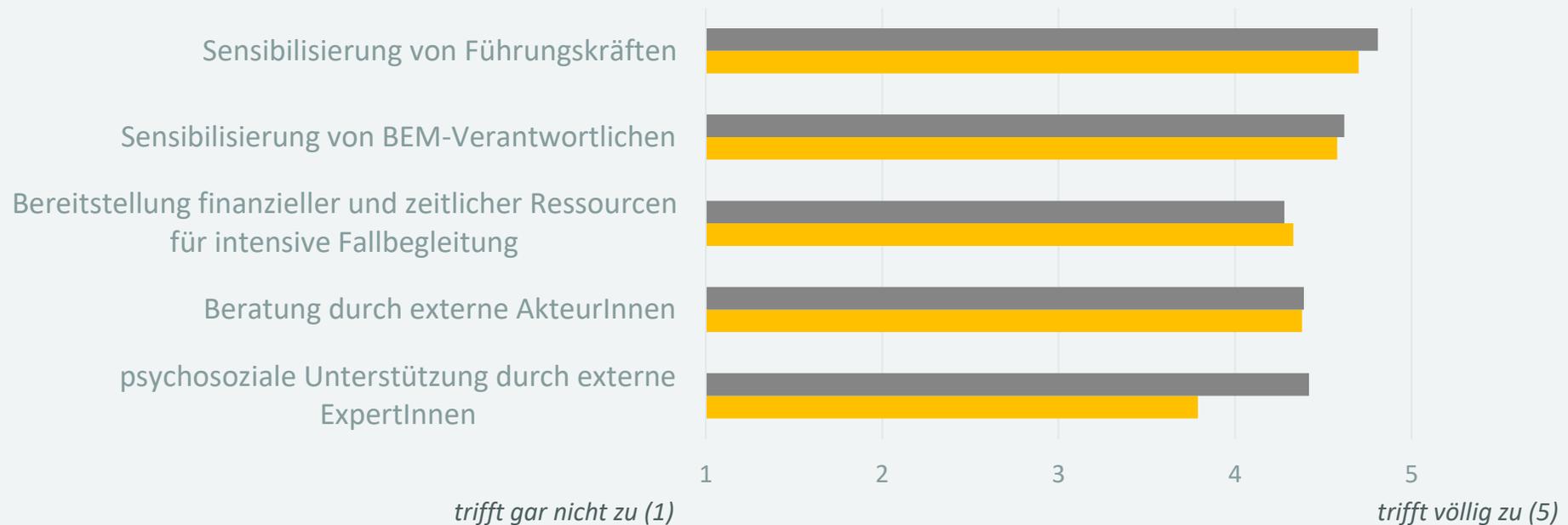
Unterstützungsbedarfe

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

Das sagen
Netzwerk-
partner*innen

Was ist aus Ihrer Sicht in Organisationen unbedingt erforderlich, um folgende Personengruppen einzugliedern?

- Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen
- Menschen mit Schwerbehinderungen



Gesundheitskultur

Stand 17.05.21 (alle Regionen)

Das sagen
Beschäftigte

Mir fällt es schwer, zu respektieren, dass ich aus gesundheitlichen Gründen weniger arbeiten kann.

bei **43 %** der befragten Beschäftigten
trifft dies *überwiegend – völlig* zu

Gesundheitsförderliche Grundwerte und Überzeugungen der Organisation

So wurde
gefragt ...

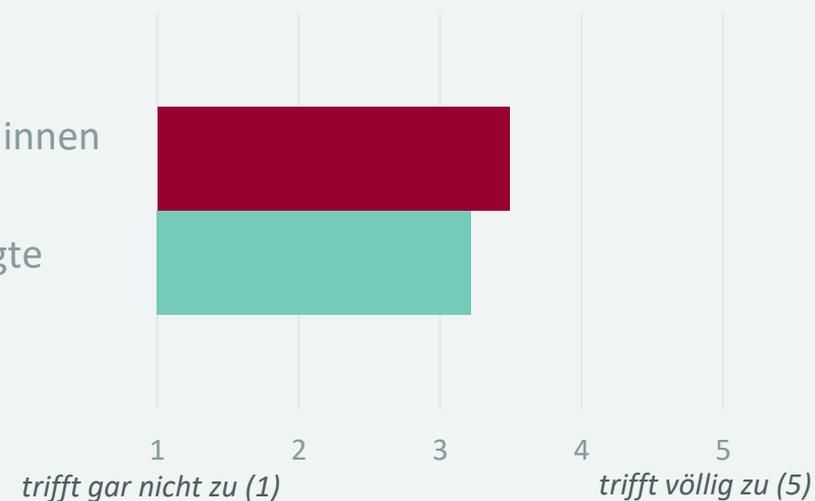
In unserer Organisation ...

*... wird Beschäftigten **geholfen**, wenn sie an ihre Belastungsgrenze kommen.*

*... wird **Verständnis** für die gesundheitlichen Belange der Beschäftigten gezeigt.*

■ Praxispartner*innen

■ BEM-Berechtigte



Überblick: Zentrale Bedarfe



HÜRDEN – Sicht der Betroffenen

Bei 31% der Betroffenen traten Hürden bei Maßnahmenplanung/-umsetzung auf:

- (1) Leistungsdruck
- (2) unpersönliches Fallmanagement
- (3) Angst vor Vorurteilen oder Ausschluss



HÜRDEN – Sicht der Praxispartner*innen

~80% berichten manchmal – eher häufig von Hürden bei Maßnahmenplanung/-umsetzung

- (1) Fehlender passender Arbeitsplatz
- (2) Fehlendes Vertrauen zum BEM
- (3) Leistungsdruck



ERFORDNISSE IM BEM

Unbedingt erforderlich bei besonderer Zielgruppe:

- (1) Sensibilisierung **Führungskräfte**
- (2) Sensibilisierung **BEM-Verantwortlicher**
- (3) finanzielle & zeitliche **Ressourcen**
- (4) **externe Beratung**
- (5) **psychosoziale Unterstützung**



WEITERBILDUNGSBEDARFE BEM

Organisationen und Netzwerke sehen moderate Weiterbildungsbedarfe:

- **gesundheitliche** Themen
- **fachliche** Themen
- **Problemlösestrategien**
- **methodische** Kompetenzen



ANWENDUNG DIGITALER TOOLS

Digitale Tools finden bisher eher wenig Anwendung in der BEM-Praxis.

Seitens Organisationen und Netzwerken besteht **Unterstützungsbedarf in der Digitalisierung der Prozesse.**

Unsere vier Regionen und Arbeitsgruppen

Stand April 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

Design Sprints (2022)

1. **BEM - Das Wichtigste in Kürze**
2. **Marketing BEM + Material**
3. **Intelligente Suche Leistungskatalog
Netzwerkpartner*innen**
4. **Prävention vor Langzeiterkrankung
(psyGA)**
5. **Individuelle Gefährdungsbeurteilung**
6. **Krankheitsbilder**
7. **Digitale Evaluation**
8. **Rechtliches FAQ**
9. **Best Practices**
10. **BEM-Pate**
11. **BEMpsy eLearning**



Projekt BEMpsy

Ausblick Termine

29.09.2022 **2. Zwischenveranstaltung**, Berlin

12.09.2023 **Abschlussveranstaltung**, vrs. Bochum

www.bempsy.de

Newsletter
Bleiben Sie in Kontakt mit unserem Newsletter

Anrede Vorname Name

E-Mail

Ich bin kein Roboter. 
reCAPTCHA
Datenschutzerklärung - Nutzungsbedingungen

Anmeldung / Abmeldung

Newsletteranmeldung unter www.arbeitsfaehig.com

Agenda

- Warum dieses Projekt - Herausforderung psychische Beeinträchtigung
- Das Projekt BEMpsy kurz vorgestellt
- Erste Ergebnisse Projekt BEMpsy
- **Diskussion und Fragen**

Herzlichen Dank!

Tobias Reuter

GAW gemeinnützige Gesellschaft für Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden mbH

Fidicinstraße 4

D-10965 Berlin

Tel. +49 (0)30 69599-590

tobias.reuter@gaw-wai.de

www.gaw-wai.de

In Kooperation mit

LIA.nrw 
gesünder arbeiten und leben.

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH
gsub 

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds