



Psyche in Not

Psychisches Trauma in der Arbeitswelt

- ein Präventionsansatz -



© Berliner Verkehrs-Betriebe (BVG), Donath

- Ein Busfahrer wird beleidigt und verprügelt.
- Eine Bankangestellte wird Opfer einer Geiselnahme.



© benjaminolte - Fotolia.com

- Ein Feuerwehrmann kann ein kleines Kind nicht mehr retten.



© detailblick - Fotolia.com

- Ein Bauarbeiter muss hilflos mitansehen, wie sein Kollege vom Gerüst stürzt.



© LAGetSi

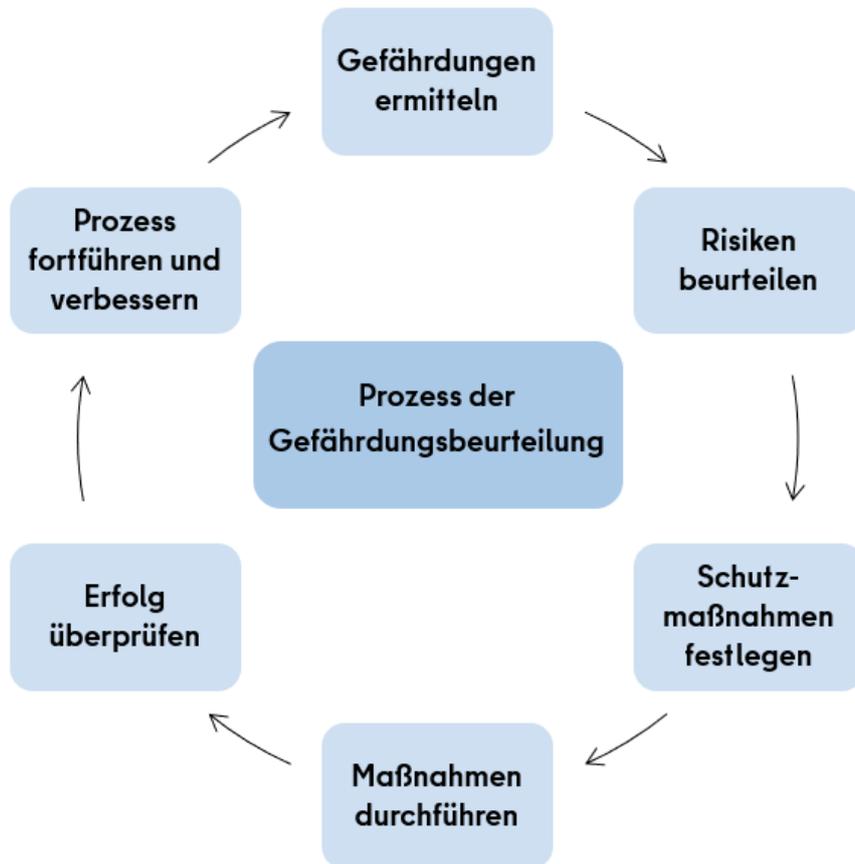
- Eine U-Bahnfahrerin überfährt einen Selbstmörder.

Definition

Als traumatische Begebenheit wird ein belastendes Ereignis oder Situation mit außergewöhnlicher Bedrohung oder katastrophenartigem Ausmaß bezeichnet. Diese Ereignisse können in einem Menschen stärkste seelische Erschütterungen auslösen und Gefühle der Hilflosigkeit oder des Entsetzens erzeugen. Die hierdurch im Menschen hervorgerufenen Angst- und Stressspannung kann bei der Mehrzahl der Betroffenen wieder von alleine abklingen. Andere Menschen, die die traumatische Situation nicht bewältigen können, brauchen professionelle Hilfe.

Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Arbeit solche Ereignisse erleben müssen und traumatisiert werden, erleiden somit einen Arbeitsunfall.





Maßnahmen

- Der Betrieb entwickelt einen Notfallplan.
- Der Betrieb sorgt für eine psychische „Erste Hilfe“.
- Traumatisierte Beschäftigte können sich an Betriebspsychologen/innen wenden.
- Der Betrieb organisiert die Folgebetreuung und vermittelt professionelle Hilfe.
- Das betriebliche Eingliederungsmanagement stellt sich speziell auf traumatisierte Mitarbeiter/innen ein.

Jeder hofft, dass kein Mensch je eine traumatische Situation erleben muss, dennoch kann es geschehen. Ist ein Betrieb auf solche Fälle vorbereitet? Denn traumatische Ereignisse haben erhebliche Konsequenzen für die Betroffenen und auch für den Betrieb. Laut Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass geeignete Maßnahmen zur Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ergriffen werden (§ 3 Arbeitsschutzgesetz). Traumatische Erlebnisse können zu gesundheitlichen und psychischen Beeinträchtigungen führen, wenn eine psychologische Erste Hilfe unterbleibt. Oder positiv formuliert: in den meisten Fällen kann eine psychologische Soforthilfe dazu beitragen, dass eine posttraumatische Belastungsstörung vermieden wird oder gegebenenfalls rechtzeitig professionell behandelt werden kann.

Das zentrale Instrument für den präventiven Arbeitsschutz ist die Beurteilung der Arbeitsbedingungen oder auch die sogenannte Gefährdungsbeurteilung (§ 5 Arbeitsschutzgesetz).

Welche Fragen müssen bei einer Gefährdungsbeurteilung zu möglichen traumatischen Ereignissen gestellt werden:

Gefährdungen ermitteln

- Anhand der Tätigkeit muss der Arbeitgeber einschätzen, ob Beschäftigte in eine traumatisierende Situation geraten können.
- Wie kann diese traumatisierende Situation entstehen, wie kann sie aussehen?

Risiken beurteilen

- Wie wahrscheinlich ist es, dass die traumatisierende Situation eintritt?
- Wie schwerwiegend können dieses Ereignis und die Folgen sein?
- Beispielsweise ist zu unterscheiden, ob Beschäftigte regelmäßig einer gefährlichen Situation ausgesetzt sind oder eher selten Zeuge eines Arbeitsunfalls werden können.

Schutzmaßnahmen festlegen

- Wie kann diese traumatisierende Situation eventuell vermieden werden?
- Wenn dies nicht möglich ist, legt der Arbeitgeber organisatorische und personelle Schutzmaßnahmen der psychologischen Ersten Hilfe fest. Er bestimmt ebenso einen Durchführungsverantwortlichen, der den gesamten Hilfsprozess koordiniert (siehe unten).

Maßnahmen durchführen

- Maßnahmen je nach Situation und Einschätzung aus der Gefährdungsbeurteilung durchführen.

Erfolg überprüfen

- Haben die Maßnahmen der psychologischen Hilfe den gewünschten Erfolg gezeigt?
- Waren die Verantwortlichen zur Stelle?
- Konnte den Betroffenen geholfen werden?
- Hat die professionelle Nachsorge reibungslos funktioniert?
- Konnten die Betroffenen nach ihrer Rückkehr wieder in den betrieblichen Arbeitsprozess eingegliedert werden?

Prozess fortführen und verbessern

- Wenn die oben genannten Maßnahmen nicht funktionieren oder nicht den gewünschten Effekt erbracht haben, was kann verändert oder verbessert werden?
- Wenn die geplanten Maßnahmen erfolgreich waren, was kann noch weiter verbessert werden? Wie kann noch effektiver geholfen werden?
- Wie können Gefahrensituationen (noch besser) vermieden werden?

Was können geeignete Präventionsmaßnahmen sein?

- Der Arbeitgeber entwickelt einen Notfallplan.
- Dazu gehören: Rettungskette mit Meldung des Unfalls; Regelung, wer die Erstbetreuung übernimmt; wer kümmert sich um die weitere Betreuung; wer nimmt Kontakt zu den Angehörigen auf.
- Der Arbeitgeber sorgt für eine psychische Erste Hilfe.
- Der Betrieb benennt psychologische Ersthelfer/innen und qualifiziert sie für ihre Aufgabe. Hierbei kommt es darauf an, die Betroffenen spüren zu lassen, dass sie nicht allein gelassen werden und dass sich jemand um alles kümmert.
- Traumatisierte Beschäftigte können sich an Betriebspsychologen/innen wenden.
- Sollten traumatische Ereignisse häufiger vorkommen (beispielsweise in Verkehrsbetrieben), kann es sinnvoll sein, Betriebspsychologen/innen oder Sozialarbeiter/innen einzustellen, die die Betroffenen über die psychologische Erste Hilfe hinaus beraten und betreuen können.
- Auch Betriebsärzte/innen können geeignete Ansprechpartner für traumatisierte Beschäftigte sein.
- Der Arbeitgeber organisiert die Folgebetreuung und vermittelt professionelle Hilfe.

- Es ist wichtig, frühzeitig zu erkennen, ob die Betroffenen weitere Hilfe und Unterstützung benötigen. Zwar klingt in den meisten Fällen die traumatische Verstörung wieder ab und die Betroffenen können die Situation verarbeiten. Wenn dies aber nicht der Fall sein sollte, muss sichergestellt sein, dass eine Behandlung durch eine/n Psychotherapeuten mit Erfahrung in der Therapie von Psychotraumata zeitnah geschieht. Weitere Soforthilfe bietet der Berliner Krisen-Dienst ohne Voranmeldung an: <http://www.berlin.de/lb/psychiatrie/hilfe-in-krise/#SpD>.
- Notwendig ist, ein Betreuungskonzept, das auch die Kostenübernahme für die psychotherapeutische Behandlung einschließt, mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger abzustimmen. Bei Beamten/innen ist das Dienstrecht anzuwenden.
- Das betriebliche Eingliederungsmanagement stellt sich speziell auf traumatisierte Mitarbeiter/innen ein.

Je länger die Betroffenen arbeitsunfähig bleiben, desto schwieriger wird die Reintegration in das Arbeitsleben oder die Rückkehr zur alten Tätigkeit. Die berufliche Tätigkeit sollte daher so früh wie möglich wieder aufgenommen werden - gegebenenfalls stufenweise, um zu vermeiden, dass die Angst vor der Wiederaufnahme der Tätigkeit zu groß wird.

Dieser Prozess kann nur erfolgreich sein, wenn sich der Arbeitgeber in Wahrnehmung seiner Verantwortung im Arbeitsschutz erstens aktiv beteiligt und zweitens die für die Durchführung Verantwortlichen engagiert unterstützt und kontrolliert, ob das, was beabsichtigt ist, auch geschieht.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

**Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz
und technische Sicherheit - LAGeTSi -
Turmstraße 21, 10559 Berlin**

Referat II C - Gewerbeärztlicher Dienst/Arbeitspsychologie

Tel.: (030) 902 545 - 400

Fax: (030) 9028 - 8031

E-Mail: medizinischerarbeitsschutz@lagetsi.berlin.de

www.berlin.de/lagetsi