

Impulsstatement beim Landespsychiatrietag am 28.03.09

BEM in den Staatstheatern

Wir sind das größte 3-Sparten-Haus Europas mit ca. 1250 Beschäftigten.
Die MitarbeiterInnen sind in den künstlerischen Sparten: Oper, Ballett, Schauspiel und im Zentralbereich tätig.

Der Zentralbereich ist gegliedert in Technik, Kostüm und Verwaltung.

Wir haben neben den vielen künstlerischen, noch zahlreiche unterschiedliche Berufsgruppen wie Schlosser, Schreiner, Bühnenhandwerker, Ton- und Beleuchtungstechniker, Kulissenmaler, Bildhauer, Dekorateure und Haustechniker sowie Schneider, Hutmacher, Färber/Kostümmaler, Kunstgewerbler, Rüstmeister und Schuhmacher. In fast allen genannten Bereichen bilden wir auch aus.

Zudem sind wir ein Haus in dem 52 Nationen miteinander arbeiten – was eine besondere Herausforderung darstellt.

In den Staatstheatern vereinen sich verschiedene Berufe mit sehr vielfältigen und spezifischen Anforderungen und unterschiedlichen Belastungen physischer und psychischer Art.

Wir haben uns gefragt wie wir ein BEM in unserem Unternehmen ein- und durchführen können und wie der gesetzliche Auftrag nach § 84 Abs. 2; SGB IX sinnvoll umgesetzt werden könnte.

2005 hat sich deshalb eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit dem Thema befasst hat. In dieser Arbeitsgruppe waren Vertreter des Arbeitgebers, des Arbeitnehmers, die Schwerbehindertenvertretung, einige Interessierte aus dem Betrieb und bei Bedarf ein Arbeitsmediziner.

Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung oder Umsetzung nach Bekanntwerden von Einschränkungen im Einsatzbereich gab es ja schon immer - irgendwie - aber es ging uns im Wesentlichen erstens darum, für alle MitarbeiterInnen ein System zu entwickeln, welches alle gleichbehandelt (also nicht willkürlich eine Person herauspickt und die andere übergeht) und zweitens, nicht immer dann erst tätig zu werden wenn Krankheiten oder Einschränkungen so weit fortgeschritten sind, dass niemand mehr sie übersehen kann. Sondern ein Frühwarnsystem i. S. d. Prävention zu entwickeln um frühzeitig zu erkennen wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von chronischer Erkrankung oder Behinderung bedroht ist und wenn möglich, die Ursachen zu beseitigen oder die Bedingungen zu verbessern. Es geht also um Rehabilitation aber auch um Gesundheitsförderung und präventive Maßnahmen. Einerseits um ganze Berufsgruppen, andererseits um jeden Einzelnen ganz individuell.

Die Arbeitsgruppe hat nach ca. 1 Jahr eine Dienstvereinbarung, einen Handlungsleitfaden entwickelt, der Verfahrensabläufe definiert, Verantwortlichkeiten vereinbart und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Rehabilitation koordiniert um bestmöglich und in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit den Betroffenen, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sichert.

Die Teilnahme am BEM ist freiwillig und jede einzelne Maßnahme oder jeder Schritt wird immer mit dem Betroffenen abgestimmt.

Vorgehensweise:

1.)

Einmal im Monat bekommt das Integrationsteam (jeweils ein Beauftragter des AG und des AN und die Schwerbehindertenvertretung) eine Liste der für ein BEM in Frage kommenden Kolleginnen und Kollegen (30 AU-Tage innerhalb der letzten 12 Monate; unabhängig ob am Stück oder häufig kurzerkrankt).

2.)

Die Anschreiben werden möglichst individuell abgefasst. Hierzu versucht das Integrationsteam von Vorgesetzten oder KollegInnen allgemeine, kurze Informationen über die Krankheit des Betroffenen einzuholen, um beispielsweise einem Krebspatienten, der sich gerade einer Chemotherapie unterzieht, keinen Rückmeldetermin zu setzen oder zu wissen ob die Mitarbeiterin schon sehr lange krank ist, sich den Fuß gebrochen hat etc.

Die Kontaktaufnahme ist der wichtigste Schritt, der die Basis für das Vertrauen schaffen soll, das unverzichtbar für den gemeinsamen Erfolg eines BEM ist.

3.)

Obwohl in Personalversammlungen, Flyern und Besprechungsunden BEM immer wieder thematisiert wird, wirkt das Schreiben des Integrationsteams auf den einen oder die andere immer noch beängstigend: „So, jetzt geht es mir an den Kragen!“ Deshalb ist das erste Gespräch mit den Betroffenen genau so wichtig wie das individuelle Anschreiben. Das Integrationsteam handelt nach ethischen Grundsätzen und es gehört zu unserem Selbstverständnis, dass Vertraulichkeit, das Wohl und die Selbstbestimmung des Betroffenen wichtige Grundsätze der Zusammenarbeit sind. Mit dem Ziel, die Interessen und Möglichkeiten des Beschäftigten und des Betriebs miteinander in Einklang zu bringen. Dies erfordert neben der fachlichen Qualifikation auch immer die Bereitschaft zur Offenheit, zur Mitwirkung und das Vertrauen aller beteiligten Akteure.

Beispiele aus der Praxis (individuelle und präventive, aber auch allgemeine):

Eine Arbeiterin, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr in der Lage ist, ihre bisherige Tätigkeit weiter auszuführen, qualifiziert sich mittels einer Umschulungsmaßnahme für die Umsetzung an einen anderen innerbetrieblichen Arbeitsplatz. Dies haben wir gemeinsam mit ihr, in vielen vertrauensvollen Gesprächen mit ihren behandelnden Ärzten, ihren Vorgesetzten, der Unterstützung durch die Theaterleitung und externen Servicestellen umsetzen können.

In einem anderen Fall stand eine künstlerische Mitarbeiterin aufgrund der Symptome ihrer psychischen Erkrankung kurz vor dem Zusammenbruch und obendrein drohte der Verlust des Arbeitsplatzes. Das Integrationsteam konnte durch vertrauliche und kontinuierliche Zusammenarbeit und Absprache mit der Betroffenen und ihrer Psychiaterin, ihren Vorgesetzten und KollegInnen, durch eine schrittweise Anpassung an den Arbeitsplatz nach einigen Wochen eine vollständige und gelungene Integration der Betroffenen in ihr Arbeitsteam und -umfeld erreichen. Das Team steht nach wie vor bei Bedarf zu Gesprächen zur Verfügung und begleitet diesen Prozess, so lange die Mitarbeiterin es wünscht.

In einem anderen Fall genügte es, die Sitzmöglichkeiten zu verbessern und den Bedürfnissen des Kollegen anzupassen.

Als Präventionsmaßnahme werden für den Verwaltungsbereich Rückenstützkissen angeschafft, welche die Lendenwirbelsäule entlasten.

Eine Mitarbeiterin, die ständig an entzündeten Sehnenscheiden am Handgelenk litt und die deshalb häufig ausfiel, wurde eine ergonomische „Maus“ besorgt.

In der Schlosserei werden seit einiger Zeit Stehhilfen eingesetzt, so dass bestimmte Arbeiten ohne Zwangshaltungen ausgeführt werden können.

Wieder in anderen Fällen genügte das Anheben der Arbeitstischhöhen um eine ungesunde C-Haltung des Körpers zu vermeiden.

Ein arbeitsplatzbezogenes, individuelles Training eines Physiotherapeuten verbesserte und korrigierte die Haltung und Belastung der Arbeiterinnen und Arbeiter bei ihren spezifischen Tätigkeiten.

Ein spezielles Projekt, das ebenfalls seit 2005 im Hause kontinuierlich fortgesetzt wird, befasst sich mit dem Betriebsklima und den psychischen Belastungen, es beinhaltet Führungstrainings und Konfliktlösungsstrategien.

Das BEM-Team versteht sich als Anlaufstelle für alle MitarbeiterInnen. Für ihre Ängste, Sorgen, Fragen und Nöte, die unbewältigt auch nicht selten in Krankheit münden oder damit in Zusammenhang stehen und für viele Fehlzeiten verantwortlich sind.

Wir helfen und vermitteln bei Reha-Anträgen, bei Schwierigkeiten mit Vorgesetzten oder Kollegen, bei familiären und privaten Problemen und stellen den Kontakt zu Fachberatungsstellen oder Fachärzten her.

BEM nützt dem Einzelnen, der Gruppe und dem Betrieb und stärkt das Vertrauen und den Zusammenhalt.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Martina Lutz