



G 3777
FACHZEITSCHRIFT DES BDP
ZEITSCHRIFT DES BERUFSVERBANDES DEUTSCHER
PSYCHOLOGINNEN UND PSYCHOLOGEN E.V.
48. JAHRGANG
MAI 2023

05|2023

report**psychologie**

Psychologische Erste Hilfe

Lesen am Bildschirm: Potenziale,
Risiken und Nebenwirkungen **s. 22**

Junge Menschen ohne Lobby? **s. 35**



»Psychische Gesundheitsgefährdungen bei betrieblichen Notfällen sind wie Arbeitsunfälle zu behandeln«

Psychosoziale Notfallversorgung (PSNV) in Unternehmen

Prof. Dr. Sabine Rehmer ist Leiterin des Forschungsprojekts »Psychosoziale Notfallversorgung in Unternehmen – eine Bestandsaufnahme zur Umsetzung in Deutschland«¹ an der SRH Hochschule für Gesundheit in Gera. Im Interview erläutert sie, warum sich Unternehmen auch über eine psychosoziale Betreuung bei Notfällen Gedanken machen sollten und welche Maßnahmen sie ergreifen können.

Frau Professorin Rehmer, was war für Sie der Anlass, sich mit dem Thema der »Psychosozialen Notfallversorgung in Unternehmen« näher zu beschäftigen?

Da muss ich, glaube ich, ein wenig ausholen ... Als Psychologin mit den Schwerpunkten Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt beschäftige ich mich seit über 20 Jahren mit psychischen Belastungen im Arbeitskontext. Dabei interessiert mich besonders, wie Abläufe und Arbeitsbedingungen gestaltet sein müssen, damit Menschen in ihrer Arbeitstätigkeit physisch und psychisch gesund sind und bleiben.

¹ Das Projekt wird an der SRH Hochschule für Gesundheit durchgeführt, unterstützt durch die Forschungsförderung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV); Laufzeit 1. Januar 2022 bis 31. März 2025.

Mit diesem Fokus bin ich seit 2016 als Professorin an der SRH Hochschule für Gesundheit in Gera tätig. Dort hatte ich die Möglichkeit, einen mit den Anforderungen der Deutschen Gesellschaft für Psychologie konformen und vom BDP anerkannten Master-of-Science-Studiengang »Arbeits- und Organisationspsychologie« mit dem Schwerpunkt »Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt« zu konzeptionieren und aufzubauen, den ich seit dem Start im Wintersemester 2017/2018 als Studiengangsleiterin betreue.

Es ist der erste psychologische Studiengang in Deutschland, der eine Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit und arbeitsmedizinische Inhalte im Curriculum inkludiert und damit Studierende optimal auf Tätigkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz und im betrieblichen Gesundheitsmanagement vorbereitet.

Und in diesem Rahmen lernen die Studierenden auch, wie betroffene Beschäftigte nach Notfällen in Unternehmen betreut werden bzw. betreut werden sollten?

»Sollten« ist hier das richtige Wort! Denn die Praxis zeigt leider ein anderes Bild als das, was wir als empfehlenswert erachten.

Und das bringt mich zur anderen Seite, die mich motiviert, mich mit dem Thema zu befassen: In der Praxis leite ich ein interdisziplinäres Institut, das »IGO – Institut für Gesundheit in Organisationen«, in dem wir in enger Zusammenarbeit mit Arbeitsmedizinerinnen und -medizinern sowie mit Fachkräften für Arbeitssicherheit sichere und gesunde Arbeit in Unternehmen gestalten. Ein Ansatzpunkt ist dabei auch die psychologische Betreuung von Beschäftigten nach Notfällen. Bei dieser Arbeit als praktisch tätige Notfallpsychologin ist mir aufgefallen, wie selten Beschäftigte nach Notfällen Angebote für eine psychische Betreuung erhalten und wie häufig Unternehmen dieses Thema zwar wichtig finden, aber keine Präventionsangebote etablieren.

Ähnliche Erfahrungen habe ich bei meiner Tätigkeit als ehrenamtliche Notfallseelsorgerin in Jena/Saale-Holzland gemacht, bei der ich von Notfällen betroffene Personen und Einsatzkräfte in unserer Region begleite. Dabei ist mir aufgefallen, dass wir in unserem Team häufig Einsätze mit einer betrieblichen Indikation haben – ein Kontext, für den unsere Tätigkeit eigentlich nicht vorgesehen ist.

Als Notfallpsychologin und Notfallseelsorgerin musste ich also feststellen, dass in den Unternehmen häufig kein psychosoziales Notfallmanagement vorgehalten wird und auch das Bewusstsein für die potenziellen Gesundheitsschädigungen der durch Notfälle betroffenen Beschäftigten im Allgemeinen nicht gut ausgebildet ist.

Auf der anderen Seite gibt es die Unfallversicherungsträger, die zwar gute Angebote haben, um Unternehmen und von Notfällen betroffene Beschäftigte psychosozial zu unterstützen ...

... was aber wiederum bei den Betroffenen nicht ankommt?

Ja, und das nehme ich als eine sehr unbefriedigende Situation wahr! Das Ziel sollte doch sein, dass von Notfällen betroffene Beschäftigte psychosoziale Unterstützung erhalten. Dafür sollten Unternehmen darin gestärkt werden, eine solche im Rahmen eines psychosozialen Notfallmanagements vorzuhalten, und dafür können auch sehr gut die Angebote der Unfallversicherungsträger genutzt werden.

Aus den beschriebenen drei Perspektiven heraus habe ich für die SRH Hochschule für Gesundheit bei der Forschungsförderung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) die Unterstützung eines Projekts zur »Psychosozialen Notfallversorgung in Unternehmen« beantragt.

Worum geht es in diesem Projekt ganz genau?

In insgesamt vier Teilprojekten führen wir eine Bestandsaufnahme zur psychosozialen Notfallversorgung in Unternehmen durch. Im ersten Teilprojekt erheben wir, wie in Unternehmen in verschiedenen Branchen und bei unterschiedlichen Betriebsgrößen Beschäftigte nach Notfällen psychosozial betreut werden. In Bezug auf die Unfallversicherungsträger interessiert uns im zweiten Teilprojekt, welche Hilfestellungen und Unterstützungen diese für ihre Mitgliedsbetriebe anbieten. Für die ehrenamtlichen PSNV-Teams, d. h. für Notfallseelsorge oder Kriseninterventionsteams für die psychosoziale Akutversorgung von Betroffenen, untersuchen wir im dritten Teilprojekt, wie häufig Einsätze eine betriebliche Indikation haben und ob die betrieblichen Einsätze anders erlebt werden. Und nicht zuletzt interessieren uns im vierten Teilprojekt die Erfahrungen externer Anbieter mit der notfallpsychologischen Betreuung von Beschäftigten.

Vielen Dank für den persönlichen Einblick dazu, wie Sie zu diesem Thema gefunden haben bzw. wie das Thema Sie gefunden hat! Lassen Sie uns aber vielleicht noch einmal über ganz grundsätzliche Dinge sprechen: Wie genau definieren sich Notfälle in Unternehmen?

Notfälle sind zunächst ganz allgemein unerwartete, plötzliche, schwere Ereignisse bzw. Extremsituationen. Sie sind von kurzer Dauer und haben einen klaren Beginn und ein klares Ende. Sie gehen oft mit dem Erleben von Angst, Bedrohung, Hilflosigkeit, Entsetzen oder auch Schuld einher.

Notfälle im Arbeitskontext sind beispielsweise: Arbeitsunfälle mit schwerer oder tödlicher Verletzung, Verkehrsunfälle auf dem Weg zur oder von der Arbeit, schwere, akute Bedrohung der Gesundheit, wie z. B. Herzstillstand, Blutung, Vergiftung, das Miterleben medizinischer Notfälle, wie z. B. als Ersthelferin bzw. Ersthelfer oder als Augenzeugin bzw. Augenzeuge, akute Gewalttaten, wie z. B. Raubüberfälle, Drohungen und verbale Angriffe oder sexuelle Gewalt, Suizide oder Suizidversuche, Übergriffe auf Sachwerte, Brände sowie Naturkatastrophen und -ereignisse, wie z. B. Hochwasser, Sturm oder Blitzschlag.

Im Arbeitskontext ist das Besondere, dass nach dem Arbeitsschutzgesetz der Arbeitgeber dafür verantwortlich ist, die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und ebenso festzustellen, welche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Vermeidung solcher Gefährdungen erforderlich sind. Hierzu zählt auch die Gefährdung durch Notfälle bzw. durch plötzlich auftretende Extremsituationen im Arbeitskontext.

Gibt es auch mit Blick auf die Betroffenen Unterschiede, je nachdem, ob der Notfall im privaten oder beruflichen Umfeld passiert?

Das ist eine sehr interessante Frage, der wir ebenfalls nachgehen. Wir haben erfreulicherweise die Möglich-

keit, einen Datensatz einer Untersuchung der Ludwig-Maximilians-Universität München in der Sekundäranalyse zu betrachten – danke an dieser Stelle an Sebastian Hoppe und Prof. Dr. Thomas Ehring. Die Untersuchung fokussierte kurz- und mittelfristige Verläufe von Betroffenen und PSNV-Betreuenden. Wir werten die Daten gerade mit der Unterscheidung »Einsätze mit betrieblicher Indikation vs. alle anderen Einsätze« aus und planen, die Ergebnisse noch in diesem Jahr zur Veröffentlichung einzureichen.

Welche Folgen sind nach Notfällen in Unternehmen zu erwarten?

Für uns ist zentral, dass durch Notfälle im Unternehmen neben physischen Verletzungen auch psychische Gesundheitsgefährdungen und damit potenziell psychische Gesundheitsschädigungen auftreten können.

Die psychische Gesundheitsschädigung bei einem Notfall kann über die akute starke Beanspruchung hinaus auch mittelfristig zu starken psychischen und sozialen Beeinträchtigungen und längerfristig zu psychischen Störungen, wie beispielsweise Traumafolgestörungen, führen. Psychische Gesundheitsschädigungen können zudem auch betriebliche Folgen haben, die von krankheitsbedingten Fehlzeiten bis hin zu dauerhafter Arbeitsunfähigkeit der betroffenen Personen reichen.

Mit Hilfe von präventiven Maßnahmen im Rahmen einer psychosozialen Notfallversorgung können Unternehmen möglichen psychischen und sozialen Beeinträchtigungen entgegenwirken.

Sie haben neben den psychischen Gesundheitsschädigungen auch psychische Gesundheitsgefährdungen erwähnt. Was ist zu beachten, wenn eine Schädigung noch nicht eingetreten, aber eventuell zu erwarten ist?

Von psychischer Gesundheitsgefährdung sprechen wir, weil die Beanspruchung der von einem Notfall betroffenen Personen nicht immer unmittelbar zu bemerken ist und manchmal erst nach einem längeren Zeitraum Beeinträchtigungen auftreten. Daher ist es wichtig, auch jede psychische Gesundheitsgefährdung zu melden oder betriebsintern zu vermerken, da sonst unter Umständen den betroffenen Personen die Unterstützungsangebote der Unfallversicherungsträger verwehrt bleiben.

In diesem Sinne sollte man sich merken: Psychische Gesundheitsgefährdungen bei Notfällen sind wie Arbeitsunfälle zu behandeln und müssen gemeldet oder zumindest betriebsintern vermerkt werden – mit allen betroffenen Personen.

Wer ist das alles?

Betroffene Personen sind natürlich als Erstes die geschädigten Personen selbst, aber darüber hinaus auch alle weiteren Personen, die mittelbar oder unmittelbar von dem Notfall betroffen sind, also beispielsweise auch Ersthelferinnen und -helfer, Augenzeuginnen und -zeugen oder Kolleginnen und Kollegen.

Wie können Unternehmen ihre Beschäftigten bei Notfällen konkret unterstützen? Was gehört genau zu einem psychosozialen Notfallmanagement?

Die Unterstützung sollte tatsächlich schon im Vorfeld beginnen und zunächst eine gute Gefährdungsbeurteilung der möglichen Notfälle und die Ableitung von entsprechenden Maßnahmen beinhalten. Darüber hinaus sollte ein psychosoziales Notfallmanagement im Unternehmen etabliert werden.

Im Rahmen dieses betrieblichen Konzepts zur psychosozialen Betreuung von Beschäftigten bei und nach Notfällen werden vor allem Ressourcen und Zuständigkeiten festgehalten. So sollten entweder im Unternehmen betrieblich psychologische Erstbetreuerinnen und -betreuer ausgebildet werden, die im Notfall aktiviert werden können, oder Kooperationen mit externen Anbieterinnen und Anbietern für diese Betreuung vereinbart werden. In einem Notfallplan werden diese neben den verantwortlichen Personen, wie etwa der Betriebsleitung oder den Führungskräften, als Ansprechpartnerinnen und -partner für die psychosoziale Betreuung in der Akutsituation vermerkt. Gut wäre, wenn zudem Ansprechpartnerinnen und -partner für eine weiterführende Betreuung in den Tagen und Wochen nach dem Notfall benannt würden.

Alle Beschäftigten – und dabei insbesondere Führungskräfte – sollten zum psychosozialen Betreuungskonzept bei Notfällen, zum Verhalten und zur Bewältigung von Situationen mit potenzieller psychischer Gesundheitsgefährdung unterwiesen werden. Es sollten zudem die Kontaktdaten des Unfallversicherungsträgers griffbereit und deren mögliche Maßnahmen und Angebote bekannt sein.

Und nicht zuletzt ist es zentral, dass alle am Notfall beteiligten Person schriftlich vermerkt und am besten durch Unfallanzeigen für eine psychische Gesundheitsgefährdung durch die Beteiligung an einem Notfall gemeldet werden.

Welche Personen eignen sich als Erstbetreuerinnen und -betreuer? Und wie würde eine gute »Ausbildung« aussehen?

Es gibt von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung eine Informationsbroschüre »Standards in der betrieblichen psychologischen Erstbetreuung bei traumatischen Ereignissen«. Darin werden sowohl für die Auswahl als auch für die Ausbildung der internen Helfenden gute Empfehlungen gegeben. Weiterführend können, wie gesagt, natürlich auch mit externen Anbieterinnen und Anbietern Kooperationen vereinbart werden, die die Akut- und teilweise auch die weiterführende Betreuung übernehmen. Das sind dann meist Notfallpsychologinnen und -psychologen. Die Betreuung durch Kriseninterventions- und Notfallseelsorgeteams ist natürlich auch möglich. Allerdings wäre in diesem Fall nicht die Nutzung des ehrenamtlichen Angebots zu empfehlen, sondern die Vereinbarung einer Kooperation im Bedarfsfall, wobei der Einsatz dann auch entsprechend vergütet wird.

Sie sagten gerade, die Broschüre beziehe sich auf Helfende bei »traumatischen Ereignissen«. Zuvor sprachen von »Notfällen«. Ist das das Gleiche?

In unserem Forschungsprojekt fokussieren wir im Sinne der »traditionellen Wortwahl« traumatische Ereignisse in Unternehmen. Ein sensibles und wichtiges Thema in diesem Bereich ist die reflektierte Wahl und gezielte Nutzung ausgewählter Fachbegriffe, die für die Betroffenen nicht stigmatisierend wirken. Potenziell stigmatisierende Begriffe können im Zweifelsfall dazu führen, dass keine Betreuungsleistung wahrgenommen wird. Zudem kann durch eine pathogene Wortwahl – wie etwa »traumatisches Ereignis« – ein Krankheitswert des Erlebten vermittelt werden, was zu einer maladaptiven Bewältigung der von Notfällen betroffenen Personen führen kann.

Besonders im Arbeitskontext ist die Angst vor Vorurteilen oder Stigmatisierung groß, und Beschäftigte möchten nicht mit psychischen Beeinträchtigungen oder Erkrankungen assoziiert werden. Wir vermeiden daher potenziell stigmatisierende Begriffe, wie z. B. »traumatisches Ereignis«, »Opfer« oder »Krise« und verwenden neutralere Begriffe, wie beispielsweise »Betroffene« statt »Opfer« und »Notfall« oder »plötzlich auftretende Extremsituation« statt »traumatisches Ereignis«. Ich habe mit zwei Kollegen zu diesem Thema auch einen Artikel veröffentlicht, den Sie auf unserer Projektseite finden können.

Interessant, vielen Dank! Das führt mich auch gleich zur nächsten Frage: Wie häufig kommen psychische Gesundheitsschädigungen nach Notfällen in Unternehmen vor?

Das ist eine komplizierte Frage, da es keine konkreten Zahlen dazu gibt. Es gibt jedoch beispielsweise Angaben zur Unfallhäufigkeit, aus denen hervorgeht, dass 30 % aller Unfälle in Deutschland einen Bezug zum Arbeitskontext haben. Laut DGUV sind das jährlich ca.

800 tödliche und mehr als eine Million nicht tödliche Arbeits- und Wegeunfälle.

Zudem gibt es Untersuchungen zu Traumafolgestörungen, die zeigen, dass 10 bis 30 % aller von Notfällen betroffenen Personen eine traumatische Folgeerkrankung entwickeln. Die DGUV selbst hat letztes Jahr veröffentlicht, dass in den Jahren 2019 und 2020 insgesamt fast 19.000 Personen im ambulanten Psychotherapieverfahren der Unfallversicherungsträger abschließend behandelt wurden. Die verantwortlichen Personen vermuten zudem eine sehr hohe Dunkelziffer und gehen davon aus, dass neben den direkt betroffenen Personen gerade Augenzeuginnen und -zeugen oder Ersthelferinnen und -helfer häufig unversorgt bleiben.

Das sind hohe Zahlen ...

Das ist richtig. Man darf aber auch nicht vergessen, dass diese Zahlen auch bedeuten, dass 70 bis 90 % der Betroffenen keine traumatische Folgeerkrankung erleben. Und wir wissen, dass die Unternehmen mit einem guten psychosozialen Notfallmanagement dazu beitragen können, dass von Notfällen betroffene Beschäftigte hoffentlich langfristig keine psychische Gesundheitsschädigung davontragen.

Was wäre die wichtigste Empfehlung, die Sie Unternehmen geben würden?

Da kann ich eigentlich nur zusammenfassen, was wir gerade besprochen haben: Es geht darum, sich zunächst überhaupt mit dem Thema psychosoziale Notfallversorgung im Unternehmen auseinanderzusetzen und das Auftreten von Notfällen in der Gefährdungsbeurteilung zu beachten. Unternehmen sollten sich von ihrem Unfallversicherungsträger beraten und gegebenenfalls bei der Erstellung eines psychosozialen Notfallmanagements begleiten lassen. Und dann anfangen: Man weiß nie, wann ein Notfall eintritt, und Ihre Beschäftigten werden es Ihnen danken, wenn Sie vorbereitet sind!

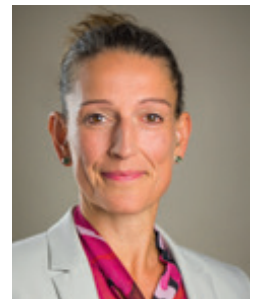


Foto: Nadine Grimm

Prof. Dr. Sabine Rehmer ist Professorin für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie an der SRH Hochschule für Gesundheit sowie Leiterin des Master-Studiengangs »Arbeits- und Organisationspsychologie mit dem Schwerpunkt Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt«. Zudem leitet sie das Forschungsprojekt »Psychosoziale Notfallversorgung in Unternehmen: Eine Bestandsaufnahme zur Umsetzung in Deutschland«.

Deutscher Psychologen Verlag GmbH

FACHLITERATUR

- Vorteilspreise für BDP-Mitglieder
- Versandkostenfreie Lieferung
- sicher und bequem per Rechnung bezahlen

WWW.PSYCHOLOGENVERLAG.DE



111202