



DIALOGFORUM: Präventionskette gestalten

Thomas Wendehals

Gesundheitsmanagement

Deutsche Edelstahlwerke

Nürnberg, 11.10.2017

DEUTSCHE EDELSTAHLWERKE

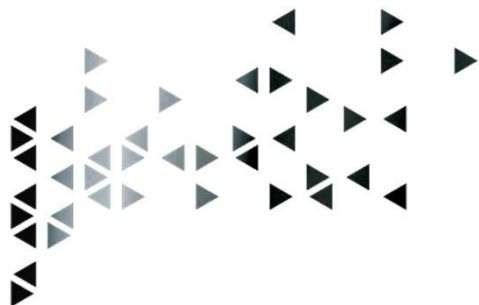


Inhalt

01 Das Unternehmen Deutsche Edelstahlwerke (DEW)

02 Psycho-soziale Präventionskette

01 Das Unternehmen Deutsche Edelstahlwerke (DEW)



DEW im Verbundprojekt INGEMO

DEW ist neben

- ▶ Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ), Uni Duisburg-Essen
- ▶ ffw GmbH
- ▶ Bühler Motor GmbH

Verbundpartner im Projekt INGEMO.

Jeder dieser Verbundpartner hat in INGEMO ein Teilprojekt.

Teilprojekt von DEW im Verbundprojekt:

Verbesserung der psycho-sozialen Gesundheit im Betrieb durch Aufbau von Präventionsketten und Gestaltungskompetenz

Tradition trifft Innovation: Deutsche Edelstahlwerke

- ▶ führend in der Herstellung und Verarbeitung von Spezialstahl-Langprodukten
- ▶ Anbieter von **kundenindividuellen** und **innovativen** Spezialstahllösungen
- ▶ **Hohe Wertschöpfungstiefe:** Technische Beratung, Verarbeitung und Service bis zu jeder Anarbeitungsstufe
- ▶ Hauptabnehmer: Automobilindustrie, Maschinen- und Anlagenbau, Luftfahrtindustrie und Handel
- ▶ DEW ist ein Unternehmen der **SCHMOLZ + BICKENBACH Gruppe** mit weltweit ca. 9.000 Mitarbeitern

Auf einem Blick	
Unternehmen	Deutsche Edelstahlwerke Specialty Steel GmbH & Co. KG Deutsche Edelstahlwerke Sales GmbH & Co. KG Deutsche Edelstahlwerke Services GmbH
Gründungsjahr Standorte	12/2016 Witten (Hauptsitz), Siegen, Krefeld, Hagen
Mitarbeiter	Rund 4.000
Produkte	Spezialstahl-Langprodukte Draht (ab Ø 0,7 mm), Rohblöcke, Halbzeug, Röhrenvormaterial, Stabstahl, Breitflach- und Flachstahl, Freiformschmiedestücke (bis Ø 1.100 mm), Pulvermetalle
Fertigprodukte	Dornstangen, Kaltwalzen
Tochterunternehmen	Deutsche Edelstahlwerke KarriereWERKSTATT GmbH, dhi Rohstoffmanagement GmbH, Deutsche Edelstahlwerke Härterei Technik GmbH

Standorte der Deutschen Edelstahlwerke

Produktion an 4 deutschen Standorten



Witten
ca. 1.810 MA



Krefeld
ca. 630 MA

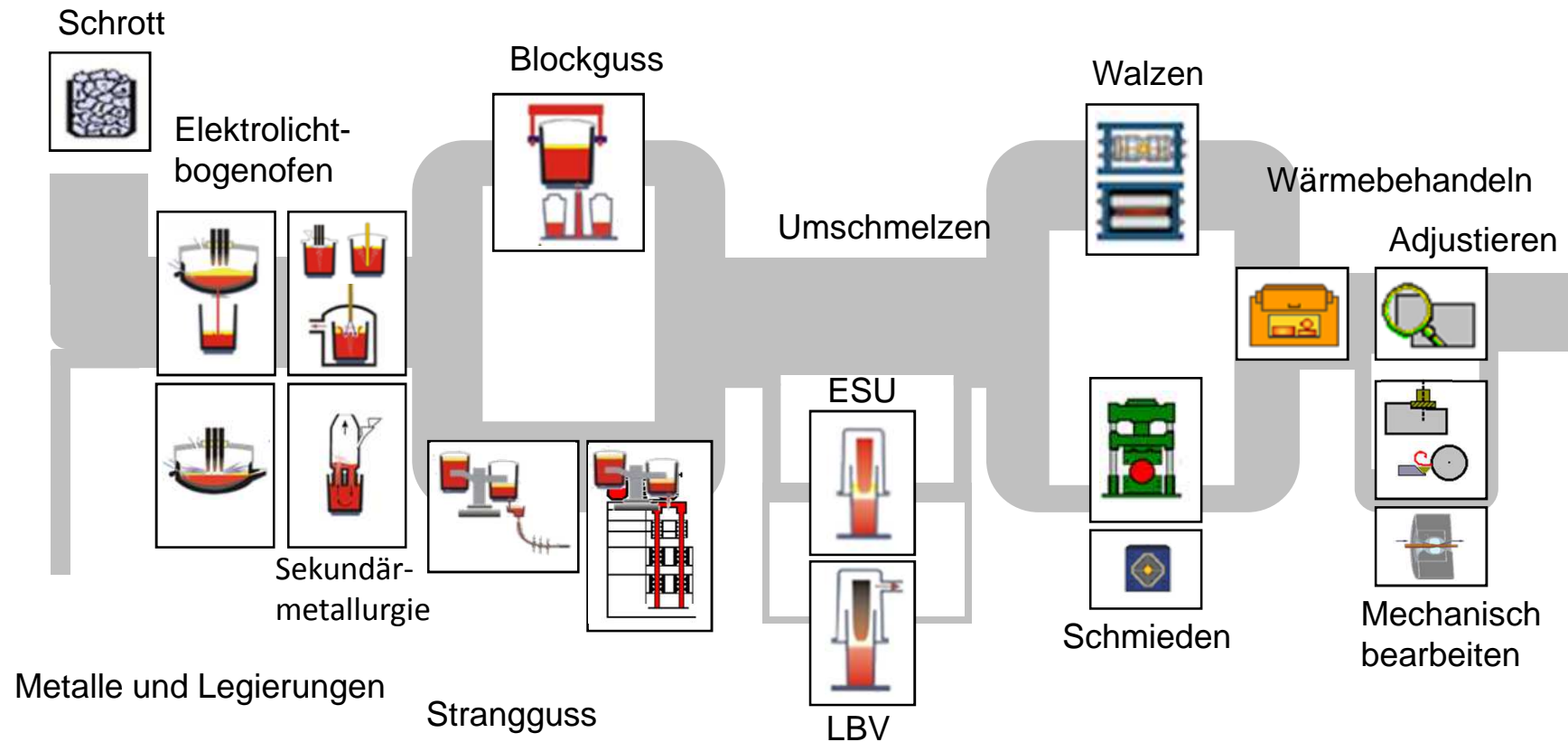


Hagen
ca. 400 MA



Siegen
ca. 1.180 MA

Perfektes Zusammenspiel in der Produktion: Wertschöpfungstiefe an unseren Standorten



Mit innovativen Spezialstahllösungen und Servicevielfalt immer am Puls der Zeit

Megatrend **Mobilität** – Anwendungsbeispiele DEW-Produkte



- ▶ Hochfester Edelbaustahl für den Automobilleichtbau
- ▶ Hitzebeständige, rostfreie Werkstoffe für Ventile
- ▶ Hochreiner Wälzlagerstahl



- ▶ Sonderstahl Ultrafort® für beschussfeste Bleche
- ▶ Maximale Sicherheit für Insassen im Automobil
- ▶ Weltweit einzigartiger Werkstoff

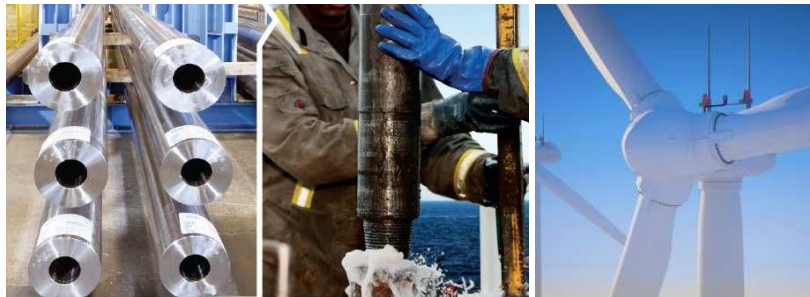


- ▶ Über 40 Jahre Erfahrung in der Entwicklung und Herstellung von Luftfahrtwerkstoffen
- ▶ Rostfrei und hochrein
- ▶ Anwendung z.B. im Fahrwerk

Mit innovativen Spezialstahllösungen und Servicevielfalt immer am Puls der Zeit

Megatrend **Energiegewinnung**

Anwendungsbeispiele DEW-Produkte



- ▶ Hochfeste Duplexgüten für die Öl- und Gasexploration, z.B. amagnetische Schwerstangen
- ▶ Getriebestahl mit hoher Verschleiß- und Dauerfestigkeit für Windkraftanlagen

Megatrend **Kunststoffverpackungen**

Anwendungsbeispiele DEW-Produkte



- ▶ Korrosionsbeständiger Werkzeugstahl für Spritzgießwerkzeuge
- ▶ Kunststoffformenstahl für Werkzeuge der PET-Flaschen-Hersteller

Spezialstahl der DEW ist überall zu finden

Branchenvielfalt von A-Z

- ▶ Architektur und Bauwesen
- ▶ Automobilindustrie
- ▶ Chemischer Anlagenbau
- ▶ Formenbau
- ▶ Getriebe- und Großgetriebebau
- ▶ Haushaltswaren & Konsumgüter
- ▶ Kunststoffverarbeitung
- ▶ Lebensmittelverarbeitung
- ▶ Luft- und Raumfahrt / Verteidigung
- ▶ Medizin- und Pharmazietechnik
- ▶ Metallverarbeitung
- ▶ Motoren- und Fahrzeugbau
- ▶ On-/Offshore-Technik
- ▶ Personenschutz
- ▶ Pumpen und Armaturen
- ▶ Schiffsbau
- ▶ Schneid- und Stanztechnik
- ▶ Spezialanwendungen
- ▶ Umwelttechnik
- ▶ Transportwesen
- ▶ Wälzlagerindustrie
- ▶ Werkzeugbau
- ▶ Zerspanungstechnik

Arbeitsbedingungen in der Produktion

- » Überwiegend Schichtarbeit, dabei häufig Konti-Schichtbetrieb
- » Arbeitsmedizinische Vorsorge („G-Untersuchungen“) für viele Arbeitsplätze vorgeschrieben
- » Belastungen durch Umgebungsfaktoren (Hitze, Kälte, Zugluft, Staub, Gase, Dämpfe, Lärm ...)
- » Belastungen durch körperliche Arbeit



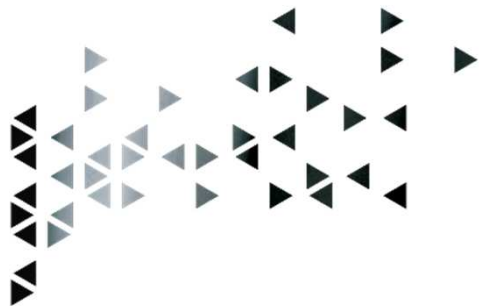
- » Arbeit auf Steuer-/Leitständen
- » Maschinenbedienung / Überwachungstätigkeiten



Für alle Beschäftigten gilt

- » **Stahlindustrie = „Krisenbranche“ ...**
- » **Zunehmende Arbeitsverdichtung ...**

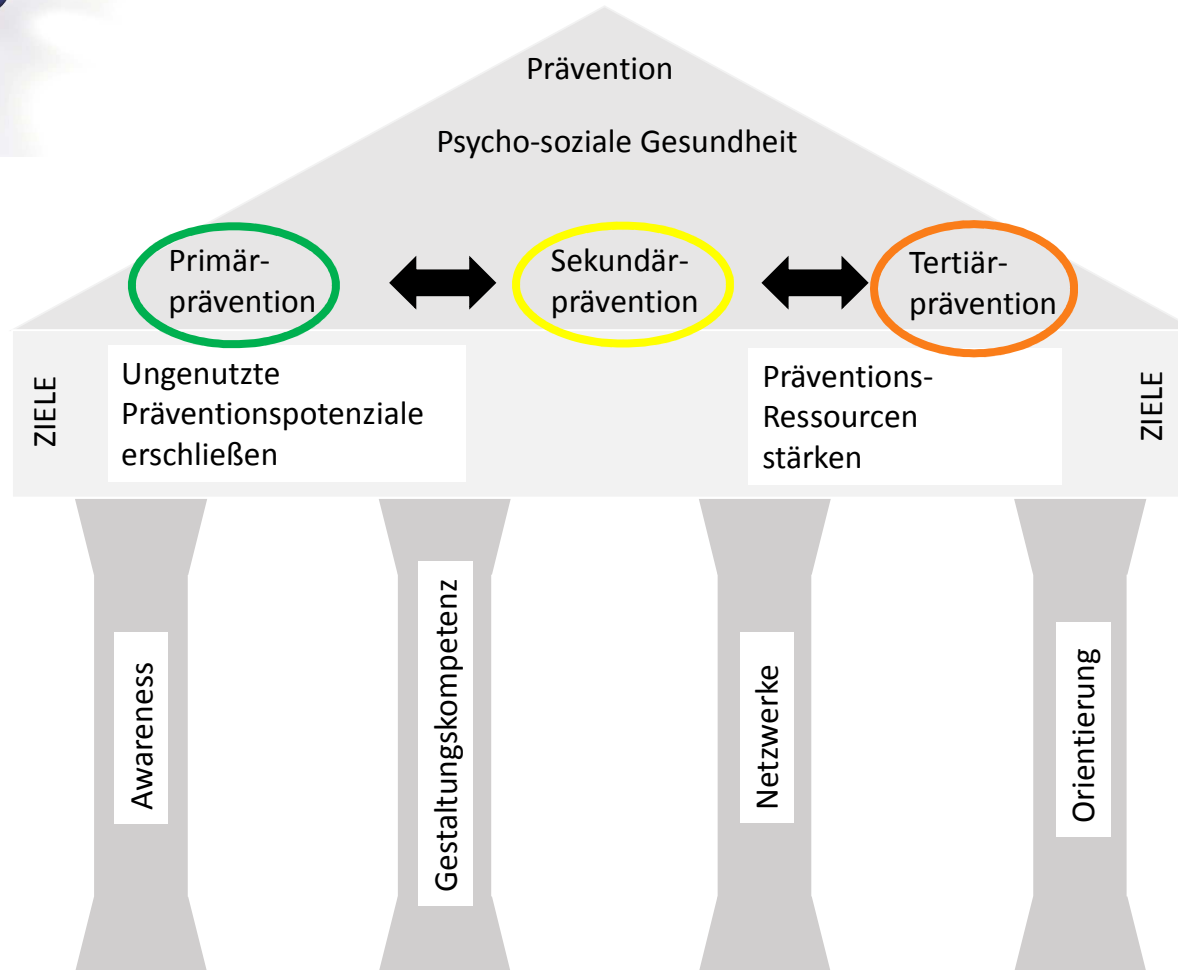
02 Psycho-soziale Präventionskette



Präventionskette



inner- und außerbetrieblich





Begriffsklärung

Primärprävention

Primärprävention setzt vor Eintreten der Krankheit ein und zielt darauf ab, eine Erkrankung von vornherein zu verhindern. Die Primärprävention richtet sich an Risikogruppen, Gesunde und Personen ohne Krankheitssymptome.

Sekundärprävention

Sekundärprävention setzt im Frühstadium einer Krankheit an. Sie dient der Früherkennung einer Krankheit und der Eindämmung ihres Fortschreitens oder der Chronifizierung der Erkrankung.

Tertiärprävention

Tertiärprävention findet nach einer Akutbehandlung oder der Manifestation einer Erkrankung statt. Mit ihr sollen Folgeschäden und Rückfälle verhindert werden. Sie richtet sich an Patienten mit chronischen Beeinträchtigungen und an Rehabilitanden. Der Begriff der Tertiärprävention deckt sich weitgehend mit dem der **Rehabilitation**. Sie soll das Ausmaß der Krankheit/Behinderung und den Umgang mit ihr günstig beeinflussen.



„Präventionskette“

„Netzwerke, Angebote sowie Akteure zu einem untereinander abgestimmten Handeln im Rahmen einer Gesamtstrategie zusammenführen“

Merkmale u.a. ...

- verbindet Akteure interdisziplinär und fachbereichsübergreifend,
- Ist „Kunden“zentriert (Mitarbeiterzentriert) ... Angebote orientieren sich an den Bedürfnissen,
- hoher Praxisbezug,
- niedrigschwelliger Zugang

„Präventionsketten“ bislang vor allem im Bereich der kommunalen Gesundheitsversorgung (Fokus Kinder und Jugendliche) zu finden



Good practice-Beispiele auf betrieblicher Ebene

- » Auf dem Gebiet **psycho-sozialer Gesundheit in Betrieben** sind Präventionsketten bislang nicht etabliert
- » Unternehmen haben jedoch bereits Konzepte in diese Richtung entwickelt (mit unterschiedlicher Ausprägung), beispielsweise
 - [Salzgitter AG](#) (siehe „psyGA“)
 - [ThyssenKrupp Bilstein](#) (siehe „inqa“)



Psycho-soziale Präventionskette:

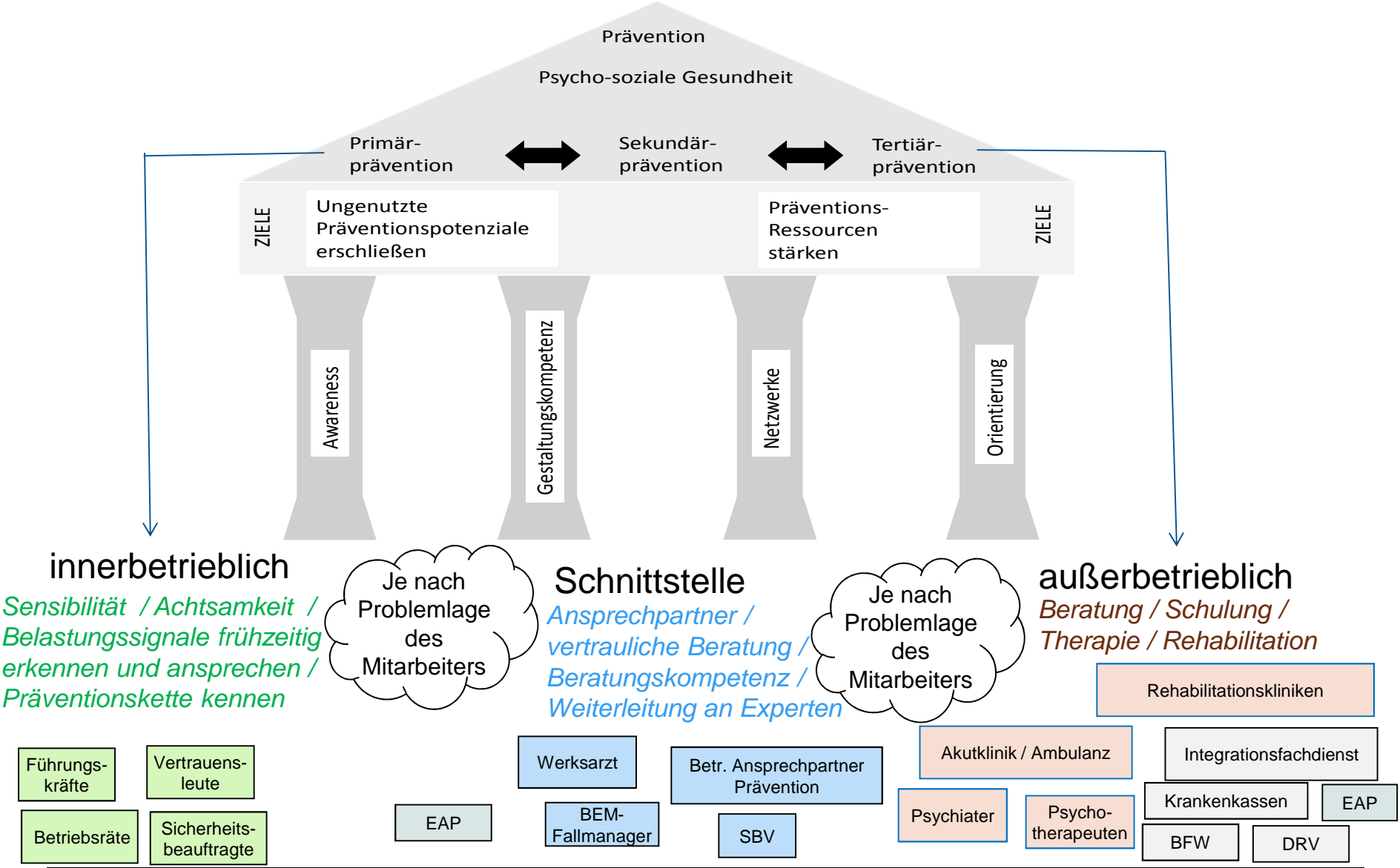
Innerbetriebliche „Kettenglieder“

Außerbetriebliche „Kettenglieder“

Gestaltung der Präventionskette



Modellskizze der psycho-sozialen Präventionskette



Psychosoziale Präventionskette - innerbetrieblich -

▶ Ziele:

- „Psyche / psychische Gesundheit“ aus der Tabuzone holen
- Kenntnisse / Sensibilität / Bewusstsein bei allen Führungskräften und Mitarbeitern stärken/aufbauen
- Beratungs- / Unterstützungsangebote (= Präventionskette) bekannt machen

▶ Instrument: psyGA E-Learning-Tool

- Für Führungskräfte
- Für Beschäftigte

Zusätzlich:

- ▶ INGEMO-Pilotbetriebe: Workshops => Vermittlung von Wissen, Sensibilisierung, Aufbau von Gestaltungskompetenz

psyGA-E-Learning-Tool für **Führungskräfte** „Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe“

▶ eLearning-Tool

psyGA
ein Angebot der Initiative
Neue Qualität der Arbeit

**RWTHAACHEN
UNIVERSITY**

Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe

— In Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Jessica Lang und Dr. Anne Katrin Matyssek —

▶ Kurs starten

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

im Rahmen der Initiative:



fachlich begleitet durch:



Projektträger:



Projektleitung:



Benötigte Zeit: ca. 45 Minuten

ca. 60 Minuten mit Selbst-Checks, Filmen etc.

Inhalte des E-Learning-Tools für Führungskräfte

Stress und psychische Gesundheit

In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit folgenden Fragen:

- ▶ Wie steht es eigentlich um Ihre psychische Gesundheit?
- ▶ Warum haben psychische Erkrankungen zugenommen?
- ▶ Wie ist das Verhältnis zwischen Gesundheit und Krankheit?
- ▶ Was ist Stress überhaupt? Und wie wirkt er auf die Gesundheit?
- ▶ Wie lässt sich die psychische Gesundheit fördern?



Zusammenhänge zwischen Führung und Gesundheit

In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit folgenden Fragen:

- ▶ Sind Sie eigentlich eine gute Führungskraft?
- ▶ Wie kann Führungsverhalten krank machen?
- ▶ Führen Sie krankmachend oder gesundheitsgerecht?
- ▶ Warum ist gesunde Führung „gesund“?
- ▶ Wie können Sie Belastungen abbauen und Ressourcen aufbauen?



Erkennen und Ansprechen von Überlastungsanzeichen

In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit folgenden Fragen:

- ▶ Sind Sie überlastet?
- ▶ Woran können Sie Überlastungen bei Mitarbeitenden erkennen?
- ▶ Welche grundsätzlichen Regeln sollten Sie beim Ansprechen beachten?
- ▶ Wie kann so ein Gespräch konkret aussehen?



Innerbetriebliche und außerbetriebliche Unterstützungsangebote

In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit folgenden Fragen:

- ▶ Warum ist es ein Zeichen von Stärke, Unterstützung anzunehmen?
- ▶ Wann ist es Zeit für einen Profi?
- ▶ Welche innerbetrieblichen Ansprechpartner gibt es?
- ▶ Welche außerbetrieblichen Ansprechpartner gibt es?



**Psychosoziale
DEW-
Präventionskette!**

Ein Wort zum Schluss



☰ Weiter zum Quiz

🕒 Weitere Infos

🔌 Programm beenden

Psychische Überlastung kann jeden Menschen treffen. Für körperliche Beschwerden haben die meisten Menschen Verständnis, auch im Betrieb. Die kennt auch jeder. Bei psychischen Erkrankungen zucken dagegen viele unwillkürlich zurück, weil ihnen das Thema unheimlich ist. Sie fühlen sich unsicher im Umgang mit den Betroffenen und meiden daher den Kontakt. Das tut den Betroffenen nicht gut, und es ist auch nicht gut fürs Teamklima.

Es muss normal werden, auch über psychische Überlastungen und daraus resultierende Beanspruchung zu sprechen. Niemand kann täglich 100% geben. Überforderung und Krisen gehören zum Leben dazu. Bei dem einen Kollegen äußern sie sich körperlich, beim anderen schlagen sie sich psychisch nieder. **Sprechen Sie immer wieder darüber**, dass es neben der körperlichen Gesundheit auch eine psychische gibt – und dass beides Schaden nehmen kann, aber sich beides auch fördern lässt.

Sie als Führungskraft sind dabei **Vorbild** – gehen Sie mit gutem Beispiel voran. Machen Sie das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zum Thema! Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden, wie es sich – zur Stärkung der psychischen Gesundheit – noch weiter verbessern ließe (ohne Wunder zu versprechen). Tragen Sie so mit dazu bei, psychische Erkrankungen aus der Tabuzone herauszuholen. Und unterstützen Sie eine Kultur, in der es üblich wird, so früh wie möglich innerbetriebliche Expertinnen und Experten hinzuzuziehen.

Navigationenmenü ▾

Zurück

Weiter

44

Inhalt E-Learning-Tool für Führungskräfte

Wenn Sie dieses Tool durchgearbeitet haben ...

... kennen Sie einige Zusammenhänge zwischen Stress und psychischer Gesundheit.

+ Sensibilisierung für eigene (psychische) Gesundheit durch Selbst-Checks

... wissen Sie, wie sich Ihr Führungsverhalten auf die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden auswirkt.

+ Sensibilisierung für eigenes Führungsverhalten durch Selbst-Checks

... können Sie Überlastungen bei Mitarbeitenden erkennen und diese ansprechen.

+ Hörbeispiele für Gesprächsführung

... kennen Sie Unterstützungsangebote, die Sie in Anspruch nehmen können.

interne und externe

... haben Sie in einem Quiz Ihr erworbenes Wissen unter Beweis gestellt!

psyGA-E-Learning-Tool für **Beschäftigte** „Förderung Ihrer psychischen Gesundheit“

RWTH AACHEN UNIVERSITY

psyGA
ein Angebot der Initiative
Neue Qualität der Arbeit

Förderung Ihrer psychischen Gesundheit

Ein eLearning-Tool für Beschäftigte von psyGA
in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Jessica Lang

[Kurs starten](#)

Gefördert durch:  Bundesministerium für Arbeit und Soziales
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:  INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

Fachlich begleitet durch:  **b a u a :**
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Projektleitung:  **BKK**
Dachverband

Benötigte Zeit für das E-Learning-Tool ca. 40 – 45 Minuten

Inhalte des E-Learning-Tools für Beschäftigte

Arbeitsbedingter Stress, Resilienz und psychische Gesundheit

In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit folgenden Fragen:

- ▶ Wie gut fühlen Sie sich bei der Arbeit?
- ▶ Was ist Stress? Was ist psychische Belastung?
- ▶ Welche Stressoren können zu psychischen Erkrankungen führen?
- ▶ Welche Ressourcen können vor psychischen Erkrankungen schützen?
- ▶ Welche Rolle spielt Resilienz / Ihre persönliche Widerstandsfähigkeit dabei?
- ▶ Wie lässt sich die psychische Gesundheit stärken?

Ressourcen

In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit folgenden Fragen:

- ▶ Welche inneren Ressourcen gibt es?
- ▶ Welche Ressourcen hält Ihre Arbeit für Sie bereit?
- ▶ ANALYSE: Wie steht's um Ihre Ressourcen?

Stressoren

In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit folgenden Fragen:

- ▶ Welche inneren Stressoren gibt es?
- ▶ Welche Stressoren hält Ihre Arbeit für Sie bereit?
- ▶ ANALYSE: Wie steht's um Ihre Stressoren?

Überlastungssignale erkennen und Unterstützung finden

In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit folgenden Fragen:

- ▶ Wann ist es Zeit, Hilfe anzunehmen?
- ▶ Woran erkennen Sie, ob Sie überlastet sind?
- ▶ Welche innerbetrieblichen Unterstützungsangebote gibt es?
- ▶ Welche außerbetrieblichen Unterstützungsangebote gibt es?

**Psychosoziale
DEW-
Präventionskette!**

Überblick

Wenn Sie dieses Tool durchgearbeitet haben,

- 1 ... kennen Sie Zusammenhänge zwischen Stress und psychischen Erkrankungen; und Sie wissen, wie sich Ihre psychische Gesundheit fördern lässt.
 - 2 ... kennen Sie Ressourcen, die Sie stärker machen für den Umgang mit Belastungen und Ihnen zu mehr Ausgeglichenheit verhelfen.
 - 3 ... wissen Sie, welche Stressoren es in Ihrem Arbeitsleben gibt und wie Sie einige davon reduzieren können.
 - 4 ... erkennen Sie Überlastungssignale bei sich selbst und kennen Unterstützungsangebote, die Sie in Anspruch nehmen können.
- ... kennen Sie Handlungshilfen und Materialien, die Sie bei der Umsetzung unterstützen!

E-Learning-Tools bei DEW

Einsatz der E-Learning-Tools im gesamten Unternehmen (Einbindung in das Online-Unterweisungsprogramm „sam“ der Arbeitssicherheit)

E-Learning-Tool für Führungskräfte:

- ▶ Einbindung in „sam“ als Pflichtunterweisung für alle Führungskräfte mit Personalverantwortung (vom Vorarbeiter bis zum Hauptbereichsleiter)
- ▶ Turnus: Beginnend 2018 und dann Wiederholung alle 2 Jahre

E-Learning-Tool für Beschäftigte:

- ▶ Einbindung in „sam“ (zunächst freiwillige Nutzung; ab 2019 ggf. als Pflichtunterweisung)

INGEMO-Pilotbetriebe

E-Learning-Tool für Beschäftigte

- ▶ Alle Mitarbeiter der Pilotbetriebe haben das Tool für Beschäftigte bis Jahresende 2017 zu absolvieren

E-Learning-Tool für Führungskräfte

- ▶ Unterweisung für die Führungskräfte, Betriebsräte, Vertrauensleute und Sicherheitsbeauftragte der Pilotbetriebe (bis Jahresende 2017 zu absolvieren)

Wird für diese Betriebe/Personenkreise im Unterweisungsprogramm „sam“ als Pflichtunterweisung zugewiesen, die bis zum 31.12.2017 zu absolvieren ist.

Psychosoziale Präventionskette

- Schnittstelle -

- ▶ Im Werk gibt es verschiedene Ansprechpartner, die als kompetente Ansprechpartner und Berater für die Mitarbeiter zur Verfügung stehen, die intern zusammen arbeiten und mit den außerbetrieblichen Stellen vernetzt sind:
 - **Werksarzt**
 - **BAP-P**
 - **BEM-Fallmanager**
 - **Schwerbehindertenvertretung**
- ▶ Jeder dieser Ansprechpartner hat auch im BEM eine Funktion, so dass bei Inanspruchnahme nicht erkennbar ist, dass es ggf. (auch) um eine psychische Problematik geht
- ▶ Ziel: Die „Hemmschwelle“ für die Mitarbeiter, Beratung und Hilfe bei psychischen Belastungen / Problemen in Anspruch zu nehmen, soll so niedrig wie möglich sein!



Betrieblicher Ansprechpartner Prävention (BAP-P)

- » Ausbildung durch LWL-Integrationsamt, *Präventionsfachdienst Sucht und Psyche*

- » Niedrigschwelliges Beratungsangebot, Ansprechpartner „auf Augenhöhe“ für die Mitarbeiter in den Betrieben. BAP-P verfügt über Kenntnisse, um eine angemessene Beratung und Begleitung zu gewährleisten
 - bei ersten psychischen Belastungen / Problemen
 - bei psychischen / psychosomatischen Beschwerden bzw. Erkrankungen
 - Suchtproblemen

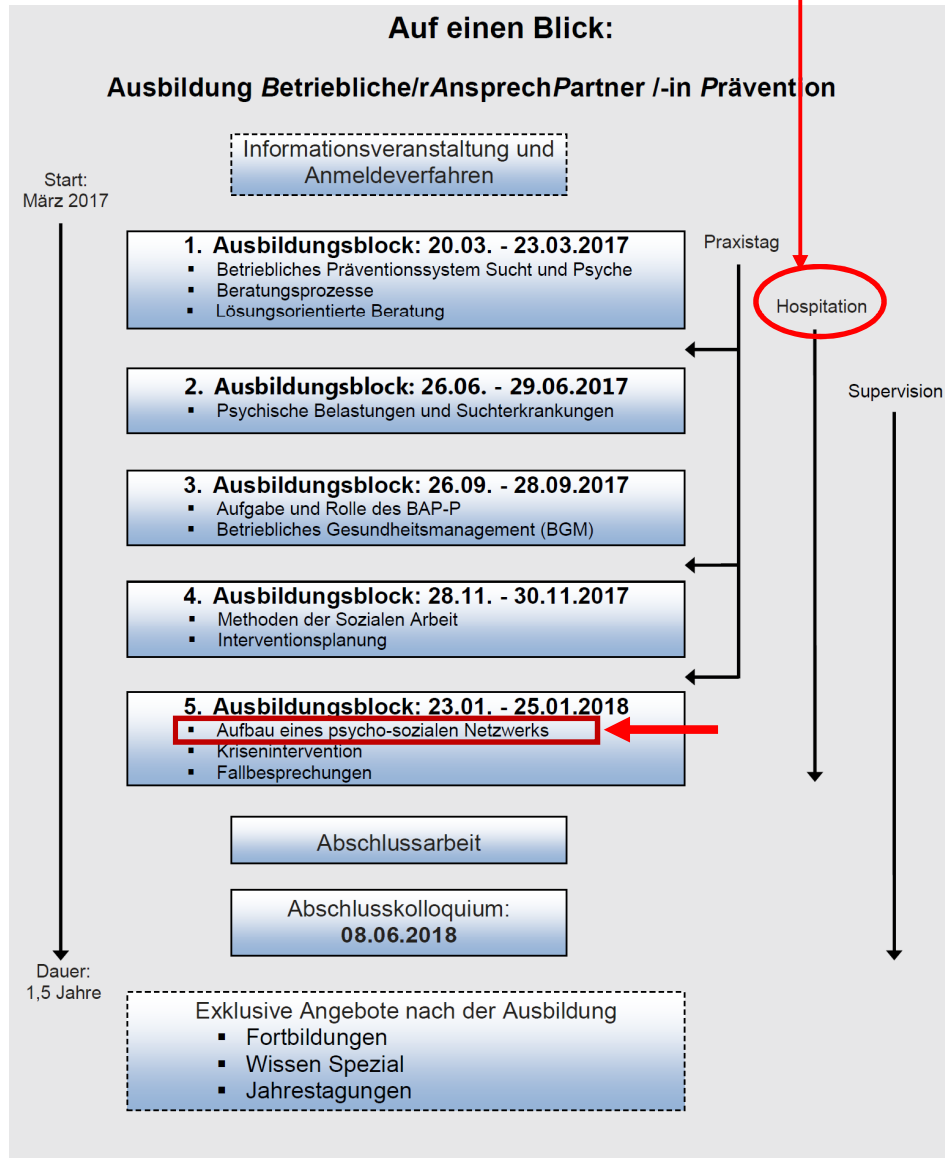
- » BAP-P ist mit allen Akteuren der Präventionskette gut vernetzt (u.a. persönliche Kontakte durch Hospitationen), berät die ratsuchenden Mitarbeiter in den Betrieben und stellt im Bedarfsfalle die Kontakte zu weiteren Akteuren der Präventionskette (z.B. Werksarzt oder LWL-Klinik) her

- » Erster BAP-P am Standort Witten:
 - Fachkraft für Arbeitssicherheit
 - hohe Bekanntheit und Akzeptanz in den Betrieben (war früher selbst im Stahlwerk tätig)
 - sehr gute Betriebskenntnisse, regelmäßige Präsenz „vor Ort“ in den Betrieben
 - bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen eingebunden, dadurch wird bei der Beratung auch die Verhältnisebene berücksichtigt
 - Gehört zum erweiterten BEM-Team (kann daher „neutral“ im Rahmen von BEM aufgesucht werden)
 - 3 von 5 Ausbildungsblöcken absolviert (Abschluss 2018) => darf und soll aber jetzt schon praktizieren!



Im Juni 2017 eine
Woche in LWL-
Klinik Bochum

...weitere Hospitationen
(z.B. Beratungsstellen) vorgesehen



Die Teilnehmer

- lernen das Verhalten von Menschen mit psychischen Störungen und Suchterkrankungen besser einschätzen und verstehen können
- lernen eigene Unsicherheiten und Ängste im Umgang mit auffälligen Kollegen abzubauen
- erhalten Hilfestellung für das Gespräch sowie den Umgang mit psychisch belasteten und / oder suchtkranken Kollegen
- bekommen Hintergrundinformationen über verschiedene Krankheitsbilder und vorhandene Hilfen
- erhalten Informationen zum betrieblichen Präventionsmanagement Sucht und Psyche
- bekommen Anregungen, um auch in schwierigen Situationen angemessen und zielführend zu handeln.

BEM-Fallmanager

- ▶ Zweitätiges Inhouse-Seminar „BEM bei Mitarbeitern mit psychischen Belastungen / Erkrankungen oder Suchtproblemen“ (LWL Präventionsfachdienst Sucht und Psyche) im Januar 2018

- ▶ Teilnehmer: BEM-Fallmanager und Betrieblicher Ansprechpartner Prävention (BAP-P)

- ▶ Inhalte:
 - Informationen zu psychischen Erkrankungen / Suchterkrankungen
 - Umgang mit Menschen in Akutsituationen
 - Eigene Grenzen beachten („Psychohygiene“)
 - Rollenklarheit in der psychosozialen Präventionskette
 - Vorstellung der außerbetrieblichen Bestandteile der Präventionskette
 - Was ist bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu beachten
 - Gesprächsführung einschließlich praktischen Übungen und Rollenspielen (zweiter Tag)

Externe Mitarbeiterberatung (EAP)



Telefonberatung



4-Augengespräch



Onlineberatung



E-Mail-Kontakt

EAP-Beratungsfelder

▶ Arbeit & Beruf

- *Beratung, Unterstützung und Coaching für Mitarbeiter rund um das Thema Arbeit & Beruf*

Umgang mit Stress im Job, Hilfe bei Burnout, Unterstützung bei Boreout, dem Gefühl der Unterforderung, Überlastung und präventive Maßnahmen zur Steigerung der Resilienz, Coaching bei Konflikten am Arbeitsplatz, Optimierung der Work-Life-Balance, Unternehmensveränderungen, Karrieredynamik, Beschäftigungsfähigkeit, Sorgen und Ängste

▶ Familie & Partnerschaft

- *Unterstützung bei allen Themen rund um Ehe, Partnerschaft und Familie für DEW-Mitarbeiter selbst und für ihre Angehörigen*

▶ Körper & Seele

- *Unterstützung bei allen auftretenden Themen rund um das körperliche und seelische Gleichgewicht*

Hilfe bei Angstzuständen, körperlich unerklärbaren Symptomen, psychische Belastungen, Coaching bei Stress und Überforderung, Hilfestellung in depressiven Phasen Erschöpfung, Schlafstörungen, bei Alkoholsucht und andere Abhängigkeiten sowie entsprechender Therapieplatzsuche

▶ **Life-Balance & Gesundheit**

- Hilfe bei gesundheitlichen Belastungen, Krankheit und komplexen Fragestellungen
Unterstützung bei Alltagsorgen, Lebensphasenberatung, ärztliche Gesundheitsberatung, Beratung durch Mediziner bei Krankheit oder Unfall, Hilfe bei Depressionen und Stimmungsschwankungen, [Vermittlung von freien Behandlungsplätzen und dadurch drastische Verkürzung von Wartezeiten, Suche nach Kliniken, ambulanter Therapie- und Facharztterminen, Navigation durch kommunale Angebote](#)

▶ **Kritische Lebenslagen**

- ***Unterstützung und Coaching in privat und beruflich herausfordernden Lebenssituationen***
Soforthilfe in Akutsituationen wie Unfällen, akuten Notfällen, Trauer, persönlichen Krisen, Katastrophen, unvorhergesehenen Ereignissen, schweren Belastungen, Coaching und Krisenintervention sowie Hilfestellungen in depressiven oder schwierigen Situationen, Sucht, Abhängigkeit, Verzweiflung

▶ **Rechtsberatung**

- ***Fachlicher Rat in rechtlich schwierigen Situationen***
Anwaltliche Erstberatung per Telefon zu allen Themen rund um die private Situation (arbeitsrechtliche Themen sind ausgenommen)

▶ **Finanzen**

- ***Beratung und Begleitung bei finanziellen Schieflagen***
Hilfe bei finanziellen Schwierigkeiten, Analyse der aktuellen finanziellen Situation, Budgetberatung, Schuldner- und Insolvenzberatung, Vorbereitung auf Gespräche mit Gläubigern

Lotsendienst im EAP

► **Schnelle Hilfe bei Therapiebedarf**

- Wenn ein DEW-Mitarbeiter über die EAP-Beratung hinaus Unterstützung benötigt, z.B. weiterführende Maßnahmen oder Behandlung, dann unterstützt EAP auch hierbei. Gemeinsam mit dem Mitarbeiter wird besprochen, welches die richtige Therapiemethode in dem Fall ist. EAP hilft dann bei der Suche nach einem zeitnahen Termin bei einem geeigneten Behandler.
- Erhebliche Verkürzung von Wartezeiten

EAP-Expertenservice

Individuelle Beratung / Coaching für

- ▶ Führungskräfte
- ▶ Betriebsräte
- ▶ BEM-Fallmanager
- ▶ BAP-P

z.B. bei schwierigen Führungssituationen oder in einem komplizierten BEM-Fall etc.

Rehabilitation – „WeB-Reha“

- ▶ Nutzung „WeB-Reha“-Verfahren der DRV
 - Identifizierung Reha-Bedarf durch Werksarzt (ggf. in Zusammenarbeit mit BEM-Fallmanager oder BAP-P)
 - Einleitung der Reha / Antragstellung durch den Werksarzt
 - Beschleunigtes Antrags- und Aufnahmeverfahren
 - Werksarzt gibt Reha-Einrichtung Informationen zum Arbeitsplatz (IMBA-Profil, Gefährdungsbeurteilungen)
 - Hoher Arbeitsplatzbezug der Reha-Maßnahme
 - Intensiver Informationsaustausch zwischen Werksarzt und Klinikärzten
 - Verbesserte Wiedereingliederung

- ▶ Kooperationskliniken
 - Derzeit eine Klinik mit Indikation „psychosomatische Erkrankungen“
 - Weitere Kooperation in Arbeit (Gespräch mit DRV Westfalen hat hierzu stattgefunden)

Standardisiertes Profilvergleichsverfahren „IMBA“

- ▶ Mit IMBA lassen sich arbeitsplatzbezogene Anforderungen und arbeitsrelevante menschliche Fähigkeiten durch einen standardisierten Merkmalkatalog beschreiben und direkt miteinander vergleichen. Hierbei ermöglichen die ggf. im Rahmen des Profilvergleiches identifizierten Überforderungen eine Ableitung gezielter Maßnahmen zur Prävention und Rehabilitation. IMBA kann branchenübergreifend sowie unabhängig von Diagnosen und Qualifikationen einer Person eingesetzt werden.
- ▶ Das Verfahren umfasst folgende Merkmalskomplexe
 - Körperhaltung (6 Hauptmerkmale, z. B. Stehen, Knien, Hocken)
 - Körpfortbewegung (3 Hauptmerkmale, z. B. Gehen/Steigen, Klettern)
 - Körperteilbewegung (5 Hauptmerkmale, z. B. Rumpfbewegungen, Armbewegungen)
 - Information (10 Hauptmerkmale, z. B. Sehen, Hören, Tasten/Fühlen)
 - Komplexe Merkmale (6 Hauptmerkmale, z. B. Heben, Tragen, Schieben)
 - Umgebungseinflüsse (7 Hauptmerkmale, z. B. Hitze, Kälte, Schall/Lärm)
 - Arbeitssicherheit (2 Hauptmerkmale, Unfallgefährdung, Tragen von Arbeitsschutzmitteln)
 - Arbeitsorganisation (7 Hauptmerkmale, z. B. Arbeitszeit, Nachtschicht, isolierter Arbeitsplatz)
 - Schlüsselqualifikationen (24 Hauptmerkmale, z. B. Antrieb, Auffassung, Kontaktfähigkeit, Konzentration, Teamarbeit)

IMBA



Integration von
Menschen mit
Behinderung in die
Arbeitswelt

gefördert durch das



Bundesministerium
für Gesundheit
und Soziale Sicherung

IMBA ist ein Dokumentations- und
Profilvergleichssystem.



IMBA

Prinzip

Anforderungen

Fähigkeiten

Vergleich von Anforderungen und Fähigkeiten

Ermittlung des Handlungsbedarfs

**Arbeits-
gestaltung**

Umsetzung

**Verbesserung
d. Fähigkeiten**



Anforderungsprofil Hauptmerkmale

IMBA

Tätigkeit/Nr.: _____ Firma/Betrieb: _____

Bearbeiter/in: _____ Lizenz: _____ Datum: _____ Ansprechpartner: _____ Tel.: _____

Körperhaltung	0 1 2 3 4 5	BM	N J	§	BM
Sitzen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stehen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Knien/Hocken		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liegen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geneigt/Gebückt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arme in Zwangshaltung		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Körperfortbewegung	0 1 2 3 4 5	BM			BM
Gehen/Steigen		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
Klettern		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
Kriechen/Rutschen		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
Körperteilbewegung	0 1 2 3 4 5	BM			BM
Kopf-/Halsbewegungen		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
Rumpfbewegungen		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
Armbewegungen		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
Hand-/Fingerbewegungen		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
Bein-/Fußbewegungen		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
Information	0 1 2 3 4 5	BM			BM
		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>

Arbeitsorganisation	<3 <6 <8 >8	N J	§	BM
Arbeitszeit pro Tag (in Std.)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlüsselqualifikationen	1 2 3 4 5			BM
Antrieb		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Arbeitsplanung		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Auffassung		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Aufmerksamkeit		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Ausdauer		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Durchsetzung		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Führungsfähigkeit		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Kontaktfähigkeit		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Konzentration		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Kritikfähigkeit		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
...weiche Kontrolle		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

IMBA

Gemeinsame Sprache

Anforderungen

Fähigkeiten

Beschreibung durch
identische Merkmale

Nutzen einer
gemeinsamen Sprache!

Ingenieure
Technische Berater
Rehaberater

...

Ärzte
Psychologen
Ergotherapeuten

...



IMBA-Profilerstellung bei DEW

- ▶ Für die zertifizierte Profilerstellung ist eine Schulung beim IMBA-Entwickler (iqpr in Köln) notwendig. Vom Standort Witten haben Werksarzt, BEM-Fallmanager und BAP-P im Juni 2017 an der zweitägigen Schulung teilgenommen und sind nunmehr zertifiziert, um IMBA-Profile erstellen zu können.
 - Werksarzt erstellt Fähigkeitsprofile
 - BEM-Fallmanager/BAP-P erstellen Anforderungsprofile

- ▶ Anwendung IMBA bei DEW derzeit hauptsächlich:
 - BEM
 - Interne, krankheitsbedingte Umsetzungen (Suche nach geeigneter Einsatzmöglichkeit)
 - Reha-Maßnahmen der Rentenversicherung
 - Arbeitsgestaltung / Präventionsmaßnahmen

Psychosoziale Präventionskette - außerbetrieblich -

- ▶ Psychiatrische Praxis in Witten einschließlich dort tätiger Psychotherapeuten
- ▶ Kooperationsvereinbarung mit Novitas BKK
- ▶ LWL-Universitätsklinik Bochum
- ▶ EAP
- ▶ WeB-Reha-Verfahren / Kooperationsklinik

Psychiatrische Praxis als Kooperationspartner

- ▶ Vertrag mit DEW (= Privatliquidation auf Kosten DEW)
für Akutfälle, bspw. Suchterkrankte mit dringender Behandlungsnotwendigkeit, psychische Krisen etc.
 - Zuweisung i.d.R. durch Werksarzt
 - Keine Wartezeiten
 - Soforthilfe, anschließend Einleitung Behandlung/Therapie/Schulung in Praxis (z.B. ambulante Psychotherapie) oder Weiterleitung an geeignete andere Einrichtungen (bei Sucht z.B. Einrichtung zur Entgiftung und anschließend Reha-Einrichtung für Entwöhnungsbehandlung)

- ▶ Praxis Dr. Wietfeld ist auch Kooperationspartner im EAP
 - Zugang/„Zuweisung“ daher auch über das EAP möglich (siehe Lotsendienst des EAP)

Kooperationsvereinbarung mit Novitas BKK

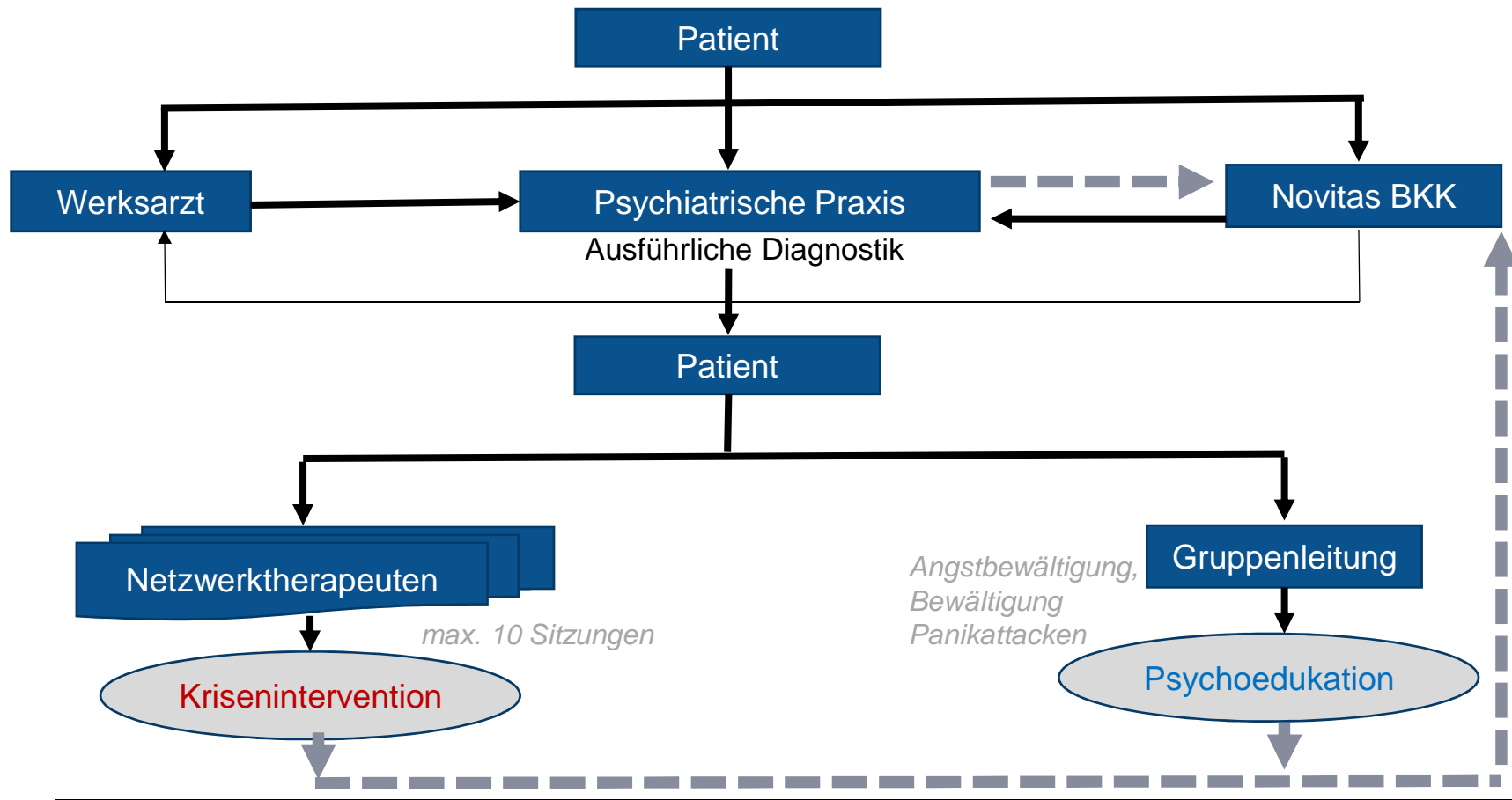
- ▶ Die Novitas BKK ist die ehemalige „Hauskasse“ der DEW und noch immer die größte Krankenkasse im Unternehmen; aktuell ist am Standort Witten rd. die Hälfte der Belegschaft bei der BKK versichert

- ▶ Kooperationsvereinbarung zwischen Novitas BKK, der psychiatrischen Praxis und DEW

- ▶ Ziele
 - Ein zeitnahe Termin bei einem Nervenarzt/Psychiater
 - Die Möglichkeit, eine zeitnahe psychotherapeutische Krisenintervention durchzuführen
 - Unterstützung bei arbeitsbedingten Problemen (Werksarzt, Integrationsfachdienst, BFW)
 - Nutzung niedrigschwelliger Gruppenangebote im Sinne einer Psychoedukation

Kooperationsvereinbarung DEW, Psychiatrische Praxis und Novitas BKK

Ablauf Patientenvermittlung und Abrechnung



LWL-Universitätsklinikum Bochum

LWL-Universitätsklinikum Bochum
im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen

Klinik für Psychiatrie, Psychotherapie
und Präventivmedizin

UK RUB UNIVERSITÄTSKLINIKUM DER
RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

- ▶ Räumliche Nähe zum Werk Witten
- ▶ Stationäre Behandlung
- ▶ Institutsambulanz

Institutsambulanz

Spezialsprechstunde „Stress, Mobbing, Burnout im Beruf“



Zuweisung durch Werksarzt

oder

Eigeninitiative des Mitarbeiters

In unserer Spezialsprechstunde „Stress, Mobbing, Burnout im Beruf“ bieten wir Ihnen diagnostische und therapeutische Hilfen an. Bei Bedarf haben Sie die Möglichkeit, psychologische Einzelgespräche in Anspruch zu nehmen, oder sich im Rahmen einer ambulanten Gruppentherapie unter fachkundiger Leitung gemeinsam mit anderen Betroffenen über Ihre Probleme auszutauschen, Lösungsstrategien zu entwickeln und lebenspraktische Veränderungen einzuleiten.

A decorative graphic in the top-left corner consisting of a cluster of small triangles in various shades of gray and black, arranged in a pattern that tapers to the left.

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit**