



**PSYCHISCHE BELASTUNG IN BETRIEB / VERWALTUNG
ERKENNEN, HANDELN UND STEUERN**



EXPERTEN-WORKSHOP 4.0
der Landesstelle für Suchtfragen Schleswig-Holstein e.V.
am 1. Dezember 2022 in Weissenhäuser Strand



In Weissenhäuser Strand fand am 1. Dezember 2022 der Expert*innen-Workshop 4.0 statt. Die Anmeldungen waren so zahlreich wie nie zuvor.

DER FACHVERBUND BETRIEBLICHE SUCHTARBEIT

Der Fachverbund betriebliche SuchtArbeit setzt sich zusammen aus:



Landesstelle für Suchtfragen Schleswig-Holstein e.V. (LSSH)
Die LSSH bietet vor allem privatwirtschaftlichen Betrieben geeignete Zugänge zur Suchthilfe in Schleswig-Holstein.
www.lssh.de



Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention der Landesverwaltung Schleswig-Holstein (lgs)
Die LGS hat betriebliche Konzeptionen entwickelt, die speziell auf die Strukturen der Landesverwaltung und anderer Bereiche des öffentlichen Dienstes zugeschnitten sind.
www.schleswig-holstein.de/bgm



Handwerker-Fonds Suchtkrankheit e.V.
Diese Einrichtung des Handwerks bietet Handwerksbetrieben wirkungsvolle Unterstützung.
www.suchtfreiarbeiten.de

Unterstützt wird der Fachverbund Betriebliche SuchtArbeit durch:

Landesverein für Innere Mission
(insbesondere die Fachklinik Freudenholm und Fachstelle KOMPASS)

Gesund leben und arbeiten in Schleswig-Holstein gGmbH

Diako Nordfriesland gGmbH

Verein zur Förderung der betrieblichen Eingliederung – esa e.V.

Das Unterstützungsangebot des Fachverbundes Betriebliche SuchtArbeit besteht aus folgenden Segmenten:

- Vermittlung von Kontakten zu regionalen Beratungsstellen
- Durchführung und Vermittlung von ortsnahe Informationsveranstaltungen
- Beratung bei der Entwicklung institutionsbezogener Hilfskonzeptionen
- Bereitstellung von Materialien und Medien
- Vermittlung von Einzelfallhilfen durch professionelle Suchtberatungsstellen
- Durchführung und/oder Vermittlung von Schulungsmaßnahmen für Vorgesetzte und Personalvertretungen
- Vermittlung von Einzelfallhilfen für Kleinbetriebe
- Begleitung, Fortbildung und Supervision für betriebliche Suchthelfer*innen.

Darüber hinaus bietet der Fachverbund intensive Qualifizierungen nach anerkannten Qualitätskriterien an. Weitergehende Informationen finden Sie unter www.betriebliche-suchthilfe.de



EXPERTEN-WORKSHOP 4.0

Psychische Belastung in Betrieb/Verwaltung erkennen, handeln und steuern

EINFÜHRUNG

Björn Malchow, LSSH 5

VORTRÄGE

Umgang mit psychischen Belastungen im Unternehmen

Quinn Christiansen, Fachklinik Freudenholm 8

Psychische Belastung und Arbeit: Erklärungsansätze

Bodo Hassler, Harrislee 10

Erkennen

Thomas Schmidt, Landesverein für Innere Mission 12

Handlungsoptionen – Was kann der Betrieb tun?

Klaus Leuchter, esa e.V. 13

New Work, Homeoffice & Co: Veränderungen in der Arbeitsstruktur = steigende psychische Belastung?

Marten Punken und Arne Seidel,
LGS – Staatskanzlei S-H 14

Psychosoziale Betreuung (PSB) in der Landesverwaltung

Natalie Syring, LGS – Staatskanzlei S-H 17

PSB als Gewinn für den Betrieb

Ralf Tönnies, DIAKO Nordfriesland gGmbH 18

Zukunft der betrieblichen Suchtarbeit Abschlussvortrag

Björn Malchow, LSSH 21

Stimmen zum Workshop von Expert*innen und aus dem Plenum

20 und 22

Die Workshops 1 bis 3 – Was bisher erarbeitet wurde...

Als Basis dient der Expert*innen-Workshop 1.0

Beim Workshop 1.0, im Dezember 2018, haben sich Expert*innen der betrieblichen Suchtarbeit gemeinsam darüber verständigt, wie in Zukunft mehr Menschen in Schleswig-Holstein vor den negativen Folgen des Suchtmittelkonsums geschützt werden können und somit für ihren Arbeitsplatz erhalten bleiben.

Anhand des Gesamtkonzeptes „Sucht am Arbeitsplatz“ mit den Säulen: Vorbeugung, Intervention, Beratung und Hilfe sowie Einbindung in die betrieblichen Strukturen, wurden sechs Standards entwickelt:

1. Jeder Betrieb in Schleswig-Holstein hat eine Betriebsvereinbarung
2. Ab einer Größe von 50 Mitarbeiter*innen hat jeder Betrieb eine betriebliche Ansprechperson bei Sucht
3. Das Hilfesystem unterstützt die Betriebe und die Betriebe kooperieren mit dem System über feste Ansprechpartner*innen
4. Die Kostenträger*innen tragen die Maßnahmen der Betriebe und des Hilfesystems
5. Informationen werden regelmäßig an die Betriebe herangetragen
6. Es gibt Strukturen, um Betroffene aus Krankheit, Reha oder Erwerbsminderungsrente wieder in Beschäftigung zu bringen



Björn Malchow

Stellvertretender
Geschäftsführer der LSSH
Referent betriebliche
Suchtarbeit



Fortsetzung im Expert*innen-Workshop 2.0

Die Zukunft der betrieblichen Suchtarbeit in Schleswig-Holstein kann nur gemeinsam mit allen Akteur*innen im betrieblichen Setting aktiv gestaltet werden.

Ziel muss immer die Gesunderhaltung aller Mitarbeitenden und die Reintegration von Betroffenen sein.

Neben der Entwicklung von externen Kooperationssystemen für Kleinbetriebe, ist es wichtig, durch Information, Vernetzung und Kommunikation gemeinsam mit den Kostenträger*innen die Betriebliche Suchtarbeit weiterzuentwickeln, ein besonderes Augenmerk war dabei die Finanzierung durch Kostenträger*innen.

Expert*innen-Workshop 3.0: Betriebliche Suchtarbeit und BGM – Wege zum integrierten Gesundheitsmanagement

In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Integration der betrieblichen Suchtarbeit in ein (bestehendes) Gesundheitsmanagement am ehesten zum Erfolg führt. Dafür galt es herauszufinden: Welche Rahmenbedingungen braucht ein Betrieb? Welche Bestandteile gehören neben der betrieblichen Suchtarbeit noch zum integrierten Gesundheitsmanagement? Und welche Unternehmensbereiche müssen berücksichtigt werden?

„Gemeinsames Ziel vom Fachverbund ist es: Gemeinsam, die Gesunderhaltung aller Mitarbeitenden und die Reintegration der Betroffenen im Blick haben.“

Björn Malchow

PSYCHISCHE BELASTUNG IN BETRIEB / VERWALTUNG ERKENNEN, HANDELN UND STEuern DER WORKSHOP 4.0

Ein wesentliches Resultat der bisherigen Workshops war es, interne Lösungen in den Betrieben und der Verwaltung, wie beispielsweise Dienst- oder Betriebsvereinbarungen zum Thema Sucht oder interne Ansprechpartner*innen, zu etablieren. Jede der beispielhaft genannten Lösungen ist für sich effektiv, um die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden zu fördern bzw. Betroffene wieder in den Arbeitsalltag zu integrieren. Allerdings zeigt sich in der betrieblichen Praxis und in vielen Diskussionen in den Expert*innen-Workshops, dass trotz etablierter Strukturen, wie z. B. betrieblicher Suchtkrankenhilfe, BEM und integriertem Gesund-

heitsmanagement, **die psychische Belastung der Beschäftigten die größte Hürde für die Teilnahme an gesundheitserhaltenden Maßnahmen im Betrieb darstellt.**

Viele Gäste hatten sich eine Fortsetzung der Expert*innen-Workshops genau zu diesem Thema gewünscht, um mit einem schlüssigen und umsetzbaren Gesamtkonzept noch mehr zur Wahrnehmung der präventiven Angebote in Betrieb und Verwaltung zu motivieren.



PSYCHISCHE BELASTUNG IN BETRIEB / VERWALTUNG ERKENNEN, HANDELN UND STEuern DER WORKSHOP 4.0

Psychische Belastung in Betrieb/Verwaltung erkennen, handeln und steuern

Das gemeinsame Ziel der Erhaltung der Gesundheit durch Prävention sowie die Gesundung von Betroffenen ist trotz vieler Erfolge der betrieblichen Suchtarbeit mehr denn je aktuell. Der aktuelle Fachkräfte- / Mitarbeiter*innenmangel führt zu Arbeitsüberlastung, Stress und kann im schlimmsten Fall zu einer Suchterkrankung führen. Besondere Themen, die in vielerlei Hinsicht mit Suchtmittelkonsum und Sucht am Arbeitsplatz verwoben sind, stellen psychische Gesundheit und psychische Störungen am Arbeitsplatz dar. Beanspruchungen und Belastungen können unter bestimmten Bedingungen zu psychischen Störungen und Erkrankungen führen. Prävention setzt auf die Stärkung persönlicher Fähigkeiten im Umgang mit Belastungen sowie auf die gesundheitsorientierte Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Es darf in der Diskussion nicht übersehen werden, dass Anforderungen am Arbeitsplatz nicht generell als Ursache von Stress und psychischer Belastung betrachtet werden. Auch führen diese nicht zwangsläufig zu psychischer Erkrankung. Arbeit an sich trägt grundsätzlich zur Zufriedenheit und Stärkung des Selbstwertgefühls bei.

Die psychische Gesundheit Erwerbstätiger ist generell besser als die von Menschen ohne Arbeit. Dementsprechend kann Arbeit auch ein Schutzfaktor vor psychischen Erkrankungen sein.

Beim Suchtmittelkonsum im Unternehmen stehen Führungskräfte in der Verantwortung. Sie müssen Auffälligkeiten erkennen und sowohl unterstützend als auch konsequent zu reagieren. Die Wahrnehmung dieser Führungsaufgabe kann für die Gesundheit der Mitarbeitenden und das Wohl des Unternehmens entscheidend sein. Das erforderliche Handeln zu vermeiden, kann im schlimmsten Fall dazu beitragen, dass Probleme sich verfestigen und verschlimmern.

Um bei Substanzproblemen am Arbeitsplatz sicher, nachvollziehbar und konsequent zu handeln, stehen schon seit Längerem Instrumente für die erforderlichen Personalgespräche zur Verfügung. Für das Erkennen und Ansprechen von Auffälligkeiten psychisch belasteter Mitarbeiter sind mittlerweile auch Handlungshilfen verfügbar.

Das Vorgehen bei psychischen Auffälligkeiten erfordert eine besondere Aufmerksamkeit für die persönliche Situation des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin. So kann sich beispielsweise starrer Veränderungsdruck in bestimmten Krankheitsphasen psychischer Störungen eher gegenteilig auswirken.

„Ziel des Interventionsverfahrens soll stets sein, die Betroffenen in einem abgestuften Konzept zu motivieren, professionelle Hilfe und Unterstützung anzunehmen, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und zu erhalten, einer Chronifizierung der Erkrankung vorzubeugen, dienstrechtliches oder arbeitsvertragliches Fehlverhalten sowie Störungen am Arbeitsplatz zu verhindern und damit langfristig den Arbeitsplatz zu erhalten.“

www.sucht-am-arbeitsplatz.de/vorbeugung/psychische-gesundheit





Quinn Christiansen

Sozialarbeiter B.A.
Landesverein für
Innere Mission,
Fachklinik Freudenholm-
Ruhleben

Faktenlage

Laut dem BKK Gesundheitsreport 2020 verursachen psychische Belastungen mittlerweile die zweithäufigsten Krankheitstage (16 Prozent). Die Tendenz ist steigend. Die Fehlzeiten – verursacht durch psychische Belastungen – haben sich zwischen 2009 und 2019 mehr als verdoppelt. Die durchschnittliche Arbeitsunfähigkeit durch psychische Belastungen beträgt mehr als fünf Kalenderwochen.

https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/Artikelsystem/Publikationen/2020/Gesundheitsreport_2020/Faktenblatt-BKK-Gesundheitsreport-2020_web.pdf

Das sind deutliche Signale für Unternehmen, die psychischen Belastungen für Mitarbeiter*innen in den Fokus zu nehmen. Der Gesetzgeber hat seit 2013 verpflichtend im § 5 Arbeitsschutzgesetz eine Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen von den Unternehmen eingefordert und zur Pflicht gemacht.

Nach der Definition, geregelt nach EN ISO 10075:
„Diese Norm gilt für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen in Bezug auf die psychische Arbeitsbelastung und ist dafür vorgesehen, einen einheitlichen Sprachgebrauch zwischen Fachleuten und Praktikern auf dem Gebiet der Ergonomie sowie im Allgemeinen zu fördern“.

Die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung ist eine arbeitsschutzrechtliche Pflicht. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber, die Arbeit so zu gestalten, dass Gefährdungen für die Gesundheit möglichst vermieden werden. Darin eingeschlossen sind auch Gefährdungen durch die psychische Belastung bei der Arbeit.

Die Gefährdungsbeurteilung dient also dazu, Anforderungen und Bedingungen der Arbeit zu beurteilen und so zu gestalten, dass Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten minimiert werden. Dabei geht es nicht um die Beurteilung der psychischen Verfassung oder Gesundheit der Beschäftigten, sondern um die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, die zu einer psychischen Belastung führen können. Wobei psychische Belastung nicht automatisch schädlich ist – und auch nicht gleichzusetzen, mit psychischer Erkrankung.

Psychische Belastung ist nach der Norm EN ISO 10075
„die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“

Bei der psychischen Beanspruchung geht es um die Verarbeitung von äußeren Einflussfaktoren und die subjektive Bewertung durch das Individuum. Die Einteilung von Einflussfaktoren durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) beinhaltet: Arbeitsaufgaben, Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation und Soziale Verhältnisse.

Grundsätzlich werden als psychische Störung alle Erkrankungen bezeichnet, die erhebliche Abweichungen vom Erleben oder Verhalten psychisch (seelisch) gesunder Menschen zeigen und sich auf das Denken, das Fühlen und das Handeln auswirken können. Psychische Störungen äußern sich durch eine Vielzahl an Symptomen. Sie beeinträchtigen Stimmungen und Gefühle, verursachen Ängste und Zwangshandlungen, verzerren die Wahrnehmung oder stören Denkvermögen und Gedächtnis.

<https://www.tk.de/resource/blob/2125010/da11bbb6e19aa012fde9723c8008e394/gesundheitsreport-au-2022-data.pdf>

https://www.lgl.bayern.de/downloads/arbeitsschutz/arbeitspsychologie/doc/psybel_arbeitsplatz.pdf

https://www.humanprotect.de/wp-content/uploads/2021/08/2021-Gefahrungsbeurteilung_HPC.pdf

https://www.uni-wuerzburg.de/fileadmin/32070000/Arbeitsicherheit_und_Unfallverhuetzung/Arbeitsplaetze/Sonstige/Psychische_Belastungen__Handbuch_Psychische_Belast.pdf



LANDESVEREIN
FÜR INNERE MISSION IN
SCHLESWIG-HOLSTEIN



Quinn Christiansen
Freudenholm 3
24211 Schellhorn
christiansen.quinn@fachklinik-
freudenholm-ruhleben.de



Bodo Haßler

Freier Dozent
Schwerpunkte
Abhängigkeitserkrankungen,
BGM / psychische Auffälligkeiten

1. Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt

Psychische Erkrankungen spielen in der heutigen Arbeitswelt eine immer größere Rolle. Die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund einer psychischen Erkrankung steigt von Jahr zu Jahr, der Anteil der psychisch bedingten Frühverrentungen liegt heute bei über 40 Prozent.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung stellen sich u.a. folgende Fragen:

- Welche Faktoren begünstigen die Entstehung psychischer Erkrankungen?
- Gibt es einen direkten Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und psychischen Erkrankungen?

Auf beide Fragen wird in diesem Impulsreferat kurz eingegangen.

2. Erklärungsansätze

In der wissenschaftlichen Diskussion über die Frage der Ursachen einer psychischen Erkrankung gibt es zahlreiche unterschiedliche Ansätze. Nachfolgend werden zwei geläufige Modelle skizziert: das biopsychosoziale Modell sowie das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept.

Das **biopsychosoziale Modell** nach Engel geht von einem integrativen Ansatz aus, der Krankheit als Störung der Interaktion von körperlichen, psychischen und sozialen Faktoren versteht. Biologische (z.B. genetische Dispositionen), psychische (z.B. erlernte Denkmuster) und soziale (z.B. Schichtzugehörigkeit) Faktoren sind miteinander zu einem Ganzen verbunden und beeinflussen im Rahmen einer dynamischen Wechselbeziehung wesentlich die Entstehung und den Verlauf von Krankheiten.

Das **Belastungs-Beanspruchungs-Konzept** unterscheidet zwischen Belastung und Beanspruchung und beschreibt die Zusammenhänge zwischen der beruflichen Tätigkeit und der jeweiligen Wirkung auf die Beschäftigten. Das Konzept wurde von Rohmert und Rutenfranz entwickelt. Als Belastungen werden alle Einflüsse am Arbeitsplatz verstanden, die von außen auf die Mitarbeitenden einwirken. Beanspruchungen hingegen sind die unmittelbaren Auswirkungen der Belastungen auf die Mitarbeitenden. Sie sind abhängig von den Ressourcen, die den Mitarbeitenden zur Verfügung stehen.

Die fehlende Balance zwischen Belastung und Ressourcen führt längerfristig zu eingeschränkter Leistungsfähigkeit, sinkender Motivation sowie Fehlzeiten und gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Erkrankungen.

3. Der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und psychischen Erkrankungen

Längsschnittuntersuchungen zeigen, dass das Risiko, an Angststörungen oder Depressionen zu erkranken, höher ist,

- je höher die Arbeitsintensität ist,
- je geringer der zur Verfügung stehende Handlungsspielraum ist,
- je geringer die soziale Unterstützung ist,
- je höher das Ungleichgewicht zwischen Anforderungen und erhaltener Anerkennung ist

Quelle: Rau/Henkel 2013

Unter Berücksichtigung der Interaktion zwischen Individuum, sozialem Umfeld und Arbeitskontext hat Voswinkel (2021) zwei Formen psychisch belastender Arbeitssituationen identifiziert:

- Fälle veränderter Aneignung der Arbeit und
- Fälle erschwelter Abgrenzung von der Arbeit.

Zur ersteren Gruppe gehören z. B. sinnlose Arbeit, widersprüchliche Erwartungen aber auch übermäßige Kontrolle, während z.B. entgrenzte Arbeit sowie Arbeit mit direktem Kundenkontakt eher zu erschwelter Abgrenzung von Arbeit führen.

„Arbeit hält gesund, wenn ein anspruchsvolles, nicht überforderndes Aufgabenprofil besteht, erbrachte Leistungen angemessene soziale Anerkennung und materielle Gratifikation erfahren, ein vertrauensvolles Klima der Zusammenarbeit besteht, eine sinnerfüllte und gesicherte Perspektive der Leistungserbringung aus Sicht der Arbeitnehmenden besteht.“

Quelle: BGW

Bodo Haßler

T 0163 6048867
bohassler@web.de



ERKENNEN



Thomas Schmidt

Berufliche Integration von Sucherkrankten
 - Begleitung in Betriebe
 - Begleitung zu Ämtern
 - Arbeitsfähigkeit erhalten oder wiederherstellen

Mitarbeiter*innen im Blick behalten

Wie erkennen Sie, dass Mitarbeitende aus Ihrem Team psychisch belastet sind? Nicht immer ist das auf den ersten Blick sichtbar. So können häufiges Kranksein und längere Ausfallzeiten auf körperliche Ursachen oder chronische Erkrankungen zurückzuführen sein. Manchmal steckt jedoch auch eine psychische Erkrankung dahinter, die auf erhöhte Dauerbelastung zurückzuführen ist. Wenn also ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin dauerhaft über Rückenschmerzen klagt oder wenn regelmäßige Kopfschmerzen zu Ausfallzeiten führen, kann das eine Folge von dauerhafter psychischer Belastung sein. Ziehen Sie also bei Krankheitssymptomen auch psychosomatische Ursachen in Betracht. Wenn frühe Anzeichen ernst genommen werden, muss es soweit nicht kommen.

So erkennen Sie Mitarbeiter, die psychisch belastet sind:

- Verändertes Sozialverhalten: Verunsicherung, sozialer Rückzug, übermäßige Gereiztheit und Ungeduld
- Offensichtlicher Leidensdruck: bedrückte Stimmung über längere Zeit, ständiges Klagen und allgemeine Negativ-Sicht der Dinge bis hin zum Sarkasmus
- Ständiges Klagen über körperliche Beschwerden (Schmerzattacken, Schlafprobleme, Dauerinfekte etc.), für die der Arzt keine Ursache findet
- Äußerungen von starken Angstgefühlen oder von Lebensüberdruß
- Auffällige Leistungseinbußen: verlangsamtes Arbeiten, sinkende Effektivität (z.B. überflüssige Überstunden) oder nachlassendes Engagement, auffällige Kontrolle der eigenen Arbeit, mehr Fehler
- Hohe Ausfallzeiten: häufige Fehlzeiten, wiederholtes Zuspätkommen

„Es gibt Wichtigeres im Leben, als beständig dessen Geschwindigkeit zu erhöhen.“
 Mahatma Ghandi

LANDESVEREIN
 FÜR INNERE MISSION IN
 SCHLESWIG-HOLSTEIN



Thomas Schmidt
 Landesverein für Innere Mission



HANDLUNGSOPTIONEN – WAS KANN DER BETRIEB TUN?

Das 6. Nationale Gesundheitsziel fordert von den Arbeitgebern in Bezug auf psychische Störungen:

„... weiter müssen Arbeitgeber und Betriebsärzte so geschult werden, dass die Abstimmung und Integration ambulanter oder stationärer Wiedereingliederungsmaßnahmen auf dem Boden einer guten Kooperation von Betrieben, Arbeitsagenturen, Krankenkassen und Rentenversicherungsträgern gelingen kann“.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist nach § 84 SGB IX verpflichtend um die Komponente „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ zu erweitern. Betriebsärzte und Betriebliches Gesundheitsmanagement integrieren Maßnahmen zur Prävention depressiver Erkrankungen ebenso wie die Fürsorge für depressive Mitarbeiter*innen.

Gesunde Mitarbeiter*innen sind wichtig für den Erfolg des Unternehmens. Wenn sie ausfallen, geht nicht nur Arbeitszeit verloren. Auch die Kosten steigen. Nur wer gesund ist und sich wohlfühlt, ist leistungsfähig. Gestresste Arbeitnehmer machen nachweislich mehr Fehler und sind häufig weniger produktiv. Es muss nicht immer gleich das „Riesenprogramm“ sein. Oftmals reichen schon kleine Veränderungen und Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, um die Gesundheit – und auch die psychische Balance – der Mitarbeiter*innen langfristig zu erhalten.

www.befunt.de
www.esa-sh.de
www.gla-sh.de
www.betriebliche-eingliederung.de
www.disability-manager.de
www.iga-info.de
www.netzwerk-betrieb-reha.de
www.handwerker-fonds.de

www.bar-frankfurt.de
www.gesundheitsziele.de
www.seelischegesundheit.net
www.psyga.info
www.reha-recht.de
www.befunt.de
www.gda-portal.de

Empfehlungen:

- Kommunikation mit Vorgesetzten Vertrauensperson / Ansprechpartner*in im Betrieb
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Kontakt halten bereits während der stationären Behandlung
- Vorbereitung des kollegialen Umfelds/offene Atmosphäre
- Verhaltensregeln bei Anzeichen eines drohenden Rückfalls
- Betriebliches Eingliederungsmanagement zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und des Arbeitsplatzes des psychisch kranken Menschen.
- Betriebliche Ansprechpartner*innen können Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in z. B. vor und nach einer medizinischen Rehabilitation unterstützen
- während der Arbeitsunfähigkeit auf die Rückkehr an den Arbeitsplatz vorbereiten und Ängste nehmen
- im Betrieb die Rückkehr an den Arbeitsplatz vorbereiten
- Eine Kontaktaufnahme zur Person des Vertrauens sollte während der Arbeit gestattet sein.



Klaus Leuchter
 esa e. V.

NEW WORK, HOME OFFICE & CO: VERÄNDERUNGEN IN DER ARBEITSSTRUKTUR = STEIGENDE PSYCHISCHE BELASTUNG?



Arne Seidel (links), und Marten Punken

Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention Staatskanzlei S-H Ressortübergreifendes BGM für die Landesverwaltung

Was verstehen wir unter „New Work“?

Die New-Work-Bewegung wurde ursprünglich in den 1970er Jahren als ein Gegenmodell zum Kapitalismus und der Fließbandarbeit entwickelt. Sie bezeichnet eine Art der Arbeit, die die ausführenden Arbeiter*innen als sinnvoll bewerten. Aktuell sprechen wir auch von der „Arbeit 4.0“. Sie umfasst die Gesamtheit der modernen und flexiblen Formen der Büroarbeit bzw. der Arbeitsorganisation.

Zur „New Work“ gehören Begriffe wie: Desk Sharing, flexible Arbeitsformen, Social Spaces, zeitunabhängiges arbeiten, Agile Methoden und ortsunabhängiges arbeiten.

Das Home Office – die Wohnraumarbeit bietet viele Vorteile und Chancen. Dem gegenüber stehen aber auch Nachteile, die sich auf die Psyche auswirken können.

Vorteile

- Höhere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Wegfall Fahrzeiten zur Arbeitsstätte
- Zeit und Kosteneinsparung
- Individuelle Pausengestaltung
- Konzentrierteres Arbeiten durch weniger Störungen
- Vereinfachung von Terminen
- Weniger Dienstreisen (hybride Meetings - Zeitersparnis, Kosten, Klima)
- Kein Umzug notwendig; lukrative Arbeitsplätze in entfernten Städten
- Günstiger Wohnraum in ländlichen Gegenden



Nachteile

- Gefahr der Vermischung von Familie und Beruf
 - Ablenkung durch Kinder
 - Gefühl von „kein Feierabend“
- Gefahr von Gesundheitsschäden
 - Fehlende professionelle Ausstattung
- Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen
 - weniger soziale Kontakte
 - Gegenseitige Unterstützung schwieriger

Für gefährdete Personen kann das Home Office zu besonderen Belastungssituation führen:

- Abgrenzung Berufs- und Privatleben fällt besonders schwer
- Fehlendes Gemeinschaftsgefühl
- Unterstützung/ Angebote der Betrieblichen Ansprechpersonen schwerer zu erreichen
- Vereinsamung öffnet den Weg in die Sucht
- Fehlende Motivation durch die Vorgesetzten
- Konsum einfacher zu verschleiern
- Personen mit vorhandenen Depression neigen zu Steigerungen

Desk-Sharing – geteilte Arbeitsplätze Auch hier stehen Vorteile und Chancen Nachteilen gegenüber.

Vorteile

- Bessere Möglichkeit der Zusammenarbeit
- Optimale Nutzung der Raum- und Energieressourcen
- Konzentrierteres Arbeiten durch getrennte Bereiche
- Jeder Platz von jedem nutzbar
- Jeder Arbeitsplatz ist professionell ausgestattet
- Vereinfachung von Raumanmietungen für Besprechungen
- Entspanntere Atmosphäre bei richtiger Gestaltung



Nachteile

- Kein eigenes Büro mit persönlicher Ausstattung
- Fehlende persönliche Identifikation mit dem Arbeitsplatz
- Emotionsverlust?
- Getrennte Bereiche in der Dienststelle (Work-Space/Social-Space/Creative-Space)
 - Orientierungsverlust
 - fehlendes Teamgefühl
 - Längere Wege, weniger soziale Kontakte
 - Erschwerung der Führung
 - Vereinzelung im Betrieb



Es bedarf einer individuellen Betrachtung für jeden Beschäftigten. Was für den einen Freiheit und Entlastung ist, kann für den anderen eine enorme Belastung sein. Wichtig ist, die innerbetrieblichen Hilfesysteme auf die neue Arbeitswelt anzupassen.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt hilft uns in vielen Bereichen. Durch die neuen Arbeitsformen gewinnen wir an Freiheit und können sowohl Büroflächen und Arbeitswege einsparen, als auch die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit annähern.

Per se sind die neuen Arbeitsformen nicht belastend für die Beschäftigten. So wirken sich die neu gewonnenen Freiheiten und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten aus. Es ist jedoch wichtig, die Beschäftigten bei dem Prozess der Veränderung und der Implementierung von neuen Arbeitsformen mitzunehmen und einzubinden. Es bedarf immer einer individuellen Betrachtung einhergehend mit der Anpassung der innerbetrieblichen Hilfesysteme.



Ihre Ansprechpartner im BGM der LGS



Arne Seidel
Strategische Ausrichtung und Grundsatzfragen
sowie Ausrichtung des ressortübergreifenden BGM
in der Landesverwaltung
T 0431 988 8417
arne.seidel@stk.landsh.de

Marten Punken
Mitwirkung im ressortübergreifenden BGM
in der Landesverwaltung
T 0431 988 1861
marten.punken@stk.landsh.de



Natalie Syring

Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention
Staatskanzlei S-H
Fachliche Leitung der Leitstelle
sowie Psychosoziales Hilfesystem in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein

PSYCHOSOZIALE BERATUNG (PSB) IN DER LANDESVERWALTUNG

Die Landesverwaltung Schleswig-Holstein hat die ehemalige Leitstelle Suchtgefahren am Arbeitsplatz bereits 1992 gegründet und bearbeitet seitdem alle Themen rund um das Thema „Sucht am Arbeitsplatz“. Später kam das Thema psychische Auffälligkeiten am Arbeitsplatz dazu. Insgesamt wurden mehr als 500 Ansprechpersonen bei Sucht und psychische Auffälligkeiten aus- und fortgebildet und jedes Jahr werden bis zu 20 Führungskräftebildungen zu dieser Thematik durchgeführt. Als folgerichtigen Schritt wurde in 2019 ein psychosoziales Beratungsangebot erarbeitet und zunächst als Pilotprojekt in der Staatskanzlei und dem Innenministerium angeboten. Dieses erfolgreiche Angebot konnte im weiteren Verlauf sukzessive auf die obersten Landesbehörden und die nachgeordneten Behörden der unmittelbaren Landesverwaltung ausgeweitet werden. Ausgenommen von diesem Angebot ist der Polizeibereich, der ein eigenes Konstrukt vorhält.

Das erklärte Ziel: Frühzeitig auf Belastungsreaktionen reagieren, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und die Arbeitsunfähigkeit abzuwenden

- Es besteht ein Angebot der LGS für Mitarbeiter*innen der unmittelbaren Landesverwaltung, die in Bezug auf psychische Belastungssituationen Klärungs- oder Beratungsbedarf haben.
- Die Beratungen werden durch externe, professionelle Beratungskräfte durchgeführt.
- Bei Bedarf erfolgt im Anschluss eine diagnostische Klärung (Clearinggespräche) in Kooperation mit einer externen Fach Einrichtung, die ggfs. weitere Behandlungsoptionen vorhält bzw. bei einer Weitervermittlung unterstützt.
- Vertrauliche, zeitnahe, kostenfreie und anonyme Beratung an ausgewiesenen Tagen durch eine pädagogische Fachkraft (telefonische Kontaktaufnahme).

Psychosoziale Beratung in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein

- Dreistufiges Konstrukt (Beratung – Clearing – Weitervermittlung)
- 21 Beratungsstunden (bei einer Annahme von 5 Prozent der Beschäftigten = 500 Ratsuchende pro Jahr pro definierter Region und einem ungefähren Personalschlüssel von ca. 10.000 Mitarbeitenden.)

- Drei Beratungsformate: telefonisch – persönlich – videogestützt; Persönliche Beratung soll überwiegend in landeseigenen Räumlichkeiten stattfinden

Wichtig! Bekanntmachung des PSB durch

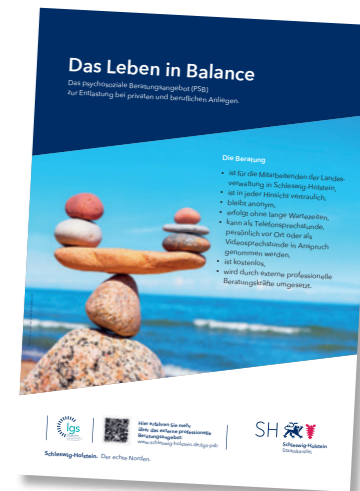
- Information der Ansprechpersonen bei Sucht und psychischen Auffälligkeiten
- PSB-Kontaktpersonen
- Schulleitungen (Dienstversammlungen)
- Gremien (AGoL, AGdHPR usw.)
- Gesundheitsportal
- „Weihnachtsschreiben“ der Staatskanzlei und des Finanzministeriums an alle Beschäftigten der Landesverwaltung



Natalie Syring
Psychosoziales Hilfesystem
in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein
T 0431 988 5495
Natalie.Syring@stk.landsh.de



Alle PSB-Kontaktpersonen erhalten von der LGS ein Plakat, welches in den entsprechenden Dienststellen aufgehängt werden soll.





Ralf Tönnies

Leitender Therapeut
 Fachklinik für Psychiatrie,
 Psychosomatik und Psycho-
 therapie
 Bereichsleitung
 Eingliederungshilfe
 Projektleitung
 Psychosoziale Beratung

Psychosoziale Beratung bezeichnet eine professionelle Art von Beratung, die Klienten in ihren verschiedenen Lebensbereichen und Lebensphasen unter Einbezug ihrer persönlichen Ressourcen präventiv und entwicklungsorientiert unterstützt, damit sie spezifische alltagsrelevante Kompetenzen entwickeln können.

Wikipedia

Psychische Arbeitsbelastung können durch vielfältige Faktoren ausgelöst werden:



Psychische Belastungen führen zu Somatischer Problematik

- Akut
- Chronisch
- Häufiges Fehlen bei Eltern mit kleinen Kindern
- Zusatz- oder auslösende Belastungen im Inneren, wie Lärm
- Zusatz- oder auslösende Belastungen von Aussen wie Familie, Freizeit etc. (total load)

Beratung am Arbeitsplatz – Lösung der Probleme durch:

- Scheinlösung: Leugnung, Dissoziation, Beratungsresistenz, dysfunktionale Grundannahmen
- Selbstmanagement
- Annahme von Hilfe, Übernahme von Aufgaben
- Beratung
- Beratung am Arbeitsplatz beispielsweise durch
 - Kolleg*innen
 - Führung
 - Betriebsrat / MAV / Personalrat
 - Betriebsärztlicher Dienst
 - Gesundheitsmanagement, wie Suchtberater*innen,
 - Externe Kräfte, wie Psychotherapeut*innen, Sozialer Dienst oder Psychosoziale Beratung
 - Externe Peers

Was soll erreicht werden, was soll eine PSB leisten / bieten?

- Gesundheitsförderung und -erhaltung der Mitarbeitenden
- Verbesserung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden
- Niedrigschwellige Erreichbarkeit des Angebots
- Enttabuisierung von psychischen Erkrankungen
- Kompetente und kurze Zugangswege zur Behandlung im Krisenfall, Förderung von Schnittstellen und Vernetzung
- Lösungsorientierung

Die Psychosoziale Beratung ist

- Eine Fürsorgeleistung des Arbeitgebers
- Ein Attraktivitätsgewinn für den Arbeitgeber
- Ökonomisch sinnvoll
- Eine Ergänzung zu anderen Leistungen der Gesundheitsfürsorge
- **Vor allem eine Wertschätzung der Mitarbeiter!**



Ralf Tönnies
 Diako Nordfriesland gGmbH

Gammeltoft 8–15, 25821 Breklum
 www.diako-nf.de
 www.fklnf.de

STIMMEN UNSERER GÄSTE ALS WICHTIGE BEREICHERUNG DES EXPERT*INNEN-WORKSHOPS 4.0

Was haben Sie erwartet?

Ich bilde seit vielen Jahren betriebliche Suchtkrankenhelfer aus. Mich interessiert, wie Kolleg*innen arbeiten und wie es bei denen läuft. Ich wollte neuen Input bekommen, den ich dann auch selbst mit einbauen und weitergeben kann.

Was nehmen Sie mit?

Das ist schon sehr spannend hier und manche Aspekte bekommen noch einen anderen Blickwinkel.

Hauke Behnk
ATS – Suchtthilfezentrum Quickborn



Was haben Sie erwartet?

Ich bin das erste Mal dabei und mich interessiert das Thema New Work, da ich denke, dass uns dieses Thema in den nächsten Jahren verstärkt begleiten wird.

Was nehmen Sie mit?

Der Austausch mit den Experten ist wichtig – Die Übertragung der Forschung in die Praxis und die Rückkopplung von Praxis zur Forschung, dafür sind solche Formate Ideal.

Dr. Michael Bau
ILAG – Institut Leistung Arbeit Gesundheit



Was haben Sie erwartet?

Ich bin das erste Mal dabei. Mir geht es darum in den Austausch zu kommen und es ist auch gut zu sehen, dass alle ähnliche Probleme haben.

Was nehmen Sie mit?

Viele Anregungen und Ideen, wie wir in Zukunft mit den Problemen umgehen müssen, dass wir Angebote schaffen, alle neuen Situationen mitdenken und so allen Kollegen ein angenehmes Arbeiten zu ermöglichen.

Lisa Thiem
IKK – Die Innovationskasse



Was haben Sie erwartet?

Ich bin das zweite Mal dabei und meine Erwartung war, dass ich in einen fachlichen Austausch mit anderen Experten komme. Da ich in meinem Betrieb allein für das Thema zuständig bin, freue ich mich über Ideen und kann meine Arbeit reflektieren.

Was nehmen Sie mit?

Es gibt viele neue Informationen für mich und ich erkenne, dass ich auf dem richtigen Weg bin.

Janina Drews
Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport



Was haben Sie erwartet?

Ich erwarte eine Weiterentwicklung der Klärung von Fragen zur besseren Gesundheit von Arbeitnehmer*innen im Kontext von neuen bzw. aktuellen Arbeitsbedingungen. Das ist auch notwendig vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels.

Was nehmen Sie mit?

Viele Fragestellungen, die noch zu bearbeiten sind. Hierzu gehören Fragen zu individuellen und strukturellen Belastungsfaktoren und zu damit verbundenen guten Arbeitsstrukturen. Welche Ressourcen können wir nutzen oder aktivieren um die Resilienz der Mitarbeiter*innen zu stärken und Freude an der Arbeit zu haben?

Ralf Tönnies
Diako Nordfriesland, Referent



Was haben Sie erwartet?

Wir wollen den Teilnehmern etwas vermitteln. Es soll ein Mehrwert für die Teilnehmer entstehen. Dass wir das schaffen, zeigt sich auch daran, dass es Teilnehmer gibt, die schon das vierte Mal dabei sind.

Was nehmen Sie mit?

Die Teilnehmer nehmen wie gewohnt aktiv teil, erzählen viel von sich selbst und aus Ihren Betrieben. Es finden viele Interaktionen statt, die Teilnehmer haben viele Fragen.

Thomas Schmidt
Gesund leben und arbeiten in Schleswig-Holstein gGmbH, Referent



DIE BETRIEBLICHE SUCHTARBEIT – AUSSICHT

Was plant der Fachverbund, um die Zukunft der Betrieblichen Suchtarbeit in Schleswig-Holstein weiter inhaltlich voranzutreiben? Was ist geplant, um den Austausch der Experten mit Interessierten und Involvierten zu gewährleisten?

Ein Ergebnis aller bisherigen Workshops war es unter anderem, dass der Austausch zwischen Experten und den Ansprechpartner*innen in den Unternehmen, Betrieben und Behörden sehr geschätzt wird und für die tägliche Arbeit zusätzlich motiviert.

In dem nun auslaufenden Workshop-Format war es für die Ansprechpartner*innen in den Unternehmen, Betrieben und Behörden möglich und gewünscht, sich untereinander zu treffen und auszutauschen, Erfahrungen zu teilen und möglicherweise zu kooperieren.

Eine andere Art der Veranstaltung, eine **Fachmesse** – ein „Markt der Möglichkeiten“ zum Thema Betriebliche Suchtarbeit in Schleswig-Holstein kann künftig ein Ansatz dazu sein, den Dialog fortzusetzen. Gerade auch, um kleine und mittlere Unternehmen zu erreichen und zu informieren.

„Ziel muss immer die Gesunderhaltung aller Mitarbeitenden und die Reintegration von Betroffenen sein umso wichtiger vor dem Hintergrund von demografischem Wandel und sich zukünftig steigendem Fachkräftemangel.“

Björn Malchow, M. A.
Landesstelle für Suchtfragen Schleswig-Holstein e.V.
Schreiberweg 10, 24119 Kronshagen
T 0431 657394 - 47
bjoern.malchow@lssh.de



Das Expert*innenentreffen wird in Zukunft in einem anderen Format stattfinden: Vielleicht als Fachmesse – mit viel Raum für Begegnung, Austausch und Inspiration...

INFORMATIONEN ZUM THEMA BGM UND SUCHT SOWIE DER DIREKTE AUSTAUSCH MIT DEN EXPERTEN

Was haben Sie erwartet?
Ich habe mich gefreut auf die Begegnung und ich halte das Miteinander für etwas sehr sehr Wichtiges. Hier treffen alle aufeinander. Man lernt sich kennen, man kann Erfahrungen weitergeben. Ich hoffe, dass dieses Format weitergeführt wird und zum Standard wird.

Was nehmen Sie mit?
Durch die Vorträge bekommt man einen guten Überblick über die Arbeit der Mitstreiter:innen. Leider ist dies meine letzte Veranstaltung ich sehe ein wenig, dass die kleinen Betriebe ein wenig abgehängt werden. Bei den großen Betrieben und Verwaltungen klappt alles schon ganz gut. Aber das Potenzial der kleinen Betriebe geht ein wenig verloren gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels. Mein persönliches Fazit nach 40 Jahren Krankenversicherung ist, dass ich immer für den Gesundheitsbereich und die Prävention zuständig war. Das hat mir Freude bereitet, ich habe in meinen Arbeitsleben dafür gebrannt.



Klaus Leuchter
 esa e. V., Referent

Was haben Sie erwartet?
Die LGS gibt es inklusive des Vorläufers jetzt 30 Jahre und unsere Highlights sind: Wir haben über 500 Suchthelfer ausgebildet, wir sind mittlerweile beim 28sten Lehrgang. Wir haben nicht nur Sucht am Arbeitsplatz sondern auch psychische Auffälligkeiten als Thema. Wir haben auch eine Ausbildung für Ansprechpersonen für BGM konzipiert, die sehr nachgefragt ist. Die Gesundheitsprävention bauen wir immer weiter aus in der Landesverwaltung. Das ist richtig großartig! Dabei wird die psychische Gesundheit immer weiter in den Fokus gerückt.

Was nehmen Sie mit?
Die Herausforderung und die Zukunft im Fachverbund ist es, die Schnittstellen der Fachverbandsmitglieder herauszuarbeiten und das Thema „Sucht am Arbeitsplatz“ nicht aus den Augen zu verlieren. Denn hier werden wir auch in Zukunft gefordert sein.



Natalie Syring
 Staatskanzlei – Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention, Referentin

Was haben Sie erwartet?
Ich wollte weiter an dem Thema arbeiten und mich informieren.

Was nehmen Sie mit?
In der Zeit seit dem Beginn der Veranstaltungsreihe ist viel passiert und es ist eine Entwicklung zu erkennen.



Sylvia Hammerschmidt
 Investitionsbank Schleswig-Holstein

Was haben Sie erwartet?
Spannende und informative Vorträge; die Möglichkeit über die Grenzen der Landesverwaltung zu blicken und hierdurch neue Aspekte zu gewinnen.

Was nehmen Sie mit?
Die lebhaften Diskussionen haben uns sehr gefallen. Die Begleitung der thematischen Weiterentwicklung ist sehr spannend. Der fachübergreifende Austausch war lohnenswert.



Arne Seidel und Marten Punken
 Staatskanzlei – Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention, Referenten

Was haben Sie erwartet?
Es ist meine erste Veranstaltung und bin super begeistert von den Themen und finde das kompakte Format sehr gut und das verdeutlicht noch mal die Zusammenhänge von Psyche und Arbeitsbelastung da kann ich ganz viel mitnehmen für meinen Arbeitsalltag nutzen.



Tina Bendix
 Agentur für Arbeit Neumünster

Was haben Sie erwartet?
Der Austausch! Der fachliche Austausch.

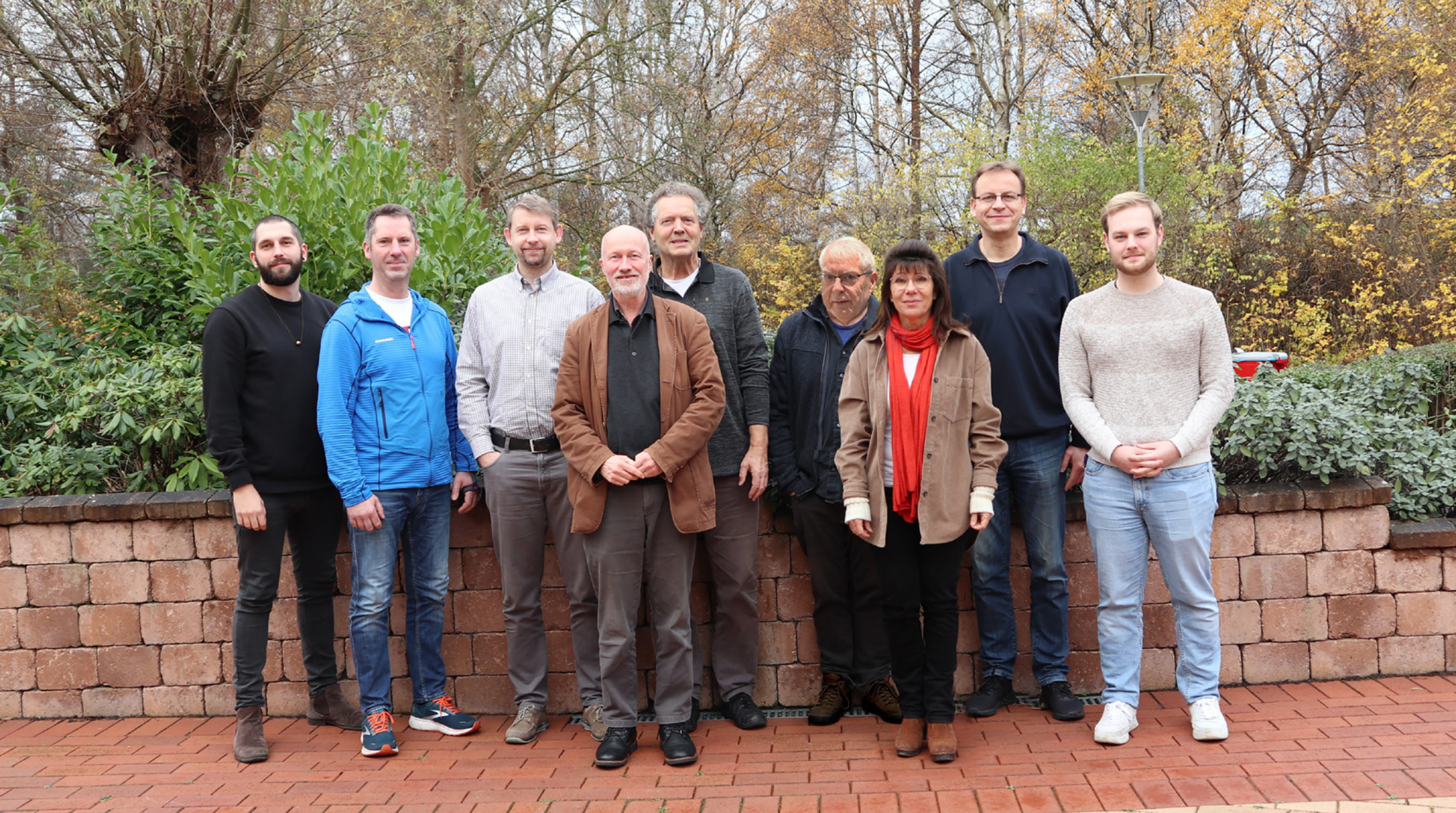
Was nehmen Sie mit?
Die politische Arbeit, die ich auch für mich als Sozialarbeiter noch vertiefen muss. Und dass man beim Arbeitgeber und beim Gesetzgeber noch mehr verlangen muss.



Quinn Christiansen
 Fachklinik Freudenhof-Ruhleben, Referent



IMPRESSUM
 Konzept und Gestaltung:
 conrat, agentur für marketing und kommunikation
 Fotos: www.conrat.org



Deutsche
Rentenversicherung

Nord

Wir danken der Deutschen Rentenversicherung Nord
für ihre Unterstützung.