



Psycho-soziale Gesundheit im Betrieb stärken durch Präventionsketten: Erste Umsetzungserfahrungen bei den Deutschen Edelstahlwerken



Branchenallianz ▶

Dortmund, 15.05.2019



DEUTSCHE EDELSTAHLWERKE



Das Unternehmen Deutsche Edelstahlwerke (DEW)

- ▶ 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

- ▶ DEW ist ein Unternehmen der SCHMOLZ + BICKENBACH Gruppe mit weltweit ca. 9.000 Mitarbeitern

Rd. 4.000 Beschäftigte an 4 Standorten in NRW

rd. 3.000 Lohnempfänger,
rd. 800 Gehaltsempfänger und
rd. 200 Auszubildende

Geschlechterverteilung:

ca. 93 % Männer
ca. 7 % Frauen



Witten
ca. 1.810



Hagen
ca. 400



Krefeld
ca. 630



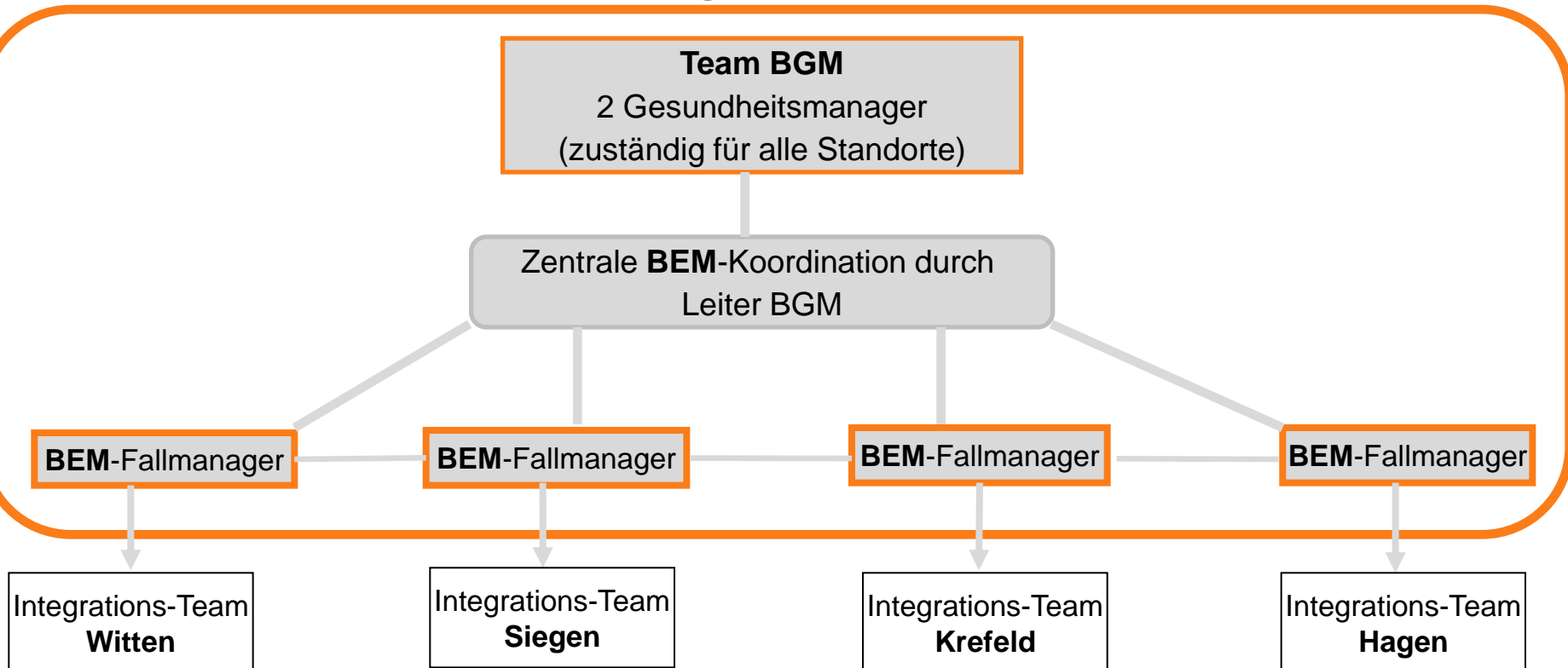
Siegen
ca. 1.180

Produktion: u.a. Elektrostahlwerke, Walzwerke, Schmieden ...

Die einzelnen Standorte haben eine sehr lange Tradition, es gibt historisch gewachsene Strukturen. Dadurch u.a. verschiedene Kranken- und Rentenversicherungsträger, die an den Standorten dominieren.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bei DEW

Organisation



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



Geänderte Rahmenbedingen:

In der Vergangenheit sind Beschäftigte in der Stahlindustrie i.d.R. mit Ende 50 aus den Unternehmen ausgeschieden (Vorruhestandsregelungen, Sozialpläne etc.)

Heute: Beschäftigung mindestens bis 63. Lebensjahr (mit Rentenabschlägen).

Werksärztlicher Dienst bei DEW

- ▶ Betreuung der vier DEW-Standorte
- ▶ Personal
 - 1 Vollzeitarztstelle, 2 Ärzte in Teilzeit
 - 2 Assistentinnen, 2 Betriebssanitäter



▶ Ausstattung an allen Standorten

- EKG und Ergometrie
- Lungenfunktionsgerät
- Optometrie
- Audiometrie, Otoskopie
- Labordiagnostik plus Schnelltests
- Defibrillator



Standortübergreifend:

- LZ-RR
- Perimeter
- Tonometer
- Sonografie
- Reaktionstest Corporal

Psycho-soziale Gesundheit

- ▶ Laut Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse nahm die Zahl der psychisch bedingten Fehlzeiten in den letzten 10 Jahren um 40 % zu
- ▶ Die WHO stuft Depressionen, Stresserkrankungen, Diabetes Typ II und Burnout als die häufigsten und kostspieligsten Krankheiten unserer Zeit ein
- ▶ Lange Dauer: Bei DEW sind die psychischen Störungen die Diagnosegruppe mit den mit Abstand höchsten AU-Tagen pro Fall
- ▶ Soziales Wohlbefinden: häufig Mitarbeiter mit finanziellen Problemen, familiären Problemen, Problemen im Miteinander....



Typische Probleme in der Stahlbranche - „Männer und Psyche“

- ▶ Psychische Probleme/Störungen werden in der Männerwelt der Stahlindustrie häufig noch stigmatisiert und tabuisiert. (Depression ist nicht schick – Rücken schon...)
- ▶ „Burnout“-Begriff hat zu einer Trendwende geführt
- ▶ Psychische Probleme und deren Therapie führen zu herabgesetzter Eignung (Gefahrgeneigte Tätigkeiten /FSÜ, Schicht- und Nachtarbeit, Teamarbeit...)
- ▶ Häufig sind kombinierte Erkrankungen (Sucht, Adipositas, ADHS, körperliche Erkrankungen)
- ▶ Rahmenbedingungen wie Schichtarbeit mit deren Auswirkungen auf das Privatleben / WLB verstärken psychische Probleme
- ▶ Gleichsetzen von Psychischer Belastung – Psychischer Beanspruchung mit der Folge Psychischer Erkrankung

Psychotherapeutische Versorgung

- ▶ Wer psychisch krank ist und psychotherapeutische Hilfe benötigt, muss lange auf eine Behandlung warten → Von der ersten Anfrage bei einer Psychotherapeutin oder einem Psychotherapeuten bis zum Beginn einer Behandlung liegen im Schnitt rund 20 Wochen.
- ▶ Viele Betroffene werden nur vom Hausarzt behandelt, viele Fehldiagnosen (z.B. Psychosomatische Erkrankungen)
- ▶ Aus dem betrieblichen Alltag: Unterschiedliche Qualität der psychotherapeutischen Behandlung
- ▶ Verschärfte Probleme im Ruhrgebiet
 - Sonderfall Ruhrgebiet: Zwischen Duisburg und Dortmund sind entgegen der grundsätzlichen Systematik der Bedarfsplanung für eine großstädtische Region besonders wenige Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten vorgesehen.
 - Psychisch kranke Menschen müssen im Ruhrgebiet daher mehr als sieben Monate auf den Beginn einer Behandlung warten.

Prävention

Primärprävention = Verhinderung der Krankheitsentstehung, Gesundheitsförderung, Im Betrieb: Betriebliche Gesundheitsförderung als Verhaltensprävention, Arbeitsgestaltung und Ergonomie als Verhältnisprävention

Sekundärprävention = Früherkennung, Erkrankungen und Symptome sollen zu einem möglichst frühen Zeitpunkt erkannt werden, um so eine frühzeitige Therapie einleiten zu können, es existieren Risikogruppen, Im Betrieb: Arbeitsmedizinische Vorsorge

Tertiärprävention = Verhinderung eines Rückfalls oder einer Verschlimmerung einer bestehenden Erkrankung. Tertiärprävention kann medizinische Rehabilitation bedeuten, Im Betrieb: BEM mit verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit

Gefördert
vom



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Betreut
vom



PTKA
Projektträger Karlsruhe
Karlsruher Institut für Technologie

9

K

DEUTSCHE EDELSTAHLWERKE



Prämissen beim Aufbau der psycho-sozialen Präventionskette

- ▶ Aufbau der Psycho-sozialen Präventionskette zunächst am Standort Witten
- ▶ Dabei wurde auf den bei DEW vorhandenen Strukturen aufgebaut
- ▶ Die Präventionskette enthält Elemente der Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention
- ▶ Inner- und außerbetriebliche Akteure wurden beteiligt und miteinander vernetzt
- ▶ Durch die Präventionskette soll den Beschäftigten der DEW bei psychosozialen Problemen oder Erkrankungen ein niedrigschwelliger und schneller Zugang zu den verschiedenen Unterstützungs- und Behandlungsoptionen ermöglicht und die Versorgungssituation verbessert werden
- ▶ Auf betrieblicher Ebene bildet die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen die Basis für die Präventionskette



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

- ▶ Zu Beginn des Verbundprojekts wurde bei DEW am Standort Witten eine Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen in Form einer Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Teilnahmequote: 74%.
- ▶ Die Gefährdungsbeurteilung lieferte wichtige Erkenntnisse über die Belastungs- und Beanspruchungs- sowie Ressourcensituation der Beschäftigten in den verschiedenen Betrieben und Abteilungen des Standortes.
- ▶ Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und die daraus abgeleiteten Maßnahmen (z.B. Workshops für Mitarbeitende und Führungskräfte, Kurzpausengestaltung, Stressmanagement) bilden auf betrieblicher Ebene die Basis der psycho-sozialen Primärprävention und sind ein Kernelement der Präventionskette



Betriebliche Akteure

- ▶ Bei der Bildung der Präventionskette wurde festgelegt, welche (Präventions-) Akteure auf betrieblicher Ebene für das Mitwirken an der psycho-sozialen Präventionskette erforderlich sind:

DEW-Werksarzt, Führungskräfte, BEM-Fallmanager, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung

- ▶ Da das psycho-soziale Präventionswissen bei den Akteuren unterschiedlich ausgeprägt ist, wurden verschiedene Maßnahmen zur Sensibilisierung und Wissensvermittlung durchgeführt
 - Workshops für Führungskräfte und Mitarbeitende in den InGeMo-Pilotbetrieben
 - Seminar (1 ½ Tage) „Psychische Gesundheit und Stressentstehung“ für Betriebsräte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, SBV und BEM-Fallmanager
 - Zweitätiges Seminar „Umgang mit psychisch belasteten/erkrankten Beschäftigten“ für BEM-Fallmanager und SBV
 - Schulung der Sicherheitsbeauftragten u.a. zu den Themen „Psychische Gesundheit/Stress“ und „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“
 - Einsatz des E-Learning-Tools „Förderung der psychischen Gesundheit“ (psyGA)

Inhalte des E-Learning-Tools für Führungskräfte

Das E-Learning-Tool besteht aus vier Kapiteln und einem Quiz:

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!**

Einbindung in Unterweisungsprogramm als Pflichtunterweisung für alle Führungskräfte mit Personalverantwortung (vom Vorarbeiter bis zum Hauptbereichsleiter)

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!**

Die Rolle des Werksarztes in der psycho-sozialen Präventionskette

- ▶ Ärztliche Schweigepflicht
 - Die ärztliche Schweigepflicht gilt grundsätzlich auch für den Betriebsarzt.
 - Grundlage der Schweigepflicht ist §9 Musterberufsordnung der Bundesärztekammer, § 203 StGB und § 8 ASiG
- ▶ Der Werksarzt hat durch die ärztliche Schweigepflicht eine hohe Vertrauensstellung in der Belegschaft und trägt im Unternehmen dazu bei, psychische Erkrankungen zu enttabuisieren, damit sie früh erkannt und behandelt werden.
- ▶ Der Werksarzt kann als ärztlicher Berater/Koordinator möglichst bereits im Frühstadium aber auch im Verlauf psychischer Störungen Hilfe vermitteln und Wege zu außerbetrieblichen Leistungs- und Kostenträgern ebnen.
- ▶ Der Werksarzt ist im Return-to-work-Prozess unverzichtbar.
- ▶ Der Werksarzt nimmt daher eine Schlüsselstellung in der Präventionskette ein.



Betrieblicher Ansprechpartner Prävention (BAP-P)

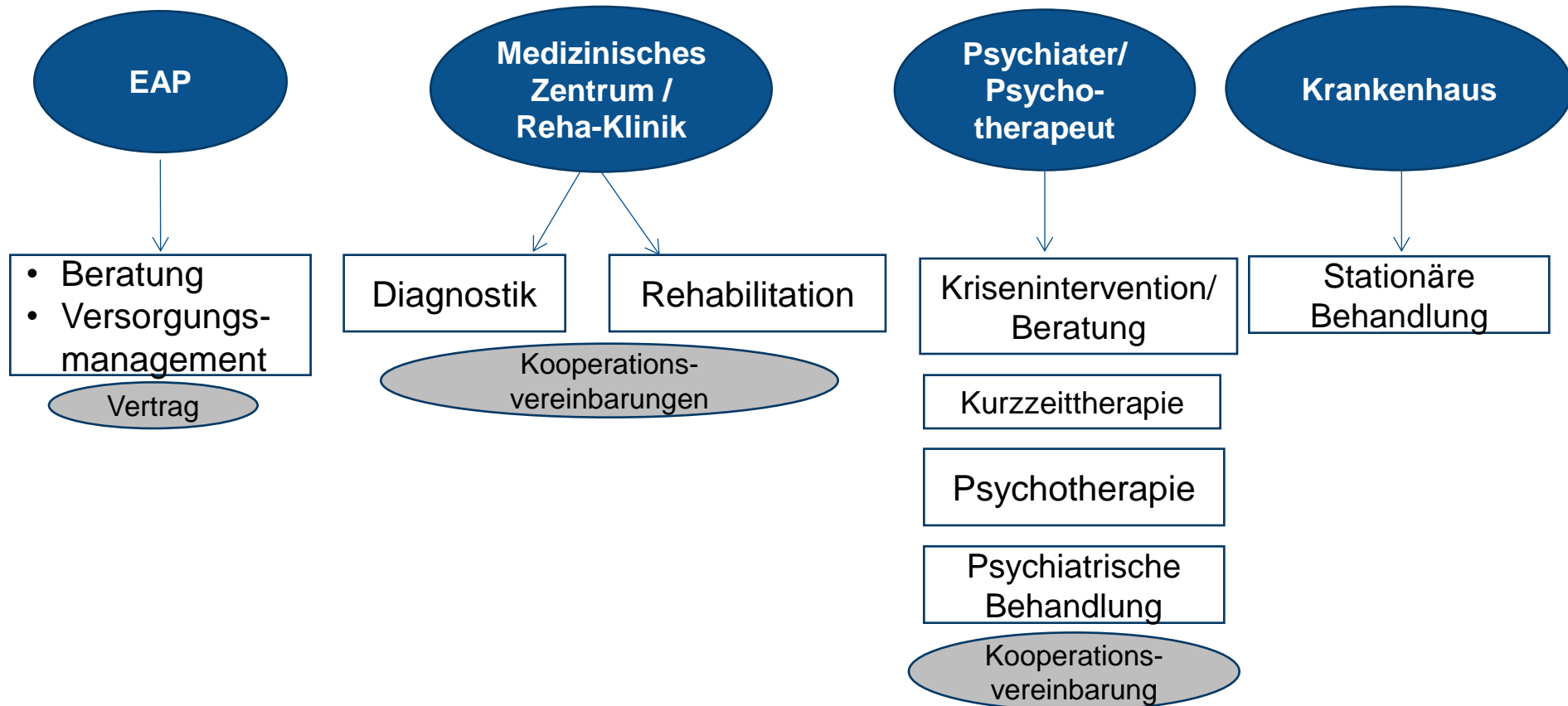
- ▶ Für die Präventionskette wurde eine zusätzlich Funktion – neben den vorhandenen Arbeitsschutz- bzw. Präventionsakteuren am Standort Witten geschaffen.
- ▶ Ausbildung durch LWL-Integrationsamt, Präventionsfachdienst Sucht und Psyche (Dauer: 1 ½ Jahre)
- ▶ Niedrigschwelliges Beratungsangebot, Ansprechpartner „auf Augenhöhe“ für die Mitarbeiter in den Betrieben. Verfügt über Kenntnisse, um eine angemessene Beratung und Begleitung zu gewährleisten
 - bei psychischen / psycho-sozialen Problemen bzw. Erkrankungen
 - bei problematischem Umgang mit Suchtmitteln / Suchterkrankungen
- ▶ BAP-P ist mit allen Akteuren der Präventionskette gut vernetzt, berät die ratsuchenden Mitarbeiter in den Betrieben und stellt im Bedarfsfalle die Kontakte zu weiteren Akteuren der Präventionskette (z.B. Werksarzt oder psychiatrische/psychotherapeutische Praxis) her
- ▶ Funktion als BAP-P wird nebenberuflich ausgeübt

Außerbetriebliche Akteure der Präventionskette

Die beteiligten externen Institutionen ...

... wissen voneinander

... kennen die Abläufe



Beratung

EAP - Externe Mitarbeiterberatung



- ▶ Seit 2015 gibt es das EAP für die Beschäftigten der DEW und ihre im Haushalt lebenden Angehörigen
- ▶ EAP wird von einem externen Unternehmen angeboten – vollkommen getrennt von DEW.
- ▶ Die Beratung im Rahmen des EAP erfolgt vertraulich unter strengster Wahrung des Datenschutzes (kann auch vollkommen anonym genutzt werden)
- ▶ Die Berater des EAP kennen die Präventionskette von DEW mit den verschiedenen Akteuren/Unterstützungsmöglichkeiten und greifen in der Beratung darauf zurück



EAP-Beratung

- ▶ Qualifizierte Beratung durch den externen Anbieter für alle Beschäftigten und deren Angehörige
- ▶ an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr kostenlos erreichbar!
- ▶ Beratungsformen:



Telefonberatung



4-Augengespräch
Der EAP-Anbieter hat für die persönliche Beratung Kooperationspartner an den DEW-Standorten



Onlineberatung



E-Mail-Kontakt

Breites Beratungsspektrum des EAP



Arbeit & Beruf

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



Familie & Partnerschaft

Unterstützung bei allen Themen rund um Ehe, Partnerschaft und Familie für Mitarbeiter und ihre Angehörigen



Persönlich & Privat

Beratung zu privaten Themenbereichen von Mitarbeitern und deren Angehörigen



Körperliche Gesundheit

Fachliche Beratung bei allen Fragen rund um körperliche Gesundheit und Krankheit



Psychische Gesundheit

Coaching und Beratung bei psychischen Belastungen der Mitarbeiter und ihrer Angehörigen



Versorgungsmanagement & Lotsendienst

Suche und Vermittlung von geeigneten Behandlungsplätzen und professionelles Fallmanagement



Führen & Zusammenarbeiten

Expertenberatung und Coaching für Führungskräfte



Expertenservice

Sofortberatung für Personalverantwortliche, Betriebsräte und andere Funktionsträger



Notfälle & Krisen

Unterstützung in kritischen Situationen und akuten Notfällen

Erhebliche **Verkürzung von Wartezeiten** (z.B. ambulante Psychotherapie) durch den Lotsendienst und das Versorgungsmanagement des EAP

Diagnostik - (psychiatrische-psychosomatische-psychotherapeutische Diagnostik)

- ▶ Kooperationsvereinbarung mit einem Medizinischen Zentrum
- ▶ Inhalt der Vereinbarung:
 - Frühzeitige evidenzbasierte, leitlinienorientierte, störungsspezifische psychiatrisch-psychosomatische Diagnostik bei DEW-Beschäftigten mit psychischen Symptomen
- ▶ Ziele:
 - Frühzeitige Abklärung, ob eine und welche psychische Erkrankung/Störung vorliegt,
 - Betroffenen DEW-Beschäftigten frühzeitig Behandlungsoptionen vorschlagen und ggf. akutpsychotherapeutische oder rehabilitative Behandlung anbieten,
 - Aufzeigen von Therapieoptionen, ggf. alternativen Therapieempfehlungen
 - Wartezeiten auf ein Erstgespräch und einen Therapieplatz deutlich verkürzen
 - Verkürzung einer bestehenden und Vermeidung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit,
 - Vermeidung von Krankenhauseinweisungen und Identifizierung und Einleitung von Präventiv- bzw. Frühinterventionsmaßnahmen zur Vermeidung und Verkürzung einer psychischen Erkrankung
- ▶ Bedarf für eine Diagnostik wird in der Regel erkannt durch den Werksarzt (z.B. im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge), im BEM oder durch das EAP



Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Personal-Nummer: _____

Einverständniserklärung

Hiermit erkläre ich mein Einverständnis zur Teilnahme an der „ppp-Diagnostik“ (psychiatrische – psychosomatische – psychotherapeutische Diagnostik) im Medizinischen Zentrum

Ich erkläre mich darüber hinaus damit einverstanden, dass

- das MZG in nach Abschluss der ppp-Diagnostik den Werksarzt der Deutschen Edelstahlwerke über das Ergebnis der ppp-Diagnostik in Form einer kurzen Stellungnahme/Beurteilung (Epikrise) einschließlich einer Prognose zur Wiedereingliederung in den Beruf bzw. zum Erreichen der Arbeitsfähigkeit, informiert,
- das MZG dem Werksarzt der Deutschen Edelstahlwerke mitteilt, welche Empfehlungen aus den Ergebnissen der ppp-Diagnostik abgeleitet werden (z.B. Behandlungs- oder Rehabilitationsmaßnahmen),
- das MZG dem Werksarzt der Deutschen Edelstahlwerke die Ergebnisse der Auswertung der Dokumentationen der ppp-Diagnostik zur Verfügung stellt.

Mir ist bekannt, dass ich mein Einverständnis jederzeit widerrufen kann.

Ort, Datum

Unterschrift

Hinweis:

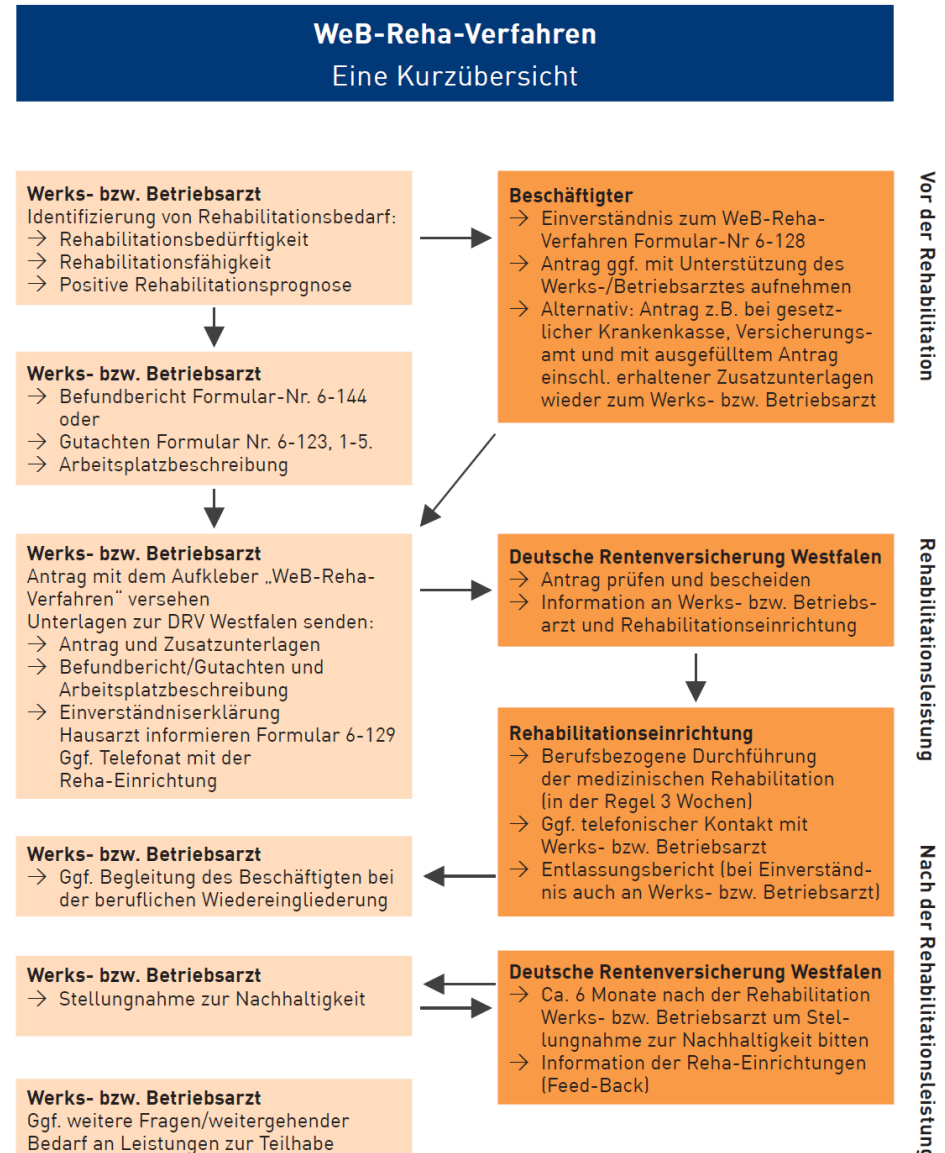
Der Werksarzt der Deutschen Edelstahlwerke und die Ärzte des MZG unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Sofern weitere Informationen zwischen Werksarzt und MZG ausgetauscht werden oder Informationen an Dritte weitergegeben werden sollen, bedarf es hierzu einer zusätzlichen schriftlichen Einverständniserklärung.

Besondere Reha-Verfahren der Rentenversicherung

- ▶ DRV Westfalen / DRV Rheinland: „WeB-Reha“ und DRV Knappschaft-Bahn-See: „Rebe“

▶ Inhalte der Verfahren

- Identifizierung Reha-Bedarf durch Werksarzt
- Einleitung der Reha / Antragstellung durch den Werksarzt
- Beschleunigtes Antrags- und Aufnahmeverfahren
- Werksarzt gibt mit Antragstellung auch Informationen zum Arbeitsplatz (Arbeitsplatzbeschreibung, IMBA-Profil)
- Besserer Arbeitsplatzbezug der Reha-Maßnahme
- Telefonischer Informationsaustausch zwischen Werksarzt und Klinikärzten



Besondere Verfahren der DRV: Einwilligung des Versicherten

Deutsche Rentenversicherung
Westfalen
Gartenstraße 194, 40147 Münster
Postfach: 40125 Münster

Telefon: 0251 235-0, Telefax: 0251 235-2960
Servicehotline: 0800 1000 40211
E-Mail: kontakt@drv-westfalen.de
www.deutsche-rentenversicherung-westfalen.de

 Deutsche
Rentenversicherung

Versicherungsnummer
Name, Vorname, Anschrift

Anlage zum Antrag auf Leistungen zur Teilhabe für Versicherte – Rehabilitationsantrag

Erklärung des Versicherten im Zusammenhang mit der Kooperation zwischen Werkstätten und Betriebsärzten und der Deutschen Rentenversicherung Westfalen (WeB-Reha)

Die Hinweise betreffen selbstverständlich Frauen und Männer gleichermaßen.

Im Text haben wir uns zugunsten der Lesbarkeit und aus sprachlichen Gründen nur für die männliche Form entschieden.

Die enge Zusammenarbeit zwischen Werkstätten und Betriebsärzten, der Deutschen Rentenversicherung Westfalen und den Rehabilitationseinrichtungen dient dem gemeinsamen Ziel einer möglichst dauerhaften Teilhabe der Beschäftigten am Arbeitsleben. Hierdurch erfüllt die Deutsche Rentenversicherung Westfalen als Rehabilitationsträger einen Auftrag des Gesetzgebers, nämlich durch Leistungen zur Teilhabe Beeinträchtigungen auf die Erwerbsfähigkeit oder ein vorzeitiges Ausscheiden Ihrer Versicherten aus dem Arbeitsleben zu verhindern.

1. Ich willige ein, dass der Werkarzt oder Betriebsarzt zu Ihren gesundheitlichen Einschränkungen einen Befundbericht / ein medizinisches Gutachten einschließlich einer Beschreibung Ihres Arbeitsplatzes erstellt und der Deutschen Rentenversicherung Westfalen übersendet.

Hierdurch soll sichergestellt werden, dass der Arzt der Rehabilitationseinrichtung einen Überblick zu den gesundheitlichen Problemen sowie über die wesentlichen Arbeitsplatzanforderungen und Arbeitsplatzprobleme erhält. Dazu werden Daten zum Krankheitsbild, zur Krankheitsvorgeschichte, zu aktuellen Beschwerden und Funktionseinschränkungen, zu bestehenden Risikofaktoren und psychosozialen Belastungsfaktoren, zu Untersuchungsbefunden und bisherigen Therapien sowie weitere Informationen, die Einfluss auf die Bewilligung und Durchführung der Rehabilitation haben, vom Werkarzt oder Betriebsarzt erhoben und der Deutschen Rentenversicherung Westfalen übersandt.

ja nein

2. Ich willige ein, dass diese Unterlagen (Befundbericht / medizinisches Gutachten)
a) der Rehabilitationseinrichtung zur Verfügung gestellt werden.

ja nein

b) dem Hausarzt zur Verfügung gestellt werden.

ja nein

3. Ich willige ein, dass der Werkarzt oder Betriebsarzt von der Deutschen Rentenversicherung Westfalen über die Entscheidung zu Ihrem Rehabilitationsantrag informiert wird.

ja nein

4. Ich willige ein, dass der Werkarzt oder Betriebsarzt vor, während und nach der Rehabilitation Kontakt mit dem Arzt der Rehabilitationseinrichtung aufnehmen kann, um mit ihm Rehabilitationsschwerpunkte und Rehabilitationsinhalte abzustimmen.

ja nein

5. Ich willige ein, dass der Werkarzt oder Betriebsarzt von der Rehabilitationseinrichtung über das Ergebnis der Rehabilitation informiert wird.

Hierzu wird die Rehabilitationseinrichtung einen ärztlichen Entlassungsbericht erstellen sowie Hinweise zum Leistungsvermögen am Arbeitsplatz geben. Die wesentlichen Inhalte der zu übermittelnden Informationen werden zwischen dem Arzt der Rehabilitationseinrichtung und dem Patienten vor der Entlassung aus der Rehabilitationseinrichtung besprochen.

ja nein

6. Ich willige ein, dass der Werkarzt oder Betriebsarzt ungefähr 6 Monate nach Abschluss der Rehabilitationsleistung gegenüber der Deutschen Rentenversicherung eine Stellungnahme zur Nachhaltigkeit der Leistung zur medizinischen Rehabilitation abgibt.

Die Einrichtung erhält damit eine Rückmeldung über den Erfolg der Leistung.

ja nein

Mir ist bekannt, dass die Einwilligungen freiwillig sind. Verweigere ich die Einwilligungen komplett oder teilweise, kann ich trotzdem – bei Erfüllung der gesetzlich geforderten Voraussetzungen – eine Leistung zur Teilhabe erhalten. Die Einwilligungserklärung kann von mir, auch zu einzelnen Punkten, mit Wirkung für die Zukunft jederzeit widerrufen werden.



Kooperation mit Rehabilitationsklinik

- ▶ Kooperationsvereinbarung mit einer psycho-somatischen Rehabilitationsklinik, um den gesamten Prozess der Rehabilitation zu verkürzen und zu verbessern; Fokus auf medizinische und berufliche Orientierung

- ▶ Inhalte der Vereinbarung
 - Nutzung der „besonderen Verfahren“ der DRV für schnelle Identifizierung und Realisierung von Reha-Bedarf bei Beschäftigten der DEW
 - Informationen zum Arbeitsplatz / Nutzung von Profilvergleichsverfahren
 - Beschleunigtes Aufnahmeverfahren (grds. innerhalb von 2 Wochen)
 - Informationsaustausch zwischen Werksarzt u. Rehabilitationsklinik während und nach der Reha (u.a. Entlassungsbericht)
 - Abstimmung Wiedereingliederungsprozess
 - Einbindung EAP
 - Qualitätssicherung
 - Datenschutz



Psychiatrische Praxis

- ▶ Kooperationsvereinbarung mit einer Praxis in Witten (Psychiatrie, Psychotherapie und Neurologie)

Inhalte:

- Keine bzw. äußerst kurze Wartezeiten
 - Sofort-Sprechstunde für Krisenintervention (akute Suchtfälle, psychische Krisen)
 - Einleitung weiterführender Behandlungen/Therapien
 - Informationsaustausch mit Werksarzt
 - Datenschutz/Schweigepflicht
-
- ▶ Steuerung der Fälle und Zuweisung von DEW-Beschäftigten an die Praxis erfolgt ausschließlich durch den Werksarzt der DEW



Psycho-soziale Präventionskette bei DEW: Schnittstelle

Primär- und Sekundärprävention

Sekundär- und Tertiärprävention

Betriebliche Ebene

- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und daraus abgeleitete Maßnahmen der **Verhältnisprävention** (z.B. Arbeitsgestaltung und -organisation)
- Sensibilisierung Führungskräfte und Belegschaft (u.a. Seminare und PsyGA-E-Learning-Tools)
- Angebote der **Verhaltensprävention** und Beratungsangebote

Schnittstelle

Werkarzt

Außerbetriebliche Ebene

- Diagnostik
- Psychiatrische/psychotherapeutische Krisenintervention
- Ambulante psychiatrische Behandlung
- Ambulante Psychotherapie
- Rehabilitation
- Krankenhausbehandlung

Beratung

EAP

Versorgungsmanagement

EAP kennt die Inhalte der jeweiligen Kooperationsvereinbarungen

Erfahrungen

- ▶ Das Thema „psychische Gesundheit“ zunächst aus Richtung „Arbeitsschutz“ anzugehen und eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchzuführen, hat sich als zielführend erwiesen.
- ▶ Hierdurch war es möglich, das Thema psychische Gesundheit im Unternehmen zu platzieren und ein Fundament für die psycho-soziale Präventionskette zu schaffen.
- ▶ Die Ergebnisbesprechung mit den Mitarbeitenden, die daraus abgeleiteten Maßnahmen (Workshops, Seminare zur Stressbewältigung etc.) und die Sensibilisierungsmaßnahmen für verschiedene Akteursgruppen haben dazu beigetragen, dass Thema „Psyche“ ein Stück weit zu enttabuisieren
- ▶ Psycho-soziales Präventionswissen ist auf betrieblicher Ebene inzwischen stärker ausgeprägt
- ▶ Mitarbeitende erkennen persönliche Bedarfe und nehmen frühzeitiger Unterstützungsangebote an.
- ▶ Die EAP-Nutzungsrate hat sich im Laufe des Projektes verdoppelt
- ▶ Um das nötige Vertrauen bei den Mitarbeitenden aufzubauen, war es wichtig, die Angebote und Prozesse der Präventionskette transparent zu machen, insbesondere bezüglich Datenschutz, Vertraulichkeit, Freiwilligkeit
- ▶ Es ist sinnvoll, den Mitarbeitenden mehrere Zugangsmöglichkeiten zu den Unterstützungsangeboten zu bieten (innerbetrieblich: Werksarzt und die weiteren Akteure, außerbetrieblich: EAP, bei Wunsch sogar vollkommen anonym)



**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit**