

Psychische Gesundheit und gesundes Arbeiten

Gesundheit gemeinsam denken

www.lgk-thueringen.de

Liebe Leserinnen und Leser,

das psychische Wohlbefinden rückt seit einiger Zeit verstärkt in den Fokus unserer Gesellschaft. Trotz rückläufiger Krankenstände in den letzten Jahren wächst der relative Anteil psychischer Erkrankungen am Arbeitsunfähigkeitsgeschehen.

Unsere Arbeitswelt befindet sich in einem rasanten Wandel. Der technische Fortschritt sowie die Entwicklung von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft verändern zunehmend unsere Arbeitsbedingungen. Waren die Beschäftigten in vergangenen Zeiten eher körperlichen Anstrengungen (Hitze, Schmutz, Lärm) ausgesetzt, kann heute eine kontinuierliche Zunahme psychischer Arbeitsbeanspruchung (Anforderungen hinsichtlich Komplexität und Arbeitsdichte) verzeichnet werden. Das kann Folgen für unser Wohlbefinden und unsere Gesundheit haben.

Entsprechend dem Grundsatz „Verhältnis- vor Verhaltensprävention“ müssen Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass Gesundheitsrisiken durch psychische Belastungen vermieden und Ressourcen der Beschäftigten gefördert werden.

Die Berücksichtigung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist seit 2013 im Arbeitsschutzgesetz verankert und damit arbeitsschutzgesetzliche Pflicht. Danach müssen alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Ermittlung der erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes eine Beurteilung der Gefährdungen in ihren Unternehmen vornehmen. Wenn es erforderlich ist, müssen sie schließlich geeignete Maßnahmen entwickeln, umsetzen und auf ihre Wirksamkeit überprüfen. Die Gefährdungsbeurteilung hat somit das Ziel, Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen. Dazu gehört auch die psychische Belastung bei der Arbeit.

Psychische Gesundheit

Unter psychischer Gesundheit versteht man nicht nur das Fehlen psychischer Beeinträchtigungen und Störungen, sondern auch den Zustand des völligen Wohlbefindens (WHO). Des Weiteren schließt es weitere positive Aspekte ein, wie die Arbeitszufriedenheit, das Arbeitsengagement sowie individuelle und arbeitsbezogene Ressourcen.

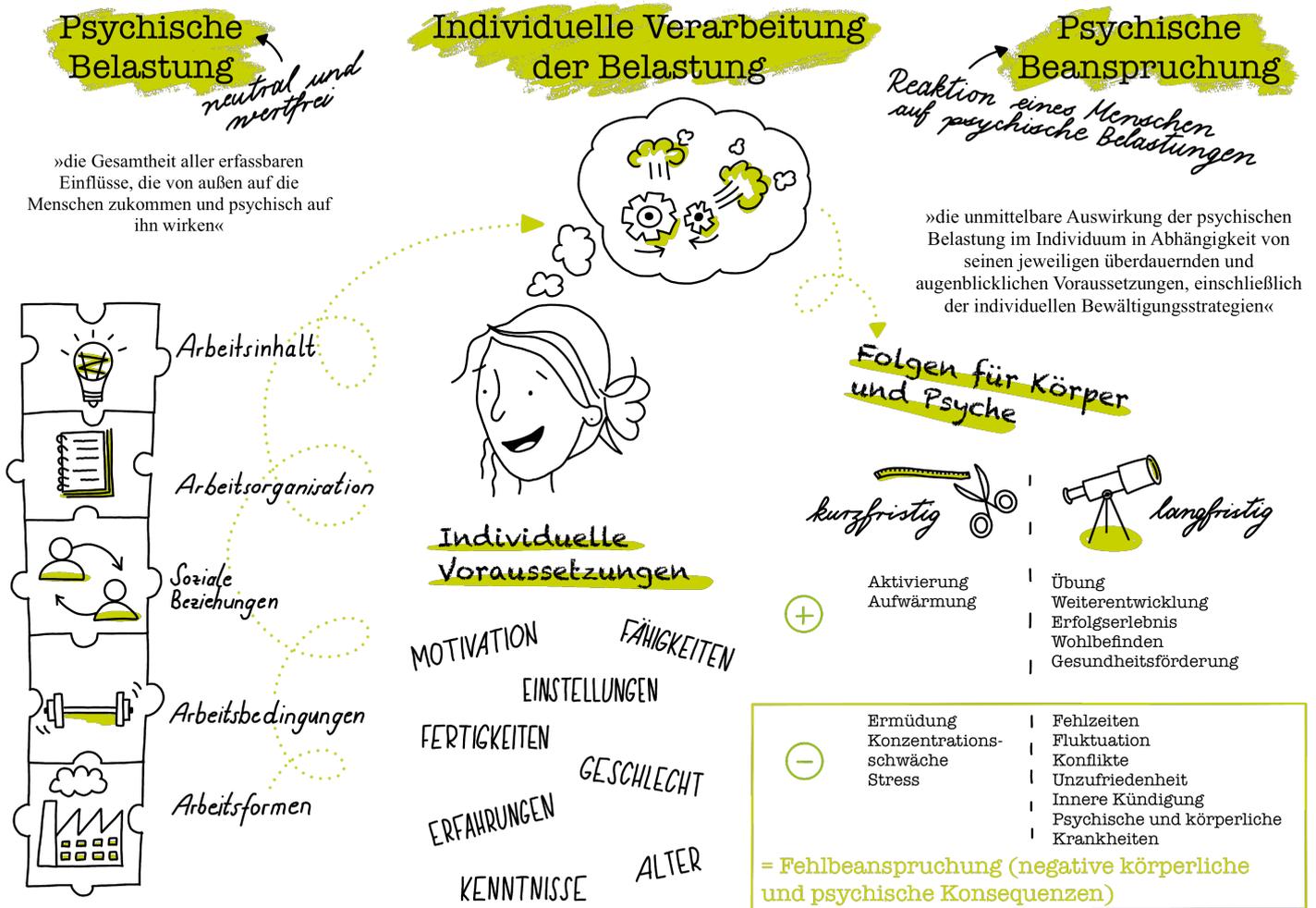
Doch Arbeit stellt nicht per se eine Belastung dar, sondern ist auch eine wichtige Ressource, die die psychische Gesundheit stärken und das Wohlbefinden der Beschäftigten dauerhaft fördern kann. Dazu zählen zum Beispiel Faktoren wie Kollegialität, Möglichkeiten zur Weiterentwicklung, Entscheidungsspielraum und mitarbeiterorientierte Führung.

Die Balance von psychischer Belastung und psychischer Beanspruchung kann als zentrale Herausforderung für die Gestaltung der zukünftigen Arbeitswelt angesehen werden. Ziel muss es sein zwischen funktionaler Beanspruchung bzw. gesund erhaltender Herausforderung (als wichtige Humanressource für das Unternehmen) und dysfunktionaler Beanspruchung (krankmachende Überbeanspruchung) ein Ausgleich zu finden. In anderen Worten: Nicht die Minimierung psychischer Beanspruchung, sondern die Optimierung der psychischen Beanspruchung ist das Ziel einer zugleich wirtschaftlichen und humanen Gestaltung der Arbeit.

In diesem Blatt stellt Miriam Eisenbach das Arbeitsprogramm Psyche der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) vor, welche sich mit verschiedenen Themen des Arbeitsschutzes beschäftigt. Prof. Dr. Sabine Rehmer spricht in einem Interview über Herausforderungen und erste Schritte einer Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung in Betrieben aus Anbietersicht. Ute Bärö erörtert mit uns das Gesundheitsmanagement GUT GEHT'S, welches sich der PädagogInnengesundheit Thüringens widmet. Wie die psychische Gefährdungsbeurteilung konkret in der betrieblichen Praxis integriert werden kann, besprechen wir mit Doreen Erkenbrecher in einem weiteren Interview.

Außerdem in diesem Themenblatt: Die Vorstellung eines Interventionskonzeptes zur betrieblichen Suchtprävention sowie ein Beitrag zur psychischen Gesundheit von Erwerbslosen.

Viel Vergnügen beim Lesen!



Zusammenhang psychischer Belastung und psychischer Beanspruchung, angelehnt an das Belastungs-Beanspruchungs-Modell und die DIN EN ISO 10075, eigene Abbildung

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) wird von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern getragen und beschäftigt sich im Rahmen von Arbeitsprogrammen mit verschiedenen Themen des Arbeitsschutzes. Dem Thema psychische Belastungen am Arbeitsplatz wird im Rahmen der aktuell 3. GDA-Periode bereits zum zweiten Mal ein Arbeitsprogramm gewidmet (GDA-Psyche). Die erste GDA-Psyche (2. GDA-Periode) legte unter dem Namen „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ den Fokus auf die Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (Ablauf, Themen, Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastung, ...). Ziel war es, Betriebe zu motivieren und zu unterstützen, psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung (gemäß § 5 ArbSchG) zu berücksichtigen, da dies in vielen Betrieben (noch) nicht oder nicht angemessen der Fall ist. Die zweite GDA-Psyche (3. GDA-Periode) fokussiert sich entsprechend dem Titel „Arbeit sicher und gesund gestalten: Prävention mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung. Miteinander und systematisch für gute Arbeitsgestaltung bei psychischen Belastungen“ auf die Prävention bzw. Arbeitsgestaltung sowie Verbesserung der Gefährdungsbeurteilung und Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb.

Den Arbeitsprogrammen ist gemeinsam, dass in ihrem Rahmen praxismgerechte Empfehlungen, Handlungshilfen und Best-Praxis-Beispiele sowie weitere Materialien als Hilfestellungen für Betriebe veröffentlicht werden. Aber auch Fachinformationen und Qualifizierungen werden angeboten. Materialien, Leitfäden sowie Qualifizierungen gibt es von der GDA darüber hinaus auch speziell für das Aufsichtspersonal der Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger. Denn ein großes Ziel, das die GDA verfolgt, ist ein abgestimmtes und einheitliches Vorgehen bei der Überwachung und Beratung von Betrieben im Bereich des Arbeitsschutzes.

Weitere Informationen, Leitfäden und Hilfsmittel finden Sie unter:

<https://www.gda-portal.de>
<https://www.gda-psyche.de>

Autorin: Miriam Eisenbach, Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz, Abteilung Arbeitsschutz

Die Integration psychischer Belastung in die Gefährdungsbeurteilung aus Anbietersicht

Ein Interview mit Prof. Dr. Sabine Rehmer

Wie würden Sie den Stellenwert psychischer Gesundheit in der heutigen Arbeitswelt einschätzen?

In der Entwicklung der letzten 20 Jahre ist der Stellenwert der psychischen Gesundheit in der heutigen Arbeitswelt immer kritischer einzuschätzen. Ein sicheres Arbeitsverhältnis ist ein wichtiger Grundstein, wenn es um psychische Gesundheit geht. Wenn darüber hinaus die Arbeit viele gesundheitsförderliche Aspekte, wie bspw. verfügbare Handlungsspielräume, Lernmöglichkeiten und soziale Unterstützung und wenig gesundheitseinschränkende Aspekte, wie bspw. hohe Arbeitsintensität, Ungerechtigkeiten und wenig Abwechslung haben, unterstützt Arbeit die psychische Gesundheit positiv. Die starken Zunahmen von Krankheitstagen und Arbeitsunfähigkeiten in Unternehmen durch psychische Erkrankungen zeigen jedoch, dass diese Idealvorstellung (noch) nicht erreicht ist. Die Integration psychischer Belastung in die Gefährdungsbeurteilung ist eine gute Möglichkeit sich diesem Idealzustand deutlich anzunähern.

Bei welchen Belastungen besteht in der betrieblichen Praxis besonderer Handlungsbedarf?

Für das einzelne Unternehmen zeigt final die Gefährdungsbeurteilung welche Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich oder gesundheitseinschränkend gestaltet sind. Deutschlandweit zeigen aktuelle Zahlen der BAUA (2020), dass wenig Handlungsspielraum, hoher Zeit und Termindruck, Unterbrechungen bei der Arbeit und gleichzeitige Aufgaben von vielen Beschäftigten belastend erlebt werden.

„Für das einzelne Unternehmen zeigt final die Gefährdungsbeurteilung welche Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich oder gesundheitseinschränkend gestaltet sind.“

Wann ist es für die Integration psychischer Belastung in die Gefährdungsbeurteilung sinnvoll externen Rat einzuholen?

Am besten bevor man anfängt. Der erste Schritt ist oft der Schwierigste und sollte nicht in der Suche nach dem perfekten Fragebogen „verpuffen“. Wenn man den Prozess gut plant und zudem die Beschäftigten in die Ausführung einbezieht, verschwendet man keine Ressourcen!

Was würden Sie kleineren Unternehmen raten, wenn diese sich fragen: „Wo am besten anfangen“?

Am besten mit einer guten Planung und dann ist der Ablauf viel einfacher als viele denken: Arbeitsbereiche festlegen, mit den Beschäftigten gemeinsam ermitteln und beurteilen welche Arbeitsbedingungen sie am meisten stören und welche sie am meisten motivieren.



Dann gemäß dem Grundsatz: „Stärken stärken und Schwächen schwächen“ Maßnahmen entwickeln und mit den Beschäftigten gemeinsam die Arbeit gesundheitsgerechter gestalten. Bei allen Maßnahmen überprüfen, ob diese die gewünschten Erfolge gebracht haben und das ganze dokumentieren, damit der ganze Prozess nachvollziehbar ist und bleibt.

„Nicht Menschen werden psychisch beurteilt, sondern Arbeitsbedingungen werden bezüglich ihrer gesundheitsförderlichen und ihrer gesundheitseinschränkenden Wirkung beurteilt.“

Welche Hürden der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sehen Sie insbesondere bei KKMU und wie können diese abgebaut werden?

Häufig wird der Sinn der Integration psychischer Belastung in die GBU missverstanden und löst damit Unbehaglichkeiten aus – aber nicht Menschen werden psychisch beurteilt, sondern Arbeitsbedingungen werden bezüglich ihrer gesundheitsförderlichen und ihrer gesundheitseinschränkenden Wirkung beurteilt. Und über motivierende und störende Arbeitsbedingungen kann man sich gut im Team austauschen und meist sind auch alle Beschäftigten daran interessiert die Arbeit besser zu gestalten.

Wie können Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastung auch mit geringen (finanziellen) Ressourcen umgesetzt werden?

Wenig finanzielle Ressourcen kann man gut mit mehr Engagement ausgleichen. Es gibt gute öffentliche Materialien die Unternehmen nutzen können. Trotzdem ist es zielführend bevor man loslegt einmal eine*n Experten*in „drüber schauen zu lassen“.

Wie können Betriebe unterstützt werden, vor allem vonseiten der Institutionen, damit am Ende aus dem Prozess der Gefährdungsbeurteilung mehr als ein Papierberg entsteht und sich tatsächlich die Bedin-

gungen der Arbeit (möglichst nachhaltig) verbessern?

Zunächst ist ein guter Grundsatz Schritt für Schritt vorzugehen und nicht alle „Probleme“ auf einmal klären zu wollen. Institutionen sind zielführend, wenn sie die Unternehmen im Prozess ganzheitlich beraten und sie im Sinne der „Hilfe zur Selbsthilfe“ unterstützen einen passenden Prozess zu entwickeln und umzusetzen. Diese Hilfe beinhaltet die Unterstützung bei der Konzeption und Zeitplanung genauso, wie bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen und bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen. Dabei sollte die Hilfe so viel wie nötig und so wenig wie möglich sein!

GUT GEHT'S - Gesundheitsmanagement für Thüringer Schulen

Jeder Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet eine Gefährdungsbeurteilung zu den psychischen Belastungen seines Personals durchzuführen. Dies betrifft auch das pädagogische Personal an den Thüringer Schulen. Das Gesundheitsmanagement GUT GEHT'S möchte die Gesundheit und die Lebensqualität der Pädagogen in Thüringen steigern. Ein Schwerpunkt liegt zunächst auf den psychischen Belastungen und Beanspruchungen - denn die Anforderungen an das pädagogische Personal haben zugenommen. Mit einem ganzheitlichen Ansatz werden Belastungen an den Schulen erfasst, um anschließend passgenaue Gesundheitsmaßnahmen für die Pädagogen entwickeln zu können. Darüber hinaus werden weitere Maßnahmen und Fortbildungsangebote unter dem Namen GUT GEHT'S gebündelt.

In einer Pilotphase waren (Grund- und Regel-)Schulen ausgewählt, die freiwillig die für Thüringen erarbeitete Umsetzungsmöglichkeit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung erprobt haben. In einer 2. Phase wurden Schulen aller Schularten ausgelost, die die Psychische Gefährdungsbeurteilung durchführen. Für diese und auch alle anderen Schulen der nächsten Phasen ist die Gefährdungsbeurteilung verpflichtend.

Innerhalb der GUT GEHT'S-Gesprächsrunden, an denen das gesamte Kollegium teilnahm (ausgenommen die Schulleitung) wurden gemeinsam die Merkmalsbereiche im Arbeitskontext Schule beurteilt. Anschließend wurden zentrale GUT GEHT'S-Workshops in den Schulämtern durchgeführt mit Repräsentanten der jeweiligen Schulen. Außerdem sind Workshops mit den Schulleitungen geplant. Im Anschluss sollen konkrete Maßnahmen zur Belastungsreduzierung entwickelt werden.

Prof. Dr. Sabine Rehmer ist Diplompsychologin mit dem Schwerpunkten Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt.

Nach einer 12-jährigen Arbeitstätigkeit an der ETH Zürich und der Friedrich-Schiller-Universität Jena, gründete sie 2012 das IGO – Institut für Gesundheit in Organisationen (www.i-g-o.de). Zusammen mit ihren Kolleg*innen unterstützt Prof. Rehmer Unternehmen bei der Integration psychischer Belastung in die Gefährdungsbeurteilung und in anderen sicherheits- und gesundheitsbezogenen Bereichen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Seit 2016 ist Prof. Dr. Sabine Rehmer zusätzlich an der SRH Hochschule für Gesundheit Professorin und Studiengangsleiterin im Masterstudiengang Arbeits- und Organisationspsychologie mit den Schwerpunkten Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt (www.gesundheitshochschule.de).



GUT GEHT'S

Im Gespräch mit Ute Bäro, Referentin im TMBJS, Abteilung 2/Schulpsychologischer Dienst, Umgang mit Krisen und Notfällen, Pädagogengesundheit über erste Ergebnisse und Schlussfolgerungen:

Die ersten Gesprächsrunden bzw. Workshops haben bereits stattgefunden. Wie haben die Pädagogen und die Schulleitungen das Programm angenommen?

Eine detaillierte Erhebung liegt aktuell nur zur internen Nutzung vor. Zur Beantwortung der Frage können nur Schlussfolgerungen aus den Rückmeldungen in verschiedenen Arbeitskreisen bzw. den zentralen GUT GEHT'S-Workshops gezogen werden. Zu Beginn gab es sowohl Befürworter als auch Skeptiker. Gegenwärtig gewinnt das Gesundheitsmanagement jedoch zunehmend an Bedeutung. Die Pädagogen haben erkannt, dass Gesundheit wichtiger denn je ist, um die Herausforderungen des schulischen Alltags zu meistern – Gute gesunde Schule steht und fällt mit gesunden Pädagogen.

Gesundheitsmanagement dient dazu, u.a. auch mithilfe von Gefährdungsbeurteilungen (z.B. sicherheitsrelevante Faktoren, psychische Belastungen) gute Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie der Gesunderhaltung dienen. Insbesondere die psychischen Belastungen, die im Beruf des Pädagogen als einem „Beziehungsberuf“ eine große Rolle spielen und mitunter auch zu Erkrankungen führen, müssen in den Fokus gerückt werden. Auch hier gab es zu Beginn kritische Anregungen, die ernst genommen wurden. Ein Viertel aller staatlichen Schulen hat sich

auf den Weg gemacht und die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung durchgeführt. Erste Ergebnisse der GUT GEHT'S-Gesprächsrunden in den Kollegien sowie der zentralen Workshops liegen vor. Die Ergebnisse werden demnächst diskutiert.

Ausgehend von den Gesprächsrunden an den Thüringer Schulen: In welchen Merkmalsbereichen (Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, ...) gibt es den größten Veränderungsbedarf aus Sicht der Pädagogen?

Auf die Frage kann nur exemplarisch geantwortet werden. In den zentralen GUT GEHT'S-Workshops wurden die Ergebnisse der GUT GEHT'S-Gesprächsrunden in den Kollegien vertiefend thematisiert. Dabei wurde deutlich, dass es den größten Veränderungsbedarf im Merkmalsbereich „Arbeitsinhalte/Arbeitsaufgabe“ gibt. Insbesondere wurde dabei vor allem angemerkt wie kritisch sich der Personalmangel auf viele Bereiche auswirkt und bestehende Probleme verstärkt. Fehlendes pädagogisches Personal bedeutet nicht selten eine Zunahme an Mehrarbeit. Wahrgenommen wurde auch das Auseinanderdriften von Theorie und Praxis, vor allem in Bezug auf das Thema „Inklusion“. Darüber hinaus wurde herausgestellt, dass die Herausforderungen des Pädagogenberufs sich nicht mehr nur auf Wissensvermittlung beschränken, sondern sich vielmehr auch in den sozialen Bereich verlagern. Der Unterricht wird durch verhaltensauffällige Schülerinnen und Schüler herausfordernder.

Der Merkmalsbereich „Arbeitsumgebung“ wurde häufig thematisiert. Hier ging es vor allem um den Zustand und die Ausstattung der Schulgebäude, fehlende Arbeitsmittel und Rückstände bei der Digitalisierung, die gerade in der Pandemiesituation negative Auswirkungen hatten. Darüber hinaus spielten auch fehlende Räume, z. B. für individuelle Unterrichtsgestaltung, zur Vorbereitung und als Rückzugsorte eine Rolle. Im Merkmalsbereich „Arbeitsorganisation“ wurden vor allem Probleme bei Information, Kommunikation und Kooperation in den Fokus gerückt. Dabei ging es nicht nur um die innerschulische Betrachtung sondern auch z. B. zwischen übergeordneten Behörden und mit Elternhäusern. Im Merkmalsbereich „soziale Beziehungen“ wurden Probleme im zwischenmenschlichen Austausch angesprochen. Umgekehrt wurde jedoch herausgestellt wie positiv sich ein wertschätzender Führungsstil und ein kollegiales Miteinander auswirken.

Welche Ideen entwickelten die Pädagogen zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation? Welche Wünsche wurden angesprochen?

Die Repräsentanten der Schulen entwickelten in den zentralen GUT GEHT'S-Workshops konkrete Maßnahmvorschläge, die nun aufbereitet und priorisiert werden müssen. Zudem stehen die zentralen Workshops der Schulleitungen noch aus.

Gibt es bereits erste Ideen für konkrete Maßnahmen zur Belastungsreduzierung?

Ja, es gibt bereits erste Ideen, die einerseits Ergebnisse aus verschiedenen Arbeitsgremien sind, andererseits in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung angesprochen wurden. Vorrangig sind diese auf der Verhältnisebene angesiedelt.

Als Beispiele seien genannt:

- Reduzierung der Gespräche zur Lernentwicklung
- Wegfall der Bemerkungen zur Lernentwicklung
- Vereinfachung von Formularen
- Reduzierung von Umfragen, Abfragen
- mehr Sozialarbeiter und Sonderpädagogische Fachkräfte an Schulen
- bedarfsgerechte Fortbildungsangebote
- Rückzugsräume schaffen
- kleinere Lerngruppen bilden

Zielt das Programm GUT GEHT'S auf eine längerfristige Begleitung der Schulen ab, z.B. der Unterstützung im Aufbau eines Gesundheitsmanagements an Schulen?

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Thüringen und dem gesellschaftlichen Wandel ist es unerlässlich, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Belastungsreduzierung zu ergreifen. Nur gesunde und motivierte Beschäftigte sind den gestiegenen Erwartungen und Herausforderungen der Arbeitswelt gewachsen und können den Aufgaben des Berufs gerecht werden.

Gemeinsam möchten wir mit unserem Gesundheitsmanagement „GUT GEHT'S“ folgende Ziele für die Thüringer Schulen erreichen:

- Die Gesundheit und Lebensqualität unseres pädagogischen Personals steigern – der „Job“ soll uns guttun.
- Als ein starkes Team zusammenwachsen – wir kennen uns und unsere Bedürfnisse und wissen was wir aneinander haben.
- Den Spaß und den Stolz der „Lehre“ wiederbeleben: „Ohne Bildung ist alles nichts“ – wir wissen, dass wir viel leisten.
- Ein Zeichen setzen: Wir kümmern uns um unser pädagogisches Personal – als einer wesentlichen Ressource für unsere Zukunft.

Weitere Informationen zum Programm GUT GEHT'S finden Sie unter:

www.bildung.thueringen.de/lehrkraefte/gut-gehts

Psychische Gefährdungsbeurteilung in der betrieblichen Praxis

Ein Interview mit Doreen Erkenbrecher

Wo treten nach ihren Erfahrungen psychische Belastungen (im Arbeitsalltag) zutage?

Leben und Arbeit stellen täglich Anforderungen an uns und unserer Psyche, wobei sich Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren stark verändert haben. Psychische Arbeitsanforderungen haben durch die Komplexität der Arbeitswelt und die Anforderungen an Flexibilität und eine veränderte Arbeitsdichte an Bedeutung gewonnen.

Psychische Anforderungen stellen jedoch doch nicht von vorne herein eine Belastung dar. Es kommt auf die Ausgestaltung der Arbeit an und wie sich die jeweiligen Arbeitsbedingungen auf die einzelne Person auswirken. Wichtig sind die Beurteilung der tätigkeitsbezogenen Anforderungen und die konkrete Situation, in derer sich der Mitarbeiter befindet. Je nach Ausprägung und Zusammenspiel der Faktoren können bspw. schlechte ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze oder auch unklare Verantwortlichkeiten zu psychischen Belastungen führen.

Welche Rolle spielen psychische Gefährdungsbeurteilungen beim Erfassen solcher Belastungen?

Da grundsätzlich die Führungskräfte für die Durchführung psychischer Gefährdungsbeurteilungen verantwortlich sind und es oftmals an Erfahrung hinsichtlich der (An-)Erkennung und Beurteilung fehlt, bieten psychische Gefährdungsbeurteilungen einen Rahmen hierfür.

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind nicht immer auf den ersten Blick erkennbar, anhand einer Checkliste (bspw. der GDA) lassen sich psychische Belastungen in fünf Merkmalsbereiche gliedern und bieten eine übersichtliche Grundlage für die Erfassung.

„Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind nicht immer auf den ersten Blick erkennbar.“

Können Sie ein Beispiel nennen, wie ihr Unternehmen zu Schutzmaßnahmen hinsichtlich psychischer Belastungen kommt?

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements analysieren wir jährlich im Unternehmen arbeitsplatzbezogenen Belastungen sehr konkret innerhalb festgelegter Teams. Unsere Erfahrung der letzten Jahre hat gezeigt, sich zielgruppenspezifisch zu bewegen, um im Ergebnis zugeschnittene Maßnahmen anzubieten. Unter dem Titel „Ergonomie-Initiative“ analysierten wir im Montagebereich der Fertigung während der laufenden Produktion die jeweiligen Arbeitsplätze über alle Schichtteams hinweg. Dabei konnten im direkten Gespräch mit den Mitarbeitern nicht nur physische, sondern auch psychische Belastungen und sogleich Abstellmaßnahmen ermittelt werden, die man auf den ersten Blick nicht vermutete.

Was braucht die betriebliche Praxis? Wo sehen Sie noch Unterstützungsbedarf zur Stärkung der psychischen Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen?

„Der Umgang mit dem Thema „Psychische Gesundheit“ ist noch immer mit Vorbehalten besetzt. Die Vielschichtigkeit des Themas bedarf Aufklärung seitens der Führungskräfte und Mitarbeiter.“

Der Umgang mit dem Thema „Psychische Gesundheit“ ist noch immer mit Vorbehalten besetzt. Die Vielschichtigkeit des Themas bedarf Aufklärung seitens der Führungskräfte und Mitarbeiter. Kehren Mitarbeiter nach monatelanger krankheitsbedingter Fehlzeit auf Grund einer psychischen Erkrankung an ihren Arbeitsplatz zurück, nehme ich oftmals Unsicherheit im Umgang mit der Person, aber auch Ablehnung im Team sowie bei Führungskräften wahr. Oftmals von denjenigen, die bisher keine Berührungspunkte im privaten Umfeld damit hatten.



Ein Unternehmen kann ohne externe Unterstützung diesbezüglich den Auftrag des Arbeitsschutzgesetzes nicht vollumfänglich Rechnung tragen. Es bedarf mehr als nur einer Beurteilung psychischer Anforderungen „auf dem Papier“, als vielmehr die Beratung und Qualifizierung der betrieblichen Arbeitsschutzakteure bezogen auf die Situationen vor Ort.

Doreen Erkenbrecher ist Abteilungsleiterin des Bereiches Human Resources der Fa. IHI Charging Systems International Germany GmbH (<https://www.ihl-csi.de/>) am Erfurter Kreuz. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind Personalentwicklung/ Trainingskonzeption, Arbeitszeitmodelle, BGM.

Psychische Gesundheit von Erwerbslosen

Das Land Thüringen fördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds seit über zehn Jahren Projekte zur Aktivierung und Integration von Langzeitarbeitslosen, die in verschiedenen Projektarten durch Sozialpädagogen/innen begleitet werden. Zur Stabilisierung der sozialen Lage, so berichten es die Sozialpädagogen/innen, gehört immer häufiger die Hilfe bei individuellen und teilweise vielseitigen Gesundheitsproblemen. Hierzu gehören neben verschiedenen Süchten und gesundheitlichen Einschränkungen, vermehrt auch psychische Beeinträchtigungen, wie Ängste, soziale Hemmnisse, Depressionen oder Persönlichkeitsstörungen. Sowohl in den regelmäßig stattfindenden Austausch- und Beratungsformaten als auch beim kontinuierlich stattfindenden Monitoring zeigt sich, dass in den letzten Jahren die Zahl der Personen, bei denen zum Eintritt in die Maßnahme die Verbesserung der allgemeinen Gesund-

heit und der Krankheitsprävention als ein wichtiges individuelles Ziel festgehalten wurde, anstieg. Insbesondere die psychischen Beeinträchtigungen stellen ein großes Hemmnis bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dar. Lange Erwerbslosigkeit fördert in vielen Fällen sogar die psychischen Auffälligkeiten. Ein Kreislauf aus dem sich die Zielgruppe ohne Hilfe nicht befreien kann. Besonders erschwert wird die Problematik durch fehlende Behandlungsmöglichkeiten oder den teilweise schwierigen Zugang zu Facharztterminen. Die Arbeit der Sozialpädagogen/innen wird durch das vermehrte Auftreten dieser psychischen Problemlagen zunehmend herausfordernder. Eine erfolgreiche Aktivierung für den Arbeitsmarkt hängt allerdings gerade sehr stark von adäquaten Behandlungsmöglichkeiten für die Betroffenen ab.

Autorin: Christin Mäder, ORBIT e.V.

Interventionskonzept Betriebliche Suchtprävention

Ein Kooperationsprojekt des Präventionszentrums der SiT GmbH, der Thüringer Fachstelle Suchtprävention des fdr+ e.V., des Instituts der Wirtschaft Thüringens GmbH, der AOK PLUS und des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie.

Im Rahmen des Interventionskonzeptes Betriebliche Suchtprävention wurde 2019 eine Befragung in Thüringer Unternehmen und Behörden mit mehr als 50 Beschäftigten durchgeführt, um den Status Quo und die Bedarfe zu erheben. Auf der Grundlage der Rückmeldungen entstanden zwei aneinander gekoppelte Angebote. Ein Konzept für eine Führungskräfte-schulung und ein Webinar für die Mitarbeiter*innen.

Die Führungskräfte-schulung ist für 1,5 Tage angesetzt und thematisiert, aufbauend auf den Ergebnissen der Bedarfserhebung, die Grundlagen im Bereich Sucht sowie rechtliche Grundlagen und Motivierende Gesprächsführung. Den Führungskräften soll mit dem Seminar mehr Handlungssicherheit im Umgang mit dem Thema Sucht und allen dadurch entstehenden

Herausforderungen im Arbeitsalltag gegeben werden. In Kombination mit dem Führungskräfte-seminar wird ein Webinar für min. 20 % der Mitarbeiter*innen angeboten, in dem auch diese für das Thema Sucht sensibilisiert werden sollen. Durch Inhalte, wie z.B. die Reflexion des eigenen Verhaltens, das Grundlagenwissen zu Substanzen und pathologischen Verhaltensweisen sowie die Stärkung der Wahrnehmung von Auffälligkeiten im Umfeld, soll die Sicherheit im Umgang mit Suchtproblematiken fördern.

Die Praktikabilität der Angebote soll nun 2020 pilothaft getestet werden. Aufgrund der aktuellen Corona-Krise verschiebt sich die Durchführung allerdings um ein halbes Jahr. 2021 wird die entsprechende Evaluation zeigen, ob die Ziele und die gewünschten Wirkungen erreicht und die Maßnahmen von Unternehmen akzeptiert werden. Ist das der Fall, soll daraus ein dauerhaftes Angebot für Thüringer Unternehmen entstehen.

Autorin: Frauke Fölsche, Thüringer Fachstelle Suchtprävention des fdr+ e.V.

Quellenangaben:

- <https://www.gda-psyche.de/DE/Handlungshilfen/Gefahrungsbeurteilung/inhalt.html>
- <https://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/psychische-arbeitsbelastung-und-gesundheit.pdf>
- <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeit-und-Gesundheit/Psychische-Gesundheit/Mentale-Gesundheit-und-kognitive-Leistungsfahigkeit/Konzept-Mentale-Gesundheit.html>
- https://bildung.thueringen.de/fileadmin/lehrkraefte/gutgehts/Leitfaden_Gefahrungsbeurteilung_psychische_Belastungen.pdf

Impressum:

Herausgeber:

Landesvereinigung für Gesundheitsförderung
Thüringen e.V. -AGETHUR-
Geschäftsstelle Landesgesundheitskonferenz
Thüringen
Carl-August-Allee 9
99423 Weimar

Tel.: 03643 - 4 98 98 10
Fax: 03643 - 4 98 98 16
Email: info@agethur.de
www.agethur.de

Redaktion/Layout/Satz: Theresa Möckel

Illustrationen Hüpfball, Schreibtisch: Anne
Lehmann <https://annelehmann.de>

Vorlage Sketchnotes: Nadine Roßa - Sketchno-
tes: Die große Symbolbibliothek

Besuchen Sie uns online unter:
www.lgk-thueringen.de

oder nutzen Sie unsere Social Media Kanäle:
www.facebook.com/lgkthueringen
www.twitter.com/lgk_th

Dieses Themenblatt ist im Rahmen des Jahresthemas 2020 Psychische Gesundheit und Resilienz der Landesgesundheitskonferenz Thüringen entstanden. Die Landesgesundheitskonferenz wird gefördert durch das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie. Träger der Geschäftsstelle ist die Landesvereinigung für Gesundheitsförderung Thüringen e.V.

Die Inhalte des vorliegenden Themenblattes spiegeln nicht zwangsläufig die Meinung der Redaktion wider.



**LANDES
GESUNDHEITS
KONFERENZ
THÜRINGEN**

Gesundheit gemeinsam denken

Freistaat
Thüringen



Ministerium
für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie