



BEMpsy

Digital einfach machen

BEM goes digital: Hürden und Chancen im BEM aus Anwender*innensicht

HTW Berlin, FG Wirtschafts- und Organisationspsychologie

Prof. Dr. Jochen Prümper, Kathrin Moreno Superlano, Anika Melzer
und Manuela Metzner

htw

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Agenda

1. Ziele & Vorgehen
2. Konstrukte: Welche Daten wurden erhoben?
3. Stichprobe
4. Zentrale Ergebnisse – ein Ausschnitt
5. Ausblick: Wie geht es weiter?

Ziele & Vorgehen

Analysieren:

Herausforderungen
und Verbesserung-
potentiale in der
Praxis des BEM

Ermittlung Status Quo:

Einsatz digitaler
Tools im BGM,
insbesondere in
BEM-Praxis

Fokus auf:

Beschäftigte mit
(drohenden)
psychischen
Beeinträchtigungen
und
Schwerbehinderung
(oder
Gleichgestellte)

Online-
Befragung

(Gruppen-)
Interviews

BEMpsy
Bedarfserhebung

Ziele & Vorgehen

Grundlegende
Vorbereitung:
Recherche,
Ausarbeitung
Konstrukte etc.



Online-Befragung:

- BEM-Berechtigte
- Praxispartner*innen
- Netzwerkpartner*innen

erste
Datenauswertung

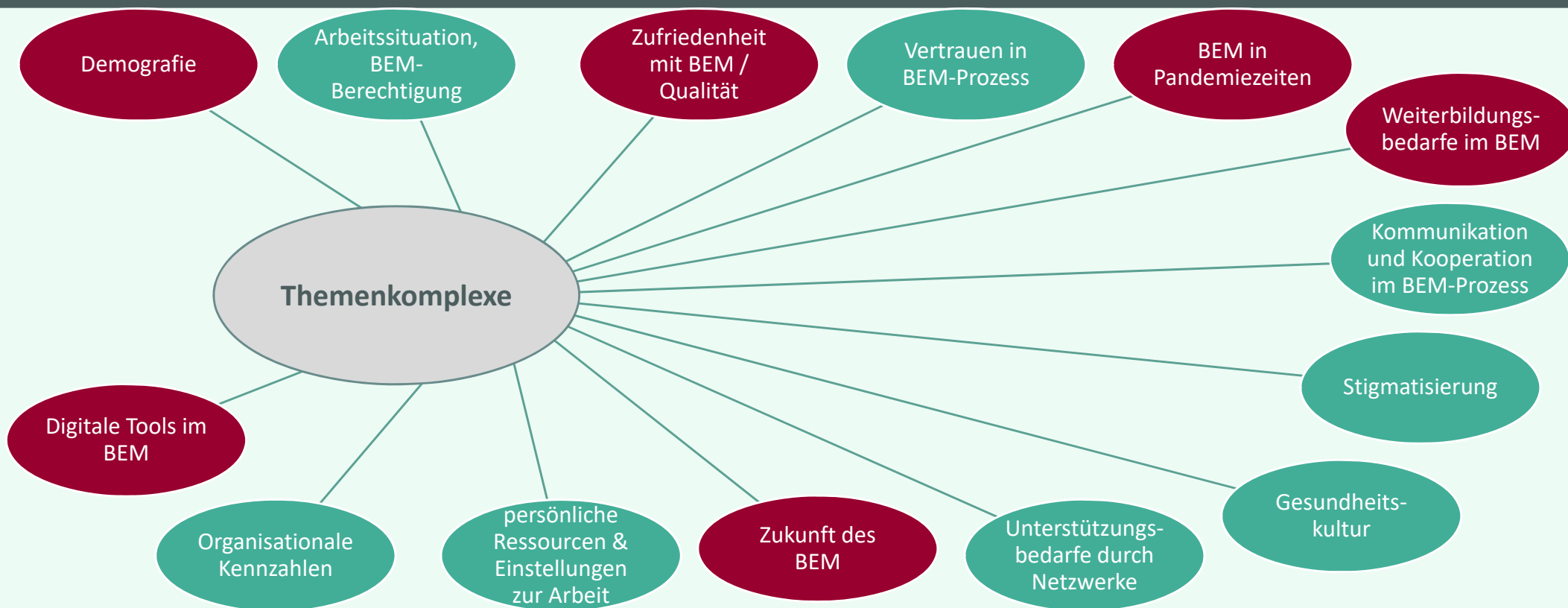
Unternehmenskennzahlen
& Digitale Reife des BEM

Start der Lern- und
Experimentierräume

Vorstellung erster
zentraler Ergebnisse

vertiefende
(Gruppen-)Interviews

Konstrukte: Was wird erhoben?



Stichprobe: Wer wurde befragt?



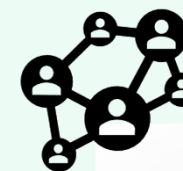
Individuum

- BEM-Berechtigte mit psychischen Beeinträchtigungen und/oder Schwerbehinderung (oder ihnen Gleichgestellte)



Organisation

- BEM-Koordination, Personalabteilung
- BEM-Fallmanager, AF-Coach, Disability-Manager
- SbV
- BR / PR
- Betriebsärzt*in / Arbeitspsycholog*in
- Gesundheitsmanagement

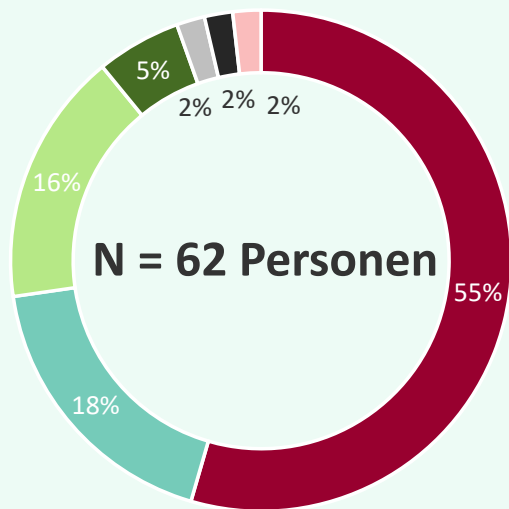


Netzwerke

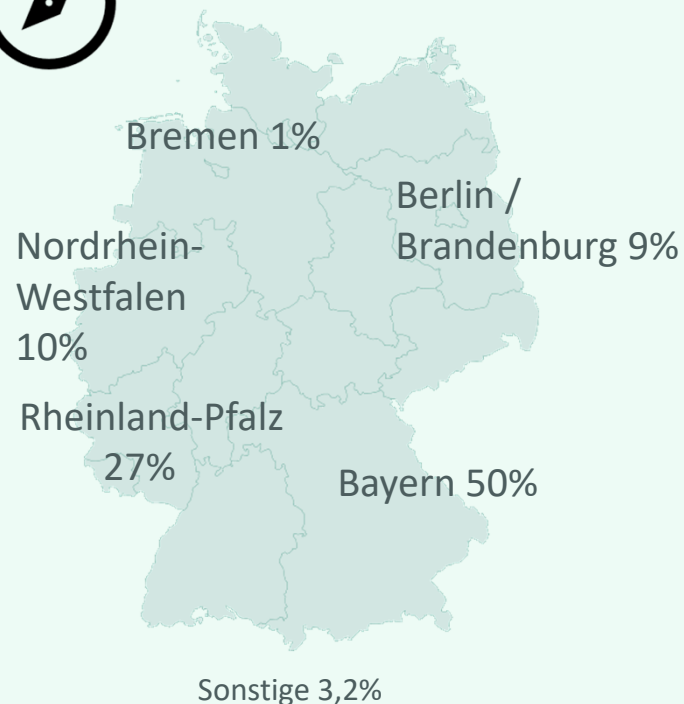
- Integrations- / Inklusionsamt bzw. Integrationsfachdienst
- Psychosoziale Dienste bzw. Beratungsstellen
- Therapeut*in / Ärzt*in (Reha)
- Berufsförderungswerke
- Kliniken (Akut, Ambulant)
- Reha-Träger

Stichprobe: BEM-Berechtigte

Stand 29.04.21



- Öffentlicher Dienst
- Gesundheitswesen und Soziales
- Chemie und Pharma
- weitere Dienstleistungen
- Beratung
- Energieerzeugung
- Verkehr, Transport und Logistik



weiblich	71%
männlich	29%
divers	0%



Leitungsfunktion 8%

Stichprobe: BEM-Berechtigte

Stand 29.04.21

BEM-Berechtigung



Jede/r Zweite hat im Laufe des Lebens **mehr als ein BEM-Angebot** erhalten **50%**

9 von 10 Personen haben mind. eines der BEM-Angebote **angenommen** **89%**

1 von 10 Personen hat **keines** der BEM-Angebote **angenommen** **11%**

Anerkannte Behinderung



keine	36%
>50	31%
<50, gleichgestellt	25%
<50, nicht gleichgestellt	8%



Ablehnungsgründe

... Eindruck, den Wiedereinstieg ohne BEM bewältigen zu können.

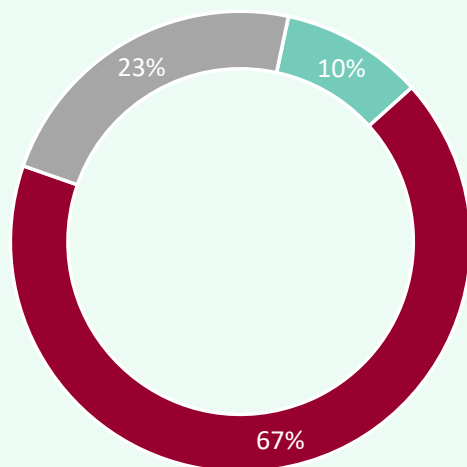
... Personen waren unbekannt und es bestand kein Vertrauen.

... ließ sich zusammen mit Führungskraft ohne BEM lösen.

Stichprobe: BEM-Berechtigte

Stand 29.04.21

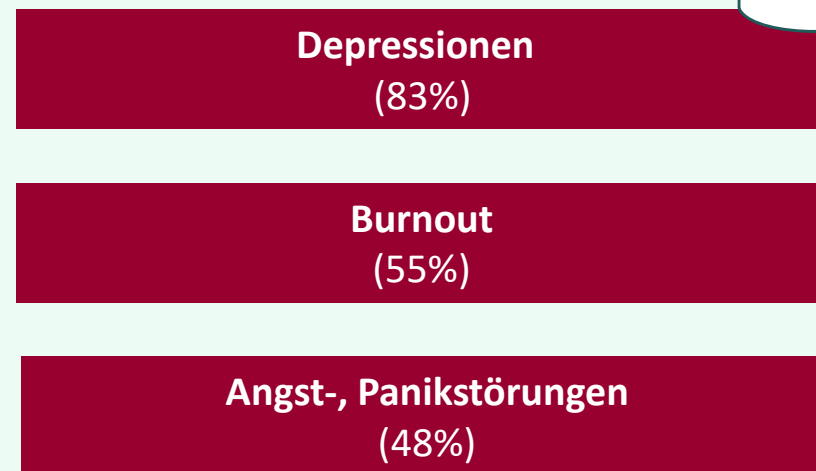
Führte eine psychische Beeinträchtigung(en) zur AU?



- selbst diagnostiziert
- ärztlich diagnostiziert
- liegt nicht vor

Ärztliche Diagnosen

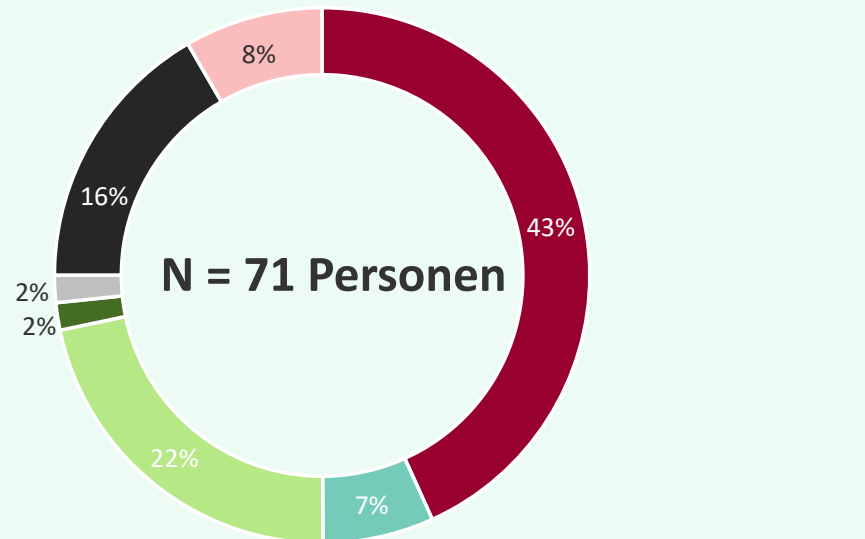
Top 3



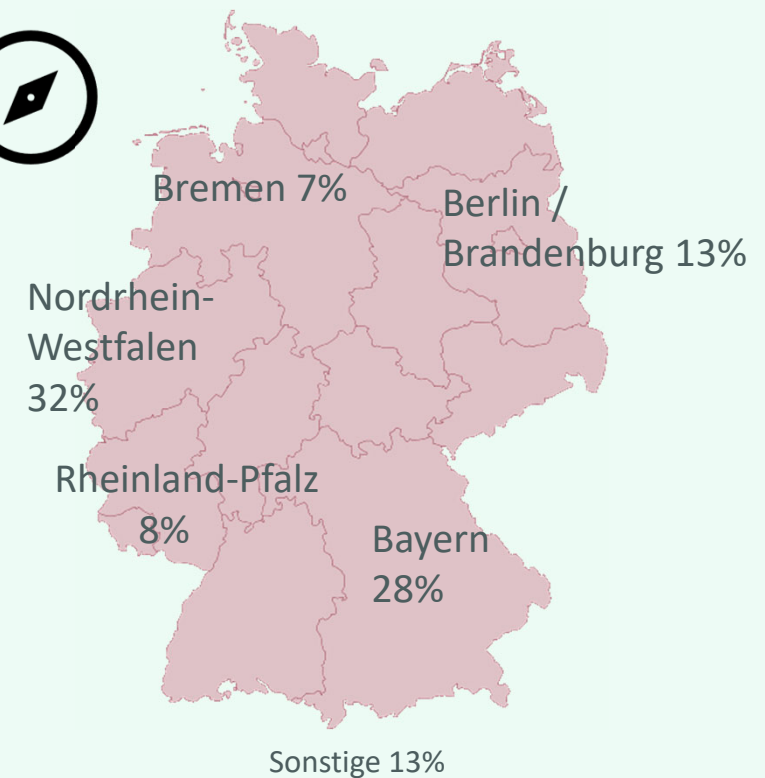
n = 52 Personen

Stichprobe: Praxispartner*innen

Stand 29.04.21



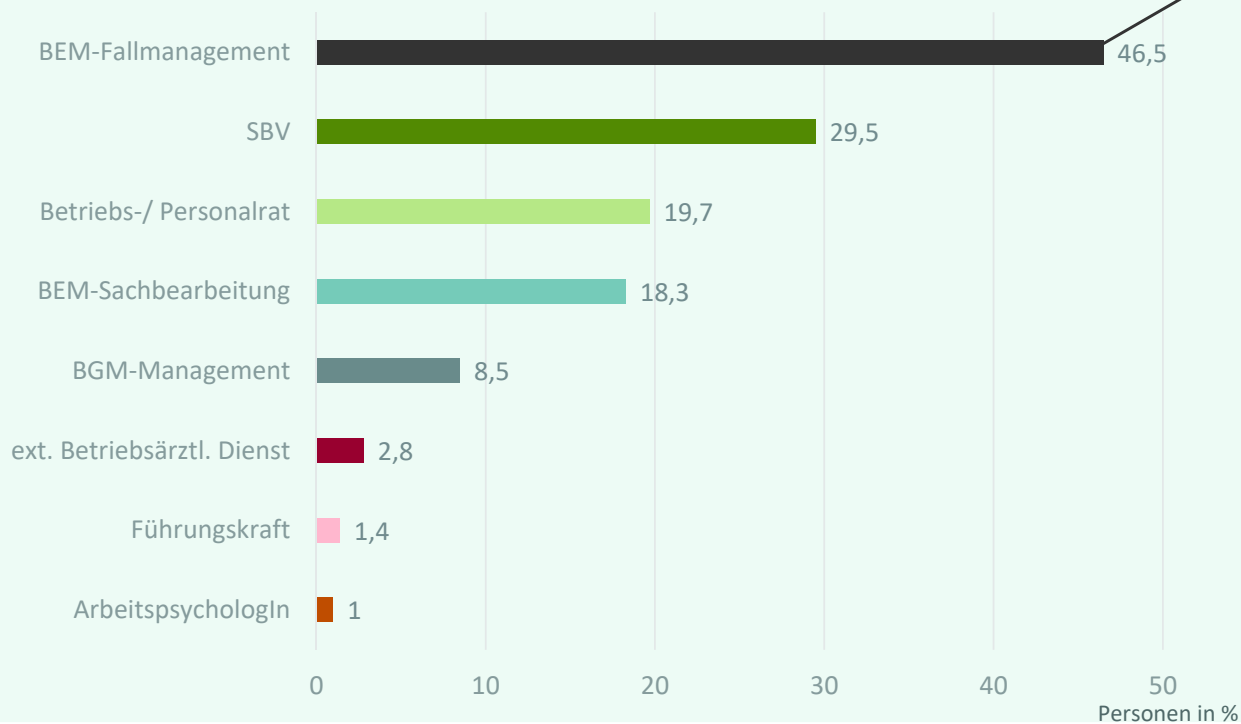
- Öffentlicher Dienst
- Chemie und Pharma
- Beratung
- Verkehr, Transport und Logistik
- Gesundheitswesen und Soziales
- Medien
- Energieerzeugung



Stichprobe: Praxispartner*innen

Stand 29.04.21

Funktion und Rolle im BEM



47 % der Befragten bearbeiten konkrete BEM-Fälle im BEM-Fallmanagement

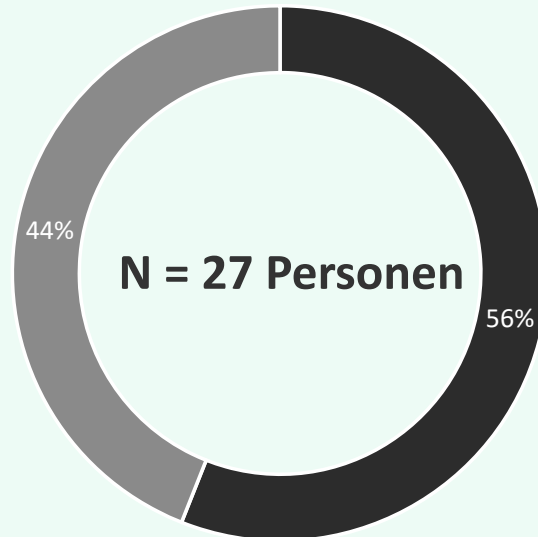
79 % der Befragten gaben an mehr als eine Rolle im BEM-Prozess einzunehmen

ERFAHRUNG MIT BEM

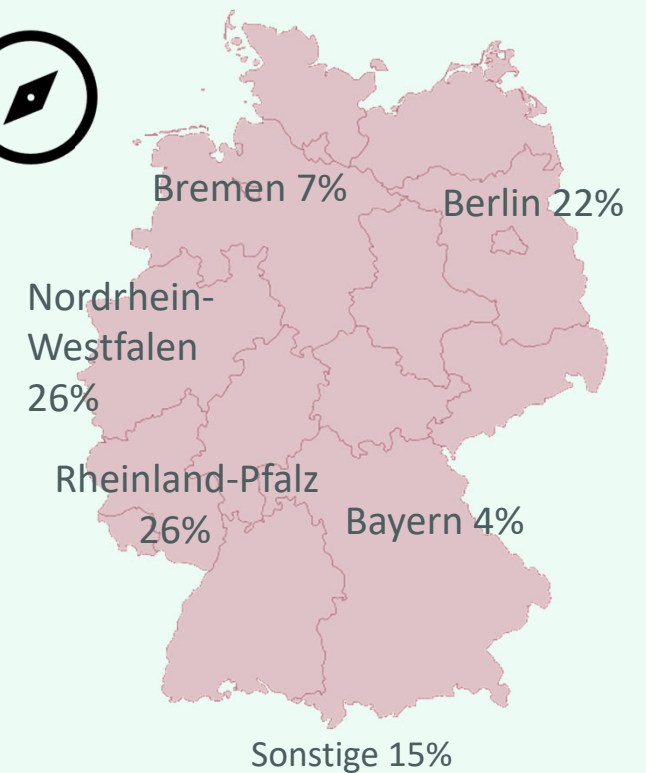
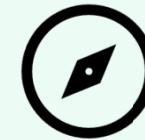


Stichprobe: Netzwerkpartner*innen

Stand 29.04.21



■ regional ■ überregional (d. h. deutschlandweit)

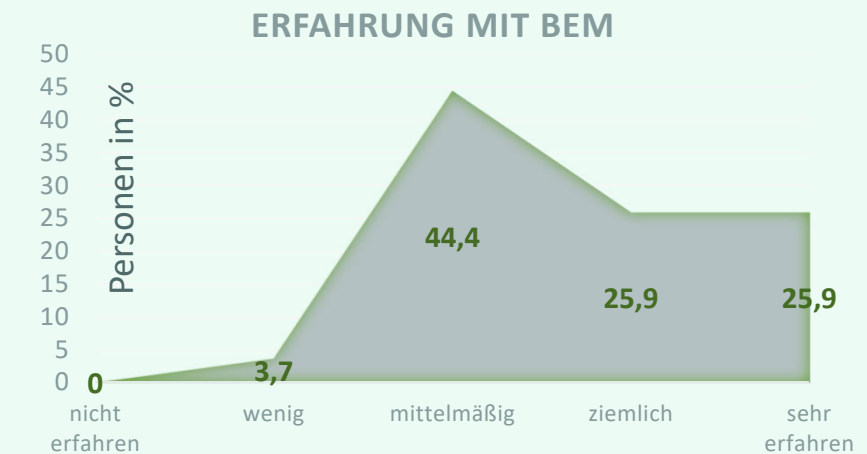


Stichprobe: Netzwerkpartner*innen

Funktion und Rolle im BEM



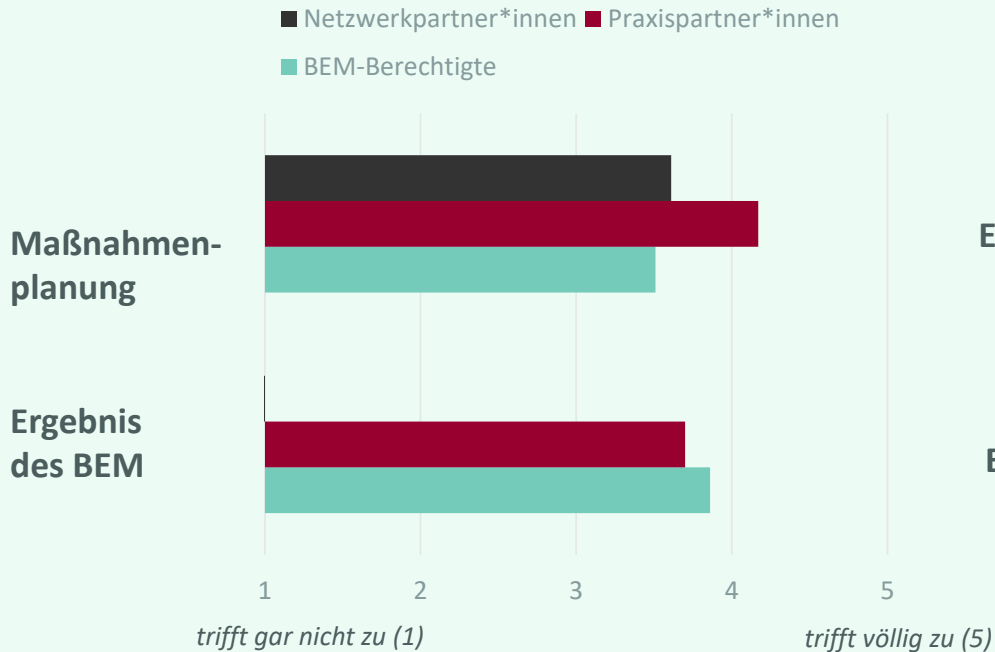
45 % der Befragten sind **länger als 6 Jahre** im Bereich BEM bzw. bei der **Begleitung von Betroffenen** tätig



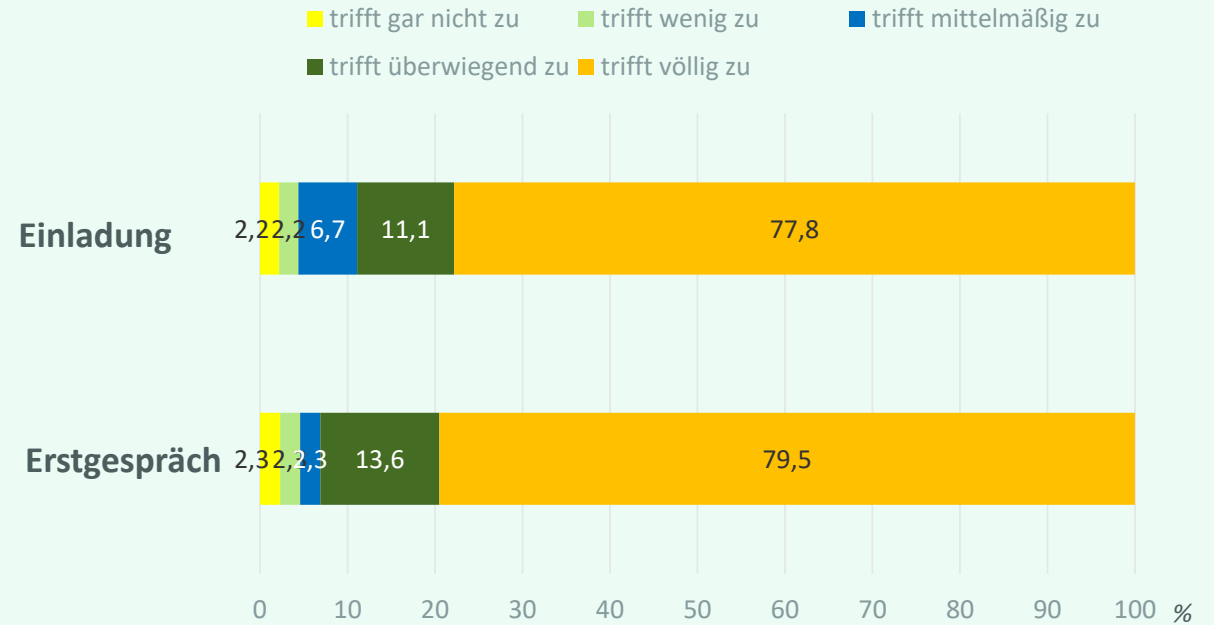
Zufriedenheit

Das sagen
BEM-
Berechtigte

Zufriedenheit mit ...



Zufriedenheit mit ...



Zufriedenheit

Hürden bei Maßnahmenplanung und -umsetzung



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

Das sagen BEM-Berechtigte

Top 3

Leistungsdruck am Arbeitsplatz (60%)

unpersönliches BEM-Fallmanagement (40%)

Angst vor Vorurteilen oder Ausschluss aus dem Kreise der KollegInnen (30%)

Probleme mit Vorgesetzten (30%)

Das sagen Praxispartner*innen

Top 3

Angst vor Vorurteilen oder Ausschluss aus Kreise der KollegInnen (44%)

finanzielle Einbußen (43%)

fehlendes Vertrauen (z. B. in Maßnahmen, BEM- Verantwortliche, Datenschutz) (36%)

Zufriedenheit

Ursachen: Hürden bei Maßnahmenplanung und -umsetzung

““

Angst vor
arbeitsrechtlichen
Konsequenzen

““

„Beschäftigte **vertrauen** der
Führungskraft nicht“

Das sagen
Praxispart-
ner*innen

““

Beschäftigte verstehen
durch Sprachbarriere
manches nicht richtig.
(...)

„Mitunter **fehlendes Engagement** in Führungsebenen“ ““

““

Angst vor
Veränderungen

““

„**Vorgesetzte** werden nicht eingebunden, weil die Betroffenen es nicht wollen. (...)
Manche Führungskräfte sehen nicht, dass auch sie eine Verantwortung
in diesem Prozess haben.“

Weiterbildungsbedarfe im BEM

Das sagen
Praxispart-
ner*innen

Um den **BEM-Prozess** weiter zu **optimieren**, sehe ich bei mir persönlich **Weiterbildungsbedarf** zu folgenden ...

... fachlichen Themen

Top 3

Leistungen der Kostenträger

M= 3.48

Aspekte des barrierefreien Planens und
Gestaltens von Arbeitsstätten

M= 3.22

Arbeitsrecht

(z. B. Gesetze, Vorschriften, Normen und
Regelwerken)

M= 3.17

... gesundheitlichen Themen

Top 3

Depressionen, Depressive Episoden, Bipolare
Störungen

M= 3.37

Burnout, Ausgebranntsein, Erschöpfung

M= 3.31

Verhaltens- und emotionale Störungen
(z. B. Tics, Sozialphobie)

M= 3.18

Weiterbildungsbedarfe im BEM

Das sagen
Praxispart-
ner*innen

Um den **BEM-Prozess** weiter zu **optimieren**, sehe ich bei mir persönlich **Weiterbildungsbedarf** zu folgenden ...

... Sozialkompetenzen

Top 3

Problemlösestrategien	M= 3.32
Kommunikationskompetenz (z. B. Verhandlungs-, Argumentations-, Konfliktmanagementfähigkeit)	M= 3.09
Kooperationskompetenz (z. B. Wissen über eigene Stellung und Verantwortung im BEM; Fähigkeit selbstständig tätig zu werden und zu kooperieren)	M= 3.32

... methodischen Kompetenzen

Top 3

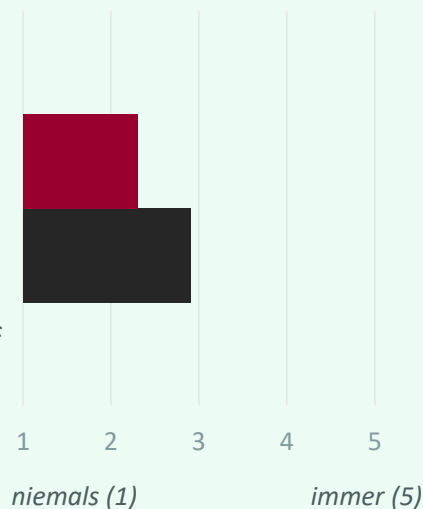
Diagnostik der Arbeitsfähigkeit (z. B. Einschätzung der psychischen und körperlichen Fähigkeit einer/s Beschäftigten)	M= 3.56
Diagnostik der individuellen Belastungssituation (personenbezogene Gefährdungsbeurteilung)	M= 3.50
Diagnostik der allgemeinen Belastungssituation (kollektive Gefährdungsbeurteilung)	M= 3.45

BEM in Pandemiezeiten

Wenn BEM-Berechtigte außerhalb der Betriebsstätte eingegliedert werden ...

■ Praxispartner ■ Netzwerkpartner

... treten in den Organisationen Hürden bei der Eingliederung von BEM-Berechtigten auf



Praxispartner*innen



... die Rückkehrer fühlten sich allein gelassen.

... bestimmte Arbeitsabläufe können aus der Ferne nur mit Einschränkungen vermittelt werden.

... die zeitliche Abstimmung ist noch schwieriger als früher.

... fehlende persönlich Unterstützung.



Netzwerkpartner*innen



... Berechtigte fühlten sich allein gelassen.

... Einbußen im zwischenmenschlichen Bereich.

... vertrauensvolle Abstimmungen sind auf Distanz schwieriger.

... schwierigere Wiedereingliederung ins Team.

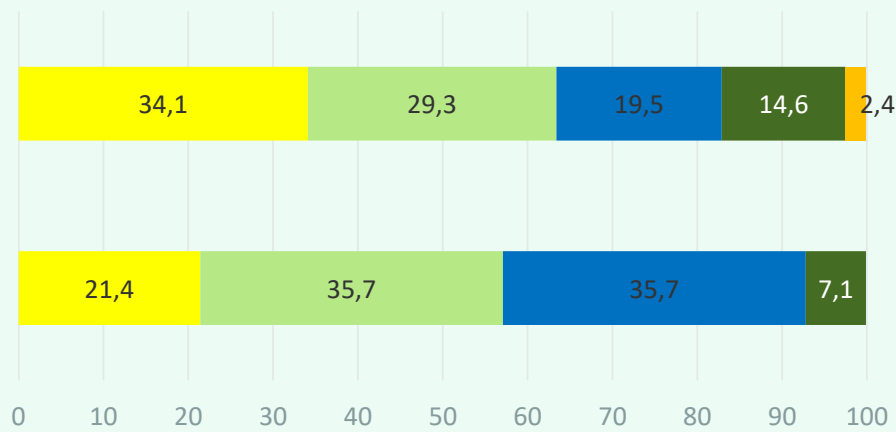
Digitale Tools im BEM

Bei der **Durchführung** von **BGM-Maßnahmen** werden ...

... **Personalverantwortliche** gut durch digitale Tools **unterstützt**.



Praxis-
partner*innen

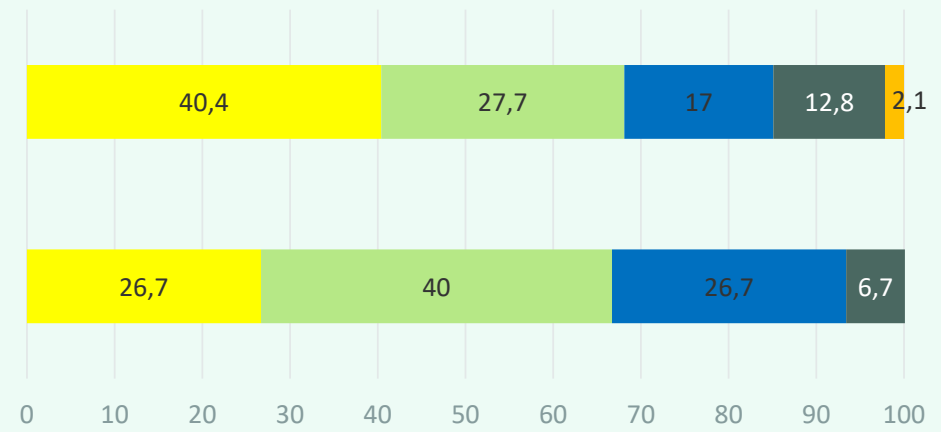


■ trifft gar nicht zu
 ■ trifft wenig zu
 ■ trifft mittelmäßig zu
 ■ trifft überwiegend zu
 ■ trifft völlig zu

... **BEM-Berechtigte** gut durch digitale Tools **unterstützt**.



Netzwerk-
partner*innen



■ trifft gar nicht zu
 ■ trifft wenig zu
 ■ trifft mittelmäßig zu
 ■ trifft überwiegend zu
 ■ trifft völlig zu

Digitale Tools im BEM

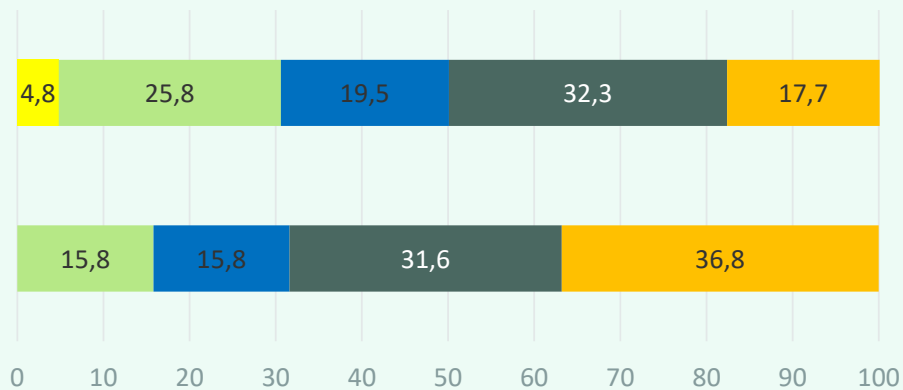
Um den BEM-Prozess weiter zu optimieren, sehe ich bei organisationalen BEM-AkteurInnen Weiterbildungsbedarf ...

... zu Methoden der Entwicklung eigener digitaler Tools.

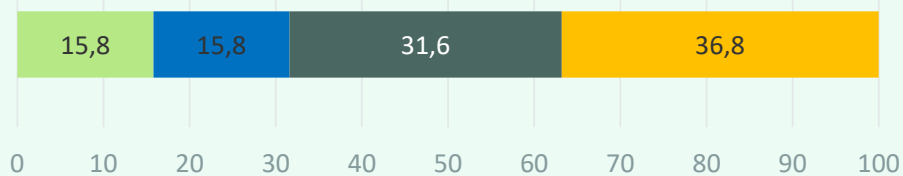
... zur Nutzung digitaler Tools für den BEM-Prozess.



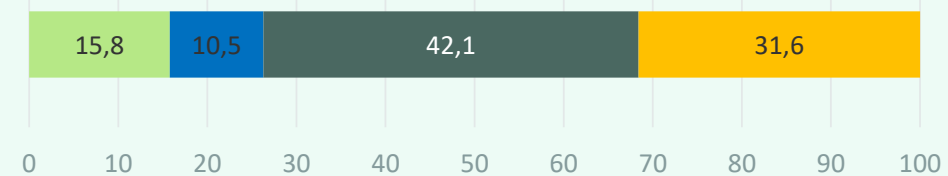
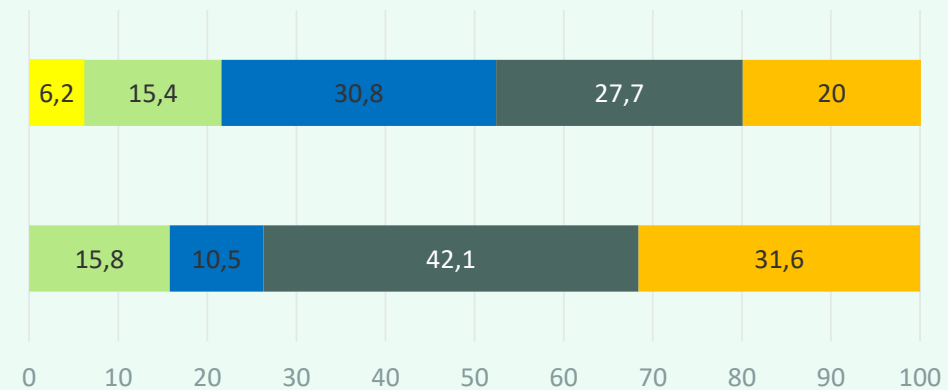
Praxis-
partner*innen



Netzwerk-
partner*innen



■ trifft gar nicht zu
 ■ trifft wenig zu
 ■ trifft mittelmäßig zu
■ trifft überwiegend zu
 ■ trifft völlig zu



■ trifft gar nicht zu
 ■ trifft wenig zu
 ■ trifft mittelmäßig zu
■ trifft überwiegend zu
 ■ trifft völlig zu

Digitale Tools im BEM

Um den **BEM-Prozess weiter zu optimieren ...**

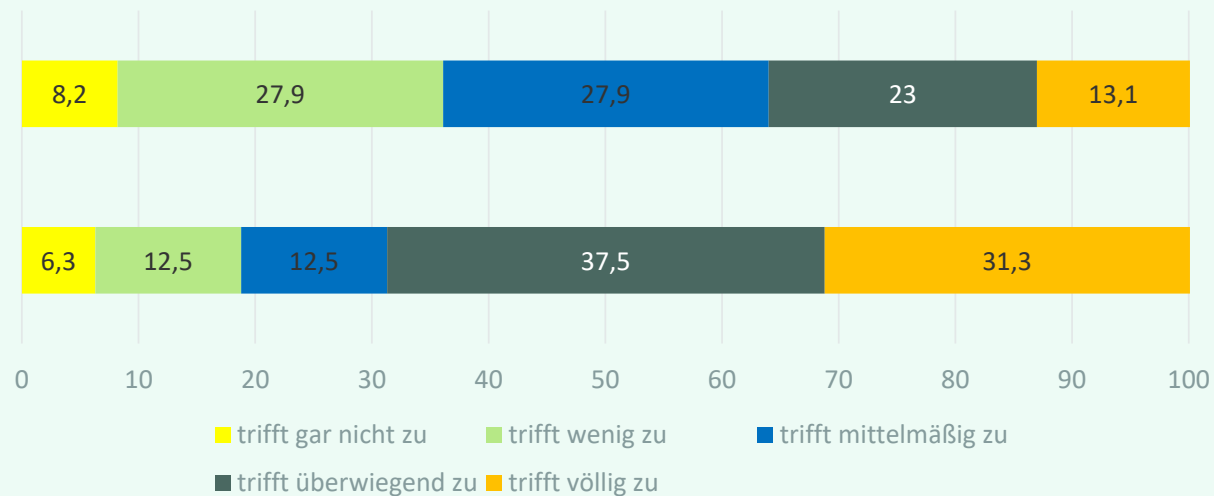
... sollte der **Austausch mit externen AkteurInnen** über die **Nutzung digitaler Tools** zur Unterstützung im **BEM-Prozess** gefördert werden.



Praxis-
partner*innen



Netzwerk-
partner*innen



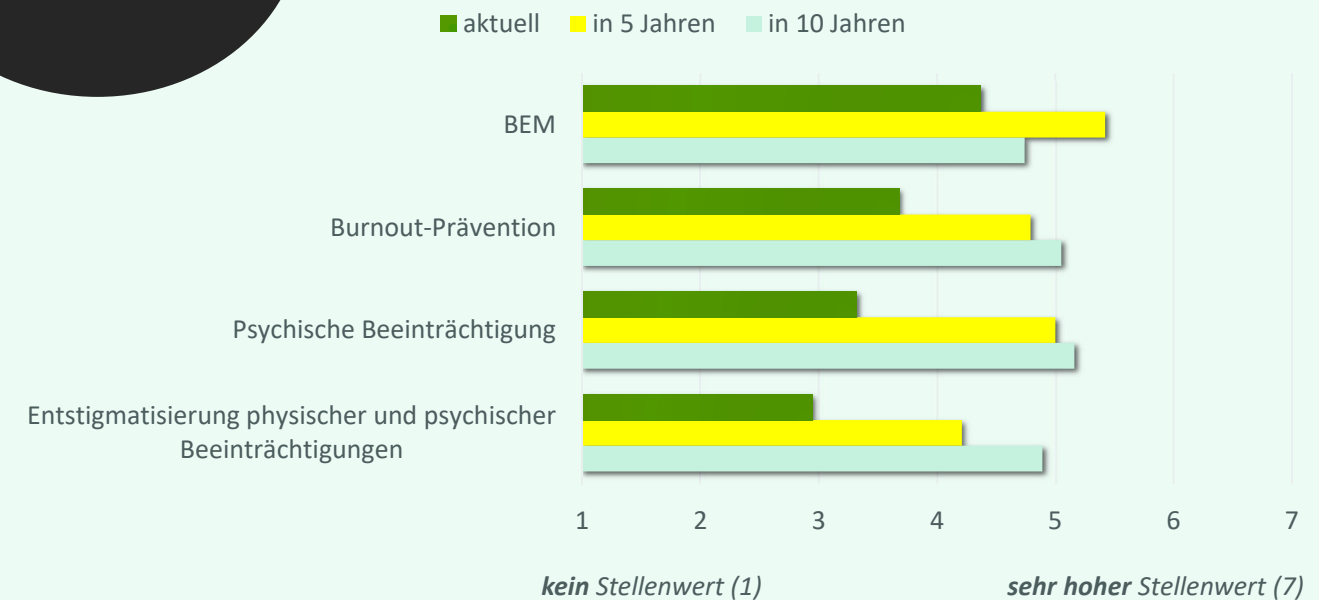
Zukunft des BEM

Das sagen
Netzwerk-
partner*innen

Die meisten **Organisationen** können mit der **Zunahme psychisch beeinträchtigter Beschäftigter in Zukunft erfolgreich umgehen.**

63 % der befragten **Netzwerkpartner** stimmen *wenig – gar nicht zu*

Stellenwert von Gesundheitsthemen in Organisationen



Erste zentrale Ergebnisse



ZIELGRUPPE

2/3 der befragten
Betroffenen

... weisen
anerkannte
Schwerbehinderung
(oder Gleichstellung)
auf.
... weisen eine
diagnostizierte
psychische
Beeinträchtigung
auf.



HÜRDEN IM BEM

1/3 der befragten
Betroffenen
berichtet von
Hürden:

- Leistungsdruck
- unpersönliches Fallmanagement
- Angst vor Vorurteilen oder Ausschluss
- Probleme mit Vorgesetzten



WEITERBILDUNGS- BEDARFE BEM

Praxispartner*innen
sehen z.T.
Weiterbildungs-
bedarfe zu
gesundheitlichen
und fachlichen
Themen sowie im
Bereich der Sozial-
und Methoden-
Kompetenz.



ANWENDUNG DIGITALER TOOLS

Digitale Tools finden
wenig Anwendung in
der BEM-Praxis.

Die befragten
Organisationen und
Netzwerke
wünschen sich mehr
Unterstützung in der
Digitalisierung der
Prozesse.



ZUKUNFT DES BEM

Netzwerke sehen
zunehmende
Wichtigkeit von
Gesundheitsthemen,
u.a. BEM, Burnout-
Prävention,
psychische
Beeinträchtigungen,
Entstigmatisierung.

Wie geht es weiter?

Grundlegende
Vorbereitung:
Recherche,
Ausarbeitung
Konstrukte etc.



Online-Befragung:

- BEM-Berechtigte
- PraxispartnerInnen
- NetzwerkpartnerInnen

Vorstellung erster zentraler Ergebnisse

vertiefende
(Gruppen-)Interviews

Projekt BEMpsy

Laufzeit: 01.10.2020 – 30.09.2023

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

In Kooperation mit:

LIA.nrw 
gesünder arbeiten und leben.

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Herzlichen Dank!

Ansprechpartner*innen

Marianne Giesert

*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