



Psychischen Krisen vorbeugen

Die Zahl der psychischen Erkrankungen nimmt zu. Sie sind die zweithäufigste Ursache für Krankschreibungen und gehen oft mit langen Ausfallzeiten einher. Gleichzeitig gibt es nicht genug Therapieplätze. Betriebliche Angebote tragen dazu bei, Engpässe in der Betreuung abzufangen. Die Gefährdungsbeurteilung muss die psychische Belastung durch die Arbeit erfassen.

Unsere Arbeitswelt ist geprägt durch zunehmende Dynamik und Beschleunigung. Aufgrund der Pandemie kommen weitere Belastungsfaktoren hinzu. Burnout, chronische Erschöpfung, Depression, Anpassungs- oder Angststörung sind Krankheitsbilder, die infolge dessen zunehmen. Laut NAKO Gesundheitsstudie – Deutschlands größte Kohortenstudie – zeigt sich eine erhöhte psychische Beanspruchung in allen Altersgruppen. Gleichzeitig können Therapieplätze aktuell nur jeder vierten Person angeboten werden. Arbeitgebende können durch betriebliche Angebote Betreuungslücken ausgleichen und so zur Gesundheit ihrer Beschäftigten beitragen.

Psychischer Belastung entgegenwirken

Psychische Erkrankungen sind nie nur arbeitsbedingt, jedoch können eine gute Arbeitsorganisation und ein gutes Betriebsklima die Belastung reduzieren. Es ist wichtig, die verschiedenen Belastungen im Team zu identifizieren und ihnen entgegenzusteuern. „Faktoren wie Wertschätzung, Entscheidungsspielraum, mitarbeiterorientierte Führung, Kollegialität sowie Möglichkeiten zur Weiterentwicklung wirken sich nachweisbar positiv aus“,



Psychische und körperliche Erkrankungen können entstehen, wenn die Belastung dauerhaft zu hoch ist.

erklärt Prof. Dr. Windemuth, Direktor des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG). „Hingegen wirken dauernder Termindruck, emotional fordernde Arbeit, fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Sorge um den Arbeitsplatz negativ.“ Die Belastungsfaktoren und Gegenmaßnahmen werden in der Gefährdungsbeurteilung erfasst und laufend angepasst. Dazu beraten und unterstützen die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen.

Auf betriebliche Angebote verweisen

Besonders Führungskräfte tragen Verantwortung für die Gesundheit ihrer Teammitglieder. Sie halten engen Kontakt und können Auffälligkeiten im Verhalten früh erkennen. Jedoch müssen sie auf weitere betriebliche Angebote verweisen können. „Manchen Betroffenen fällt es leichter, sich gegenüber einer Person zu öffnen, die Fachexpertise hat und der Schweigepflicht unterliegt“, erklärt Windemuth. „Besonders die Betriebliche Sozialarbeit kann Betreuungslücken füllen und gleichzeitig die Führungskräfte beraten. Ist diese sogar im Unternehmen ansässig, kennt

sie die Beschäftigten und die Gegebenheit und kann gezielt im Betrieb unterstützend agieren.“ Weitere mögliche betriebliche Angebote sind die Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb oder im Akutfall die betriebliche psychologische Erstbetreuung.

Psychische Belastung gehört zum täglichen Leben. Ist sie jedoch zu hoch und hält über längere Zeit an, kann sie zur Überlastung und körperlichen oder psychischen Erkrankungen führen. Ein offener Umgang hilft, Symptome früh zu erkennen. Dieses Ziel verfolgt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit der Offensive Psychische Gesundheit. Auch die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) will Unternehmen verstärkt motivieren, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung anzuwenden. Denn seelische Erkrankung zu entstigmatisieren und sie als Teil des Lebens zu begreifen hilft allen – den Beschäftigten, den Unternehmen, unserer Gesellschaft.

Handlungshilfen der DGUV:

➔ www.publikationen.dguv.de > Q Psyche

➔ www.gda-psyche.de > Handlungshilfen > Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen



Liebe Leserinnen und Leser,

wir blicken zurück auf ein bewegtes Jahr. Ich denke an die schockierende Flutkatastrophe, die uns zeigte, wie wichtig es ist, den Klimawandel in unser Denken und Handeln einzubeziehen. Ich denke aber auch an die beeindruckenden Paralympischen Sommerspiele, bei denen rund 4.300 Athletinnen und Athleten mit Behinderung Höchstleistungen vollbrachten und zeigten, was man mit Ausdauer und Willen alles erreichen kann.

Und natürlich hat erneut die Pandemie unser Wirken bestimmt: Die Impfkampagne, zu der wir nicht nur unter #ImpfenSchützt unseren Beitrag geleistet haben. Die Auswirkungen der aktuellen vierten Welle, die unser Gesundheitssystem und auch die gesamte Gesellschaft an ihre Grenzen der Belastbarkeit bringt. Und für uns als Unfallversicherung immer wieder die zentrale Frage: Wie können wir unsere Mitglieder unterstützen, die geforderten Maßnahmen praktisch umzusetzen und Arbeit und Lernen auch in Pandemiezeiten sicher und gesund gestalten? Wir beziehen dabei klar Stellung: Impfen hilft – auf jede einzelne Dosis kommt es an.

Ich möchte auch auf die letzten vier Jahre zurückblicken. Am 31. Dezember endet die Präventionskampagne **kommmitmensch** der gesetzlichen Unfallversicherung. Sie hat wichtige Impulse dafür geliefert, in Unternehmen eine Kultur der Prävention zu etablieren. Die Pandemie hat diesem Thema einen wichtigen Schub gegeben. Denn Sicherheit und Gesundheit auf allen Ebenen mitzudenken, ist bedeutender denn je. Auch wenn die Kampagne endet, die Kultur der Prävention wird weiter wachsen.

Auch das kommende Jahr wird herausfordernd. Ich freue mich darauf, unseren Beitrag zu leisten.

Ihr
Dr. Stefan Hussay
Hauptgeschäftsführer
der DGUV

Interview mit Prof. Dr. Stephan Brandenburg

„Die Pandemie führt zum Verlust von Tagesstrukturen, Kommunikation und sozialer Interaktion“

Die Coronapandemie und ihre Folgen schränken die berufliche und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung stark ein. Im Interview mit DGUV Kompakt benennt Prof. Dr. Stephan Brandenburg, Hauptgeschäftsführer der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), grundlegende Probleme in der Behindertenhilfe. Er zeigt auf, welche Chancen durch Digitalisierung entstehen und wie Sport zu einer gelungenen Inklusion beiträgt.

Herr Prof. Dr. Brandenburg, die BGW versichert verschiedene Einrichtungen der Behindertenhilfe. Sie haben im Frühjahr 2021 mehrere Befragungen zu den Auswirkungen der Pandemie auf die Menschen mit Behinderung und die Einrichtungen durchgeführt. Was sind Ihre Erkenntnisse?
Die Einschränkungen und deren Folgen trafen Werkstätten, Inklusionsbetriebe und Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation mit voller Wucht. Sie reichten von Besuchsverböten in bestimmten Wohnformen bis hin zu Auftragseinbrüchen. Die Hilfs- und Beratungsangebote der Behindertenhilfe waren auch betroffen. Ihre Einrichtungen benötigten eine intensive Unterstützung, um Betrieb, Betreuung und Arbeit auch in Pandemiezeiten aufrechtzuerhalten. Besonders während des Lockdowns hat sich die Pandemie gravierend auf die Teilhabe von Menschen mit Behinderung und die Situation von Beschäftigten und Fachpersonal in diesem Bereich ausgewirkt: Wohnbereiche wurden phasenweise abgeschottet, Freizeitaktivitäten und soziale Kontakte zum Teil stark eingeschränkt. Die Arbeit in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) musste zeitweise vollständig heruntergefahren werden. Dies führte zum Verlust von Tagesstrukturen, Kommunikation und sozialer Interaktion. Auch am Arbeitsmarkt bewirkte die Pandemie eine Trendwende. Nachdem die Arbeitslosenquote von schwerbehinderten Menschen in den letzten Jahren gesunken ist, droht

die Coronapandemie, vergangene Inklusionserfolge zunichte zu machen.

Häufig werden grundlegende Probleme in Krisenzeiten sichtbar. Wie steht es um die Behindertenhilfe in Deutschland?

Die Pandemie war und ist ein großer Stresstest insbesondere für die Berufsgesundheit, das heißt, wie kann unter Pandemiebedingungen trotzdem gesund und sicher gearbeitet werden? Generell waren die Ressourcen und Strukturen stark gefordert. In den Befragungen zeichnete sich jedoch auch eine mutige Bereitschaft zur Veränderung ab. So wurde die Coronapandemie auch als Chance für Innovationen genutzt – um sich weiterzuentwickeln, alte Abläufe und Strukturen zu überprüfen und diese gegebenenfalls anzupassen. Die in der Krise erlebte Fähigkeit Probleme zu lösen, führte bei Mitarbeitenden und Beschäftigten zu mehr Selbstbewusstsein.



Die Coronapandemie droht vergangene Inklusionserfolge zunichte zu machen.

Die Digitalisierung hat einen großen Schub bekommen. Ist sie auch eine Chance für Menschen mit geistiger Behinderung?

In der Arbeitswelt der Behindertenhilfe wurde das Thema Digitalisierung durch die Coronapandemie zwar beschleunigt, doch die Verbreitung von digitalen Technologien und Medien hängt stark von den Tätigkeiten oder vom Produktangebot eines Betriebes ab. Dabei spielen digitale Technologien in Inklusionsbetrieben eine größere Rolle als in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Weniger als ein Viertel der Befragten in Inklusionsbetrieben oder in Betrieben ohne spezielle Förderung für Menschen mit Behinderung sagten, sie fühlten sich durch die Digitalisierung überfordert. Bei den Beschäftigten in Behindertenwerkstätten waren es 38 Prozent. Man kann daraus



Foto: stock.adobe.com/M.Dörr & M.Frommherz

Die Einschränkungen infolge der Pandemie treffen Menschen mit Behinderung mit voller Wucht.

ableiten, dass digitale Innovationen im Berufsumfeld für Menschen mit kognitiven Einschränkungen, die überwiegend in Behindertenwerkstätten tätig sind, eine Herausforderung bedeuten.

Wo ist die Digitalisierung ein zusätzliches Hemmnis?

Grundsätzlich werden digitale Technologien als Chance gesehen. Unabhängig von ihrer Rolle in der Behindertenhilfe oder ihrer Beeinträchtigung stehen alle Interviewten der Digitalisierung offen, interessiert und neugierig gegenüber. Unstrittig ist jedoch, dass Digitalisierung Arbeitsprozesse komplexer macht. Das ist auch mit Risiken verbunden, denn dadurch erschwert sich die Arbeit in vielen Branchen – unter anderem auch in den Bereichen, in denen Menschen in WfbM und Inklusionsbetrieben tätig sind. Die Anforderungen an die Qualifikationen steigen und einfache Tätigkeiten werden teilweise abgebaut oder ins Ausland verlagert. Somit kann Digitalisierung auch zu einer Verringerung der Beschäftigungsmöglichkeiten führen – vor allem für Menschen mit kognitiven und psychischen Beeinträchtigungen.

Die BGW engagiert sich sehr vielfältig für Menschen mit Behinderung. Neu ist die Kooperation mit Special Olympics Deutschland. Welche Ziele verfolgen Sie damit?

Als Berufsgenossenschaft haben wir ein besonderes Interesse daran, Inklusion in der Arbeitswelt zu unterstützen. Denn berufliche und gesellschaftliche Teilhabe nach Arbeits- und Wegeunfällen sowie nach Berufskrankheiten wieder zu ermöglichen, ist eine unserer zentralen Aufgaben. Um tatsächliche Inklusion zu erreichen, müssen soziale und kommunikative Hürden überwunden werden. Sportliche Aktivierung – das Kernziel von Special Olympics Deutschland – ist dafür ein wichtiger Schlüssel. Sport bedeutet einerseits gesellschaftliche Teilhabe, andererseits fördert er nicht nur Gesundheit, sondern auch das Selbstbewusstsein und die Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen. Davon profitieren alle.



Prof. Dr. Stephan Brandenburg
Hauptgeschäftsführer der BGW

Die BGW ist die gesetzliche Unfallversicherung für nicht staatliche Einrichtungen im Gesundheitsdienst und der Wohlfahrtspflege. Sie ist für knapp 9 Millionen Versicherte zuständig, in 2020 waren darunter **456.901** Menschen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Inklusionsbetrieben und Beschäftigungsprojekten.

Vom Februar bis April 2021 befragte die BGW Menschen aus allen Bereichen der Behindertenhilfe über die Auswirkungen der Pandemie. Die Ergebnisse wurden in drei Berichten veröffentlicht.

➔ www.bgw-online.de > 🔍 Trendbericht 2021

Einfach miteinander sprechen

Wie man gesund und sicher arbeitet, geht alle im Unternehmen an. Trotzdem ist es manchmal schwierig, alle Mitarbeitenden einzubeziehen. Die **kommitchensch-Dialoge** erleichtern den Einstieg in den Austausch. Sie sind ein Angebot der Präventionskampagne **kommitchensch von Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und der DGUV**.

Die Dialoge illustrieren auf 30 Karten Situationen aus dem Arbeitsleben. Dadurch helfen sie einzuschätzen, auf welche Weise mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz umgegangen wird. Das regt die Beschäftigten an, ihren Arbeitsalltag zu reflektieren und Situationen einzuordnen. Schritt für Schritt entsteht eine Übersicht verschiedener Aspekte, die sie verändern möchten – sei es die Kommunikation, das Betriebsklima oder die Führung betreffend. Daraus entwickelt das Team konkrete Verbesserungsvorschläge für mehr Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen. „In diesem Prozess ist die Beteiligung aller der Schlüssel zum Erfolg“, betont Gregor Doepke, Leiter des Stabsbereiches Kommunikation der DGUV. „Nur wer gehört und ernst genommen wird, trägt die Ergebnisse mit und fühlt sich verantwortlich. Beteiligung ist Grundbedingung für eine Kultur der Prävention. Sie lässt sich nicht von ‚oben‘ verordnen.“

Die Dialoge gibt es auch in Englisch und verschiedenen Versionen für Schulen, Kitas, Hochschulen und berufliche Bildungseinrichtungen. Spezielle Dialogkarten behandeln Themen wie Verkehrssicherheit, psychische Belastung, Pandemie oder Gewalt. Digital können sie ortsunabhängig oder in separaten Teams durchgeführt werden. „Die Dialogboxen sind ein Erfolg“, erklärt Doepke. „Das zeigen die positiven Rückmeldungen und die Bestellzahlen. Wir werden sie über die Kampagne hinaus bereitstellen. Denn die Kultur der Prävention wird in der zukünftigen Präventionsarbeit der gesetzlichen Unfallversicherung eine zentrale Rolle spielen.“

Dialogkarten bestellen unter:
➔ www.dguv.publikationen.de >
🔍 kommitchensch Dialoge

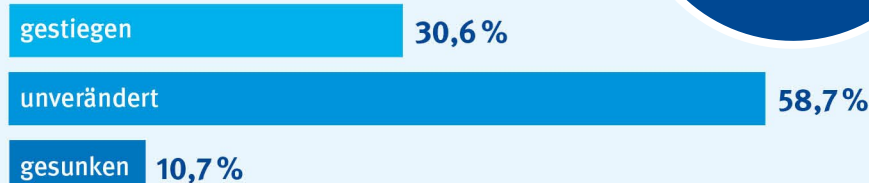
Herausforderung Homeoffice

Ist die Arbeit im Homeoffice Entlastung oder Belastung? In einer branchenübergreifenden Umfrage der DGUV gaben rund 30 Prozent der Befragten an, ihre Arbeitsbelastung wäre gestiegen. Bei mehr als der Hälfte blieben Umfang und Schwierigkeitsgrad der Aufgaben unverändert. Lediglich rund 11 Prozent empfindet die Arbeitsbelastung als geringer. Als besonders belastenden Aspekt gab die Hälfte der Befragten den fehlenden Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen an. Rund ein Drittel findet das Vermischen von beruflichen und privaten Dingen sowie den Bewegungsmangel als besonders belastende Faktoren.

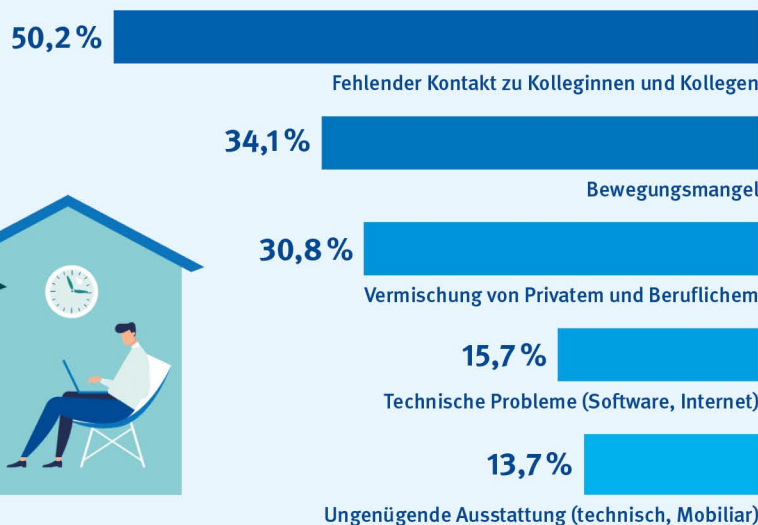
Alle Ergebnisse der Umfrage:
www.dguv.de > Webcode: dp1319181



Ist Ihre Arbeitsbelastung (Umfang oder Schwierigkeitsgrad Ihrer Aufgaben) im Homeoffice gesunken oder gestiegen?



TOP 5 der Aspekte, die als besonders belastend empfunden werden:



N = 1.000, Befragungszeitraum: 6.-11.10.2021



Sicherheit an deutschen Filmsets und Bühnen

Der tödliche Schuss an einem amerikanischen Filmset wirft die Frage auf, ob ähnliche Ereignisse auch in Deutschland geschehen könnten. Im #nachgefragt-Interview der Präventionskampagne **kommmitmensch** erklärt Holger Schumacher, Sicherheitsberater für Stunts und andere gefährliche Dreharbeiten an Filmsets, wie es hierzulande um die Sicherheit in der Unterhaltungsbranche steht. Er stuft die Gefahr eines tödlichen Schusswaffenunfalls als „extrem unwahrscheinlich“ ein. Denn in Deutschland würden vorrangig Schreckschusswaffen verwendet und es würde nie direkt auf Per-

sonen gezielt. Echte Waffen kämen nur zum Einsatz, nachdem sie nach speziellen Regeln umgebaut wurden. Als wichtigste Faktoren für die Sicherheit in der Unterhaltungsbranche sieht Schumacher die Gefährdungsbeurteilung und eine gute Kommunikation. Die größten Gefährdungen resultierten meist aus Zeitdruck und Stress. Für noch mehr Sicherheit wünscht er sich bei jedem Dreh Stuntkoordinierende oder einen Set Safety – eine unabhängige Person mit Expertise für gefährliche Szenen.

Interview: www.kommmitmensch.de > Aktuelles > #nachgefragt



Holger Schumacher im Einsatz bei Dreharbeiten.

© Christof Knops

Impressum

Herausgegeben von: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Dr. Stefan Hussy (Hauptgeschäftsführer). Die DGUV ist der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand.

Herausgeberbeirat: Dr. Renate Colella (Vorsitz), Udo Diel, Prof. Dr. med. Axel Ekkernkamp, Markus Hofmann, Gabriele Pappai, Dr. Udo Schöpf, Karl-Sebastian Schulte, Ilka Wölfle

Chefredaktion: Gregor Doepke, Kathrin Baltscheit, DGUV, Glinkastraße 40, 10117 Berlin

Redaktion: Kathrin Baltscheit, Arlén Buchholz, Katharina Braun, Katrin Wildt

Grafik: Atelier Hauer & Dörfler GmbH, www.hauer-doerfler.de

Verlag: Quadriga Media Berlin GmbH, Werderscher Markt 13, 10117 Berlin

Druck: DCM Druckcenter Meckenheim

Kontakt zur Redaktion: kompakt@dguv.de

Bildquellen: Seite 2 – Jan Röhl/DGUV
Seite 4 unten – Jan Haeselich