

Empfehlungen zum Vorgehen bei der Implementierung einer betrieblichen psychologischen Erstbetreuung in einer Institution und Auswahl der geeigneten Personen

Grundsätzliches

- Wenn man Geld und Arbeitszeit in ein Projekt investiert, sollte man sich generell überlegen, ob die Investitionen gut angelegt sind oder ob an entscheidender Stelle getätigte zusätzliche Investitionen (Geld und Arbeitsaufwand) die Erfolgsaussichten des Projektes um ein Vielfaches erhöhen.
- Die Ausbildung eines Betrieblichen psychologischen Erstbetreuenden bedeutet in der Regel eine gewisse Investition von finanziellen und personellen Mitteln.
 - Die finanziellen Mittel sind allerdings überschaubar und transparent Die Folgekosten sind die organisatorischen Kosten der Institution (Arbeitszeit) sowie alle zwei Jahre die Kosten für ein 1-tägiges Refresher oder fallbezogene Supervisionen mit dem Ausbilder.
 - Die personellen Mittel setzen sich zusammen aus den rechnerischen Kosten für die Freistellung des/der Teilnehmenden (3 Ausbildungstage) sowie die Zeiten, die die Person später für die Vorbereitung, die Durchführung und die Nachbereitung einer Unterstützung benötigen.
- Betriebliche psychologische Erstbetreuende, die in der Institution auf sich alleine gestellt sind, können ihre Wirkung i. d. R. nur sehr begrenzt entfalten.
- Eine schlechte Personenauswahl kann den Erfolg des Projektes erheblich gefährden.
- Die Implementation des institutionellen Nachsorge-Konzepts ist ein wesentlicher Baustein eines Arbeitssicherheitskonzepts.
- Es sollte auch ein wichtiger Teil des Qualitätssicherungskonzepts der Institution werden.
- Kompetent mit Thema der Fürsorge umgehen zu können, ist ein besonderes Qualitätsmerkmal einer Institution.

Vorgehensweise

Die Implementierung sollte vor der Ausbildung angedacht werden. Die PART-Training GmbH kann bei Bedarf unterstützen.

Folgende Fragen sollten vorab gestellt werden:

- Was genau soll erreicht werden?
- Wie soll das Fürsorge-Konzept in der Institution verankert werden?
- Was wird dazu benötigt?
- Was ist schon vorhanden (Ist-Analyse, Ressourcen identifizieren: vorhandene Strukturen und Kompetenzen)?
- Was muss ergänzt werden?
- Wer begleitet den Implementierungsprozess in der Institution? Welche Rolle übernimmt dabei die Leitungsebene?
- Wer könnte als bpE fungieren (siehe Checkliste Personenauswahl)?
- Welche internen und externen Kooperationspartner sollen einbezogen werden (Betriebsarzt, Personalvertretung, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Arbeitsschutzausschuss, QM-Beauftrag-te/r, Unfallversicherungsträger, komplementäre und kooperierende Einrichtungen usw.)?

Organisatorische Rahmenbedingungen für die betriebliche psychologische Erstbetreuung (bpE)

Für eine wirksame betriebliche psychologische Erstbetreuung müssen folgende organisatorische Rahmenbedingungen beim Unternehmen erfüllt sein: Gefährdungsbeurteilung In der Gefährdungsbeurteilung sind traumatische Ereignisse zu berücksichtigen. Ergeben sich aus der Beurteilung mögliche Gefährdungen für die Beschäftigten, müssen wirksame Maßnahmen getroffen werden. Aus dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung ergibt sich das betriebliche Konzept.

Betriebliches Konzept

Voraussetzungen für den erfolgreichen Einsatz von betrieblichen Erstbetreuerinnen und -betreuer ist ein betriebspezifisches Gesamtkonzept, das Ziele und Maßnahmen in den einzelnen Versorgungsphasen festlegt. Folgende Bausteine sollten darin enthalten sein:

- Information und Unterweisung der Beschäftigten
- innerbetriebliche Organisation: z.B. Verantwortlichkeiten, Einsatzkonzept der Erstbetreuerinnen und -betreuer, Ausstattung der Erstbetreuerinnen und -betreuer etc.
- Notfallplan und Rettungskette
- **Vernetzung und Kooperation** mit Einrichtungen, in denen Betroffene weitergehend betreut werden können (z.B. Beratungsstellen, Kliniken)
- Unterstützung bei der Wiederaufnahme der Tätigkeit
- **Unterstützung** der Betreuerinnen und Betreuer mittels Supervision, Psychosoziale Beratung

Anzahl der Erstbetreuerinnen und Erstbetreuer

Die Anzahl der Erstbetreuerinnen und Erstbetreuer richtet sich nach der potenziellen Anzahl und der möglichen Schwere der traumatischen Ereignisse sowie nach der Anzahl der Beschäftigten und der regionalen Verteilung der Dienststellen/Betriebsstandorte. Zu berücksichtigen ist auch die Verteilung der Arbeitszeiten, z.B. Schichtarbeit. Eine exakte Anzahl lässt sich nicht festlegen. Es ist zu berücksichtigen, dass die Erstbetreuerinnen und Erstbetreuer einerseits nicht zu viele Einsätze, andererseits nicht zu wenige haben. Zu viele Einsätze führen zu einer Überforderung. Bei zu wenigen Einsätzen können die notwendigen Erfahrungen nicht gesammelt werden.

Empfohlene Ausstattung der Erstbetreuerinnen und Erstbetreuer

Bei der Erstbetreuung kommt es im Wesentlichen darauf an, sich um Betroffene zu kümmern, mit ihnen zu reden und ihnen emotionalen Beistand zu geben. Grundsätzlich wird dafür keine besondere Ausstattung notwendig sein. Dennoch hat die Praxis gezeigt, dass es eine Reihe von Dingen gibt, die bei der Erstbetreuung unterstützen können. Welche davon regelmäßig mit in den Einsatz genommen werden, muss betrieblich abgestimmt werden. Unterschieden werden muss zwischen Ausrüstungsgegenstände, die der Betrieb und die Erstbetreuerinnen und -betreuer zur Alarmierung und zum Erreichen des Ereignisortes benötigen und denen, die für die Betreuung selbst hilfreich sein können. Mögliche Ausstattung im Rahmen der betrieblichen Organisation:

- Diensthandy zur Alarmierung der Erstbetreuerinnen und -betreuer (bzw. Regelung zur Erreichbarkeit über das eigene Handy)
- Dienstwagen zum Erreichen des Einsatzortes (bzw. Regelung über Nutzung des eigenen PKW oder öffentlicher Transportmöglichkeiten wie z. B. Taxi)
- Ausstattungen für den Einsatzort
 - Bspw. Wasser, Kekse oder Bonbons etc.
 - voll geladenes Handy:
 - mit dem ggf. auch die Betroffenen telefonieren können
 - Powerbank für das Handy
 - Notrufnummern im Kurzwahlspeicher
 - wichtige Ansprechpartner*innen im Kurzwahlspeicher
 - ggf. Infomaterial:
 - zur weiteren Erreichbarkeit der ErsthelferInnen
 - zu hilfreichen Maßnahmen nach Hochbelastung (Selbsthilfe) und zu Stressverarbeitung

Wer ist geeignet, als bpE ausgebildet zu werden?

Da das Nachsorge Konzept Teil des Arbeitssicherheitskonzepts einer Institution ist, sollten künftige Betreuende von der Leitung ausgewählt und mit der Aufgabe beauftragt werden. Dabei sollten folgende Gesichtspunkte schwerpunktmäßig Berücksichtigung finden:

Bewerber*innen:

- sind bereit das Nichtschädigungsprinzip als oberstes Gebot ihres Handelns zu implementieren (Grundhaltung)
- verfügen über die Bereitschaft eigene und fremde Grenzen zu erkennen und zu respektieren
- sind in der Lage eine substantielle und schlüssige Begründung ihrer Motivation für die Tätigkeit als Erstbetreuer*innen zu vermitteln
- bringen die Bereitschaft mit bei entsprechendem Anlass oder im Zweifelsfall die zu Betreuenden weiterzuvermitteln
- sind jederzeit bereit sich selbst Unterstützung zu holen, wenn sie sich überfordert fühlen
- verfügen über die Fähigkeit ihre Motivation und ihr Handeln zu reflektieren
- verfügen über Kommunikationskompetenzen:
 - Fähigkeit Mitteilungen an die Situation des Gegenübers anzupassen
 - deeskalative Kompetenzen
 - interkulturelle Aspekte
 - Fähigkeit sowohl direktiv als auch eher zurückhaltend zu kommunizieren
- sind mit dem Tätigkeitsfeld der zu Betreuenden bestens vertraut (verfügen über eine berufliche Erfahrung von mindestens drei Jahren in ebendiesem Feld)
- verfügen über gute bis sehr gute Beziehungen zu Kollegen*Innen und zu Führungskräften
- sind in der Lage, sich in neue Rolle hinein zu entwickeln
- bei der Ausbildung mehrerer Personen sollte folgende Aspekte berücksichtigt werden
 - Geschlechterverteilung
 - Berufsgruppenmischung
 - interkulturelle Aspekte

Welche Kosten entstehen durch die Ausbildung?

Die Ausbildung dauert aktuell drei Tage. Die Kosten belaufen sich aktuell auf 785 EUR ohne Unterkunft- und Reisekosten. Eine Förderung der Ausbildung ist möglich (bspw. BGW-Richtlinien) Mit erfolgreicher Teilnahme erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat „Betrieblicher Psychologischer Erstbetreuer/in“. Das Zertifikat unterliegt aus Gründen der Qualitätssicherung einigen Bedingungen (Stand 2020):

- Laufzeit der Lizenz sind zwei Jahre und die Tätigkeit ist auf den eigenen Arbeitgeber beschränkt
- Teilnahme an einem Refresher Tag allen zwei Jahre
- Supervision bei Bedarf
 - Persönlich oder als Videokonferenz
 - Im Einzelsetting oder in der Gruppe

Welche Kosten entstehen nach der Ausbildung?

Alle 2 Jahre die Kosten für ein 1-tägiges Refresher-Seminar. Ggfs. Kosten für videogestützte Supervisionen mit der Ausbildungsleitung.

Supervision (Persönlich oder als Videokonferenz):

- 1 Supervisionseinheit im Einzelsetting dauert 50 Minuten
- 1 Supervisionseinheit im Gruppensetting dauert 180 Minuten

Die Termine für die Refresher-Seminare werden rechtzeitig veröffentlicht. Die Kosten für die Einzel- oder Gruppensupervision liegen bei 80-120 EUR pro Person pro Einheit.

Wenn ich in einem Jahr die Bedingungen zur Aufrechterhaltung des Zertifikats nicht einhalten kann, was dann?

Wenden Sie sich an die PART-Training GmbH, um zu erfahren, ob und unter welchen Bedingungen das Zertifikat evtl. noch aufrecht erhalten bleiben kann.

Termine entnehmen Sie bitte der Webseite www.partraining.de