



BEMpsy

Digital einfach machen

Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen

1. Treffen, 01.06.2021

htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Ihr/e Ansprechpartner*in



**AG 1: Marianne Giesert, marianne.giesert@gaw-wai.de
0171-6255334**



**AG 2: Lars Schirrmacher, lars.schirrmacher@gaw-wai.de
0170-2132240**



**AG 3: Ruth Kremser, ruth.kremser@gaw-wai.de
0163-5193659**

Arbeitsgruppe 1 – Führungskräfte / Unternehmenskultur

Marianne Giesert & Merle Wunderling



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



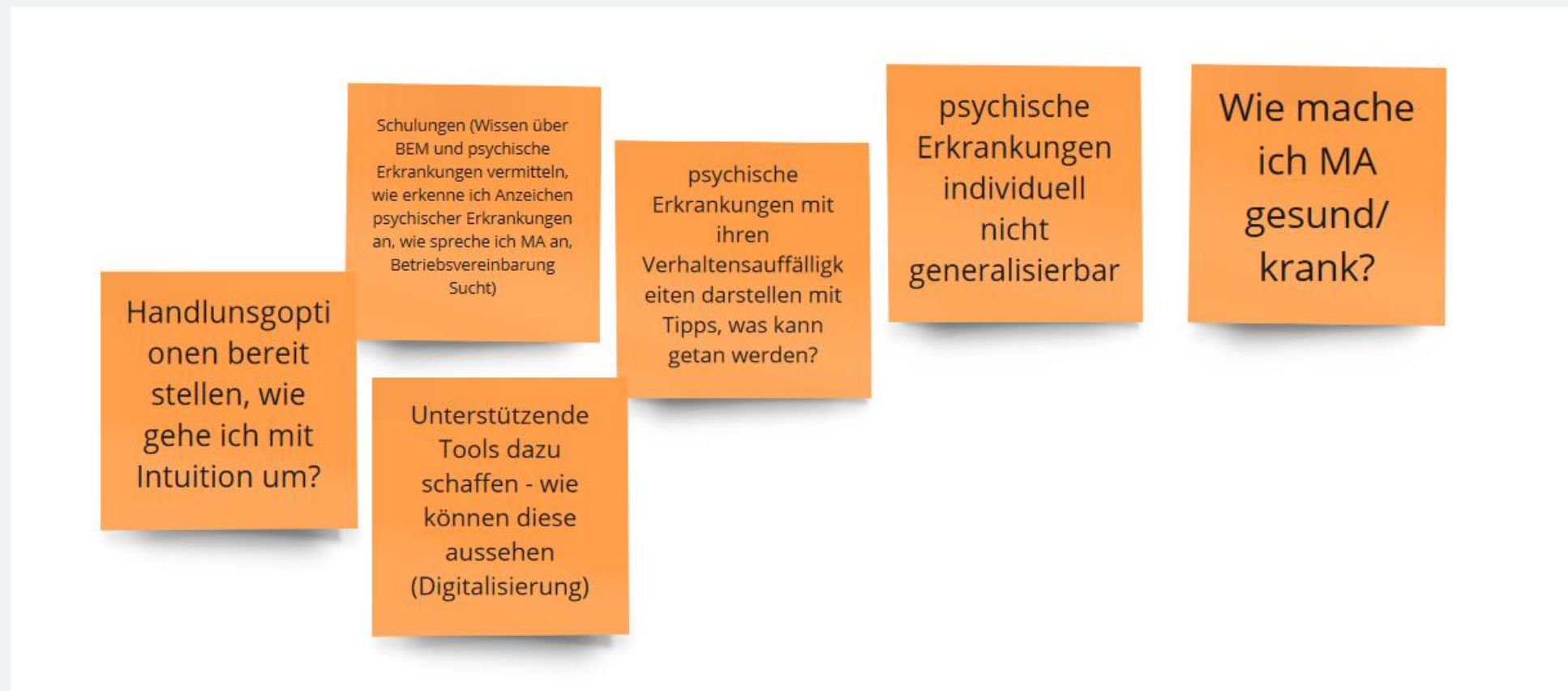
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Cluster "Sensibilisierung"



Cluster “Sensibilisierung”



Weitere Cluster “Akzeptanz” und “Mitwirken”

Wie können wir den Erfolg des BEM gegenüber dem Management besser sichtbar machen (Kennzahlen)?

Wie können wir den BEMStellenwert bei den Unternehmen erhöhen (sodass mehr Personalkapazitäten finanziert werden)?

Wie können wir Führungskräfte in den Prozess integrieren?

Work
Ability
Index (WAI)

Arbeitsgruppenvereinbarung

AG Leitung:
Thomas
Flesch,
TRIMET

nächstes
Treffen: 07. Juli
2021,
12:30-15:30
(Zoom)

Arbeitsgruppe 2 – Vertrauensbildung / Kommunikation

Lars Schirmmacher & Simone Reiche



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

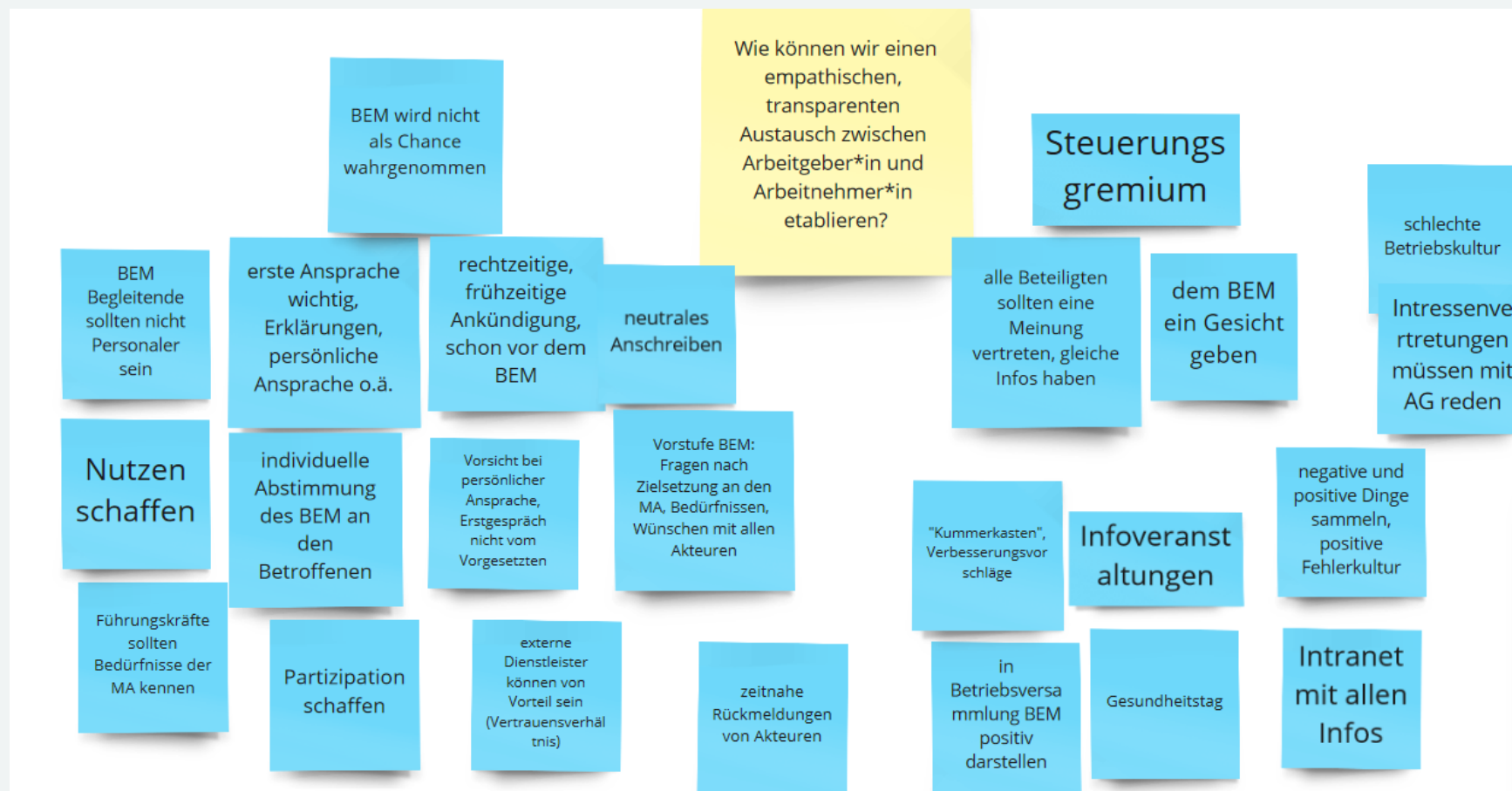
Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Cluster "Kommunikation"



Arbeitsgruppe 3 – Betriebliche Strukturen / Organisationales

Ruth Kremser & David Hockertz



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Cluster "Qualität"



Cluster "Qualität"

Gleichbehandlung

Fähigkeit soll im
Vordergrund
stehen, Fokus
auf Ressourcen

Schnellere
Abgleichung zu
Qualifikationen/
Anforderungen
zwischen MA und
Arbeitsplatz,

Schwerbehinderung
ist keine
Leistungsminderung
/ Flexibilität bei der
Arbeitsplatzvergabe

Wo gibt es
Einschränkungen
und wo nicht? Wo
gibt es weitere
Interessen?

Herzlichen Dank!