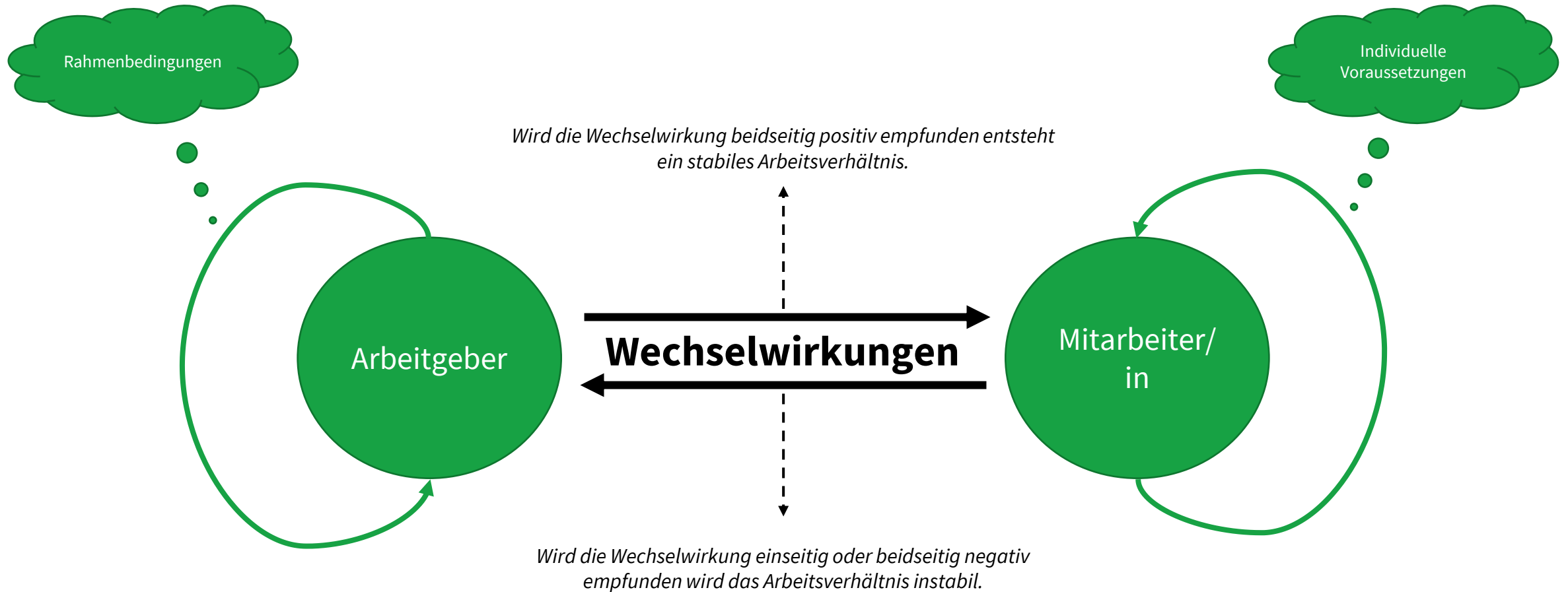


MENSCHEN MIT PSYCHISCHEN BEEINTRÄCHTIGUNGEN AUF DEM ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT

12. September 2023 | Andreas Rieß | DVfR-Kongress 2023

IM MITTELPUNKT DER MENSCH

GELINGUNGSVORAUSSETZUNGEN STABILER ARBEIT

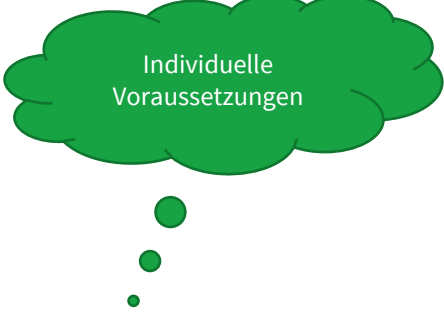


GELINGUNGSVORAUSSETZUNGEN STABILER ARBEIT



Rahmenbedingungen

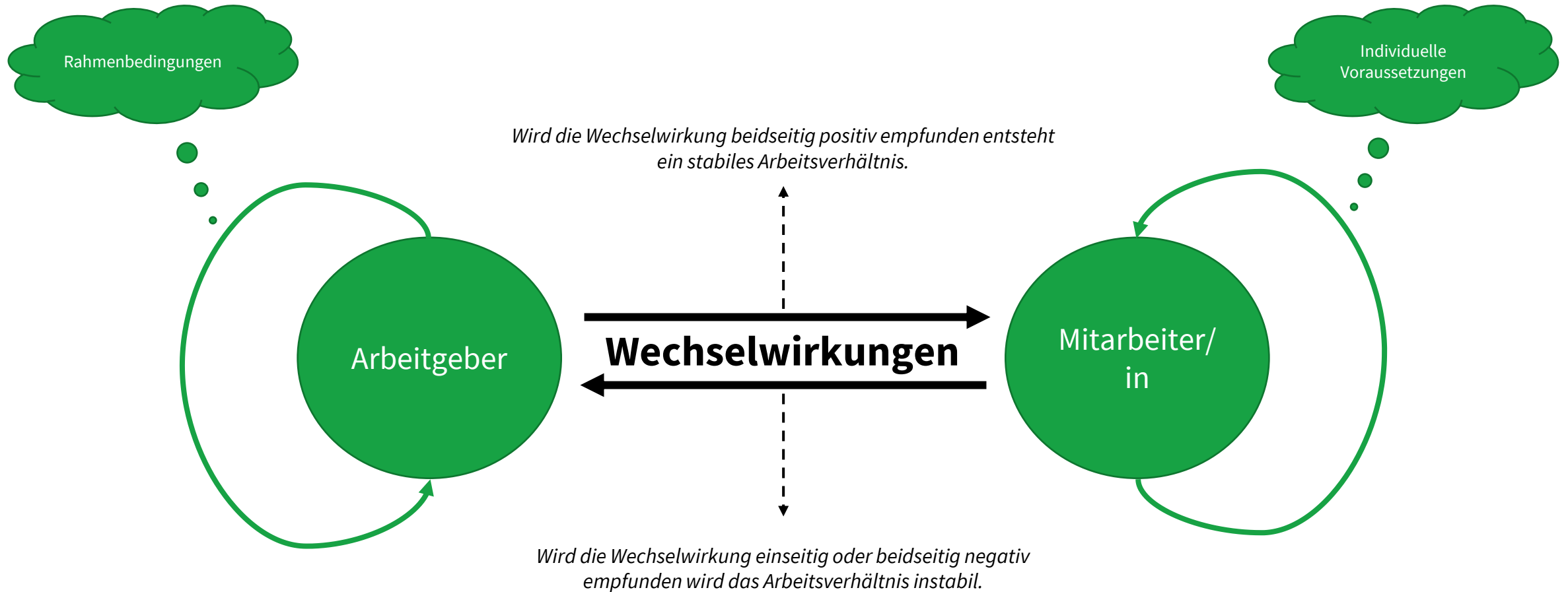
- Räumliche und sächliche Ausstattung
 - Erwartungshaltungen
 - Betriebsklima
 - Unternehmenskultur
 - Verdienst / Verdienstmöglichkeiten
 - Gesetzliche Rahmenbedingungen
 - ...
- Mögliche Stellgrößen um auf Wechselwirkungen seitens des Arbeitgebers Einfluss zu nehmen



Individuelle Voraussetzungen

- Psychische Grunddisposition
 - Einstellungen (u.a. zur Arbeit)
 - Arbeits- und Verhaltensweisen
 - Persönliche Motivationen (warum gehe ich arbeiten?)
 - Soziales Umfeld
 - u.U. medikamentöse Einstellung
 - ...
- Deskriptionsrahmen: Bio-psycho-soziales Modell // ICF
- Ableitungen können die Wechselwirkung beeinflussen

GELINGUNGSVORAUSSETZUNGEN STABILER ARBEIT



GELINGUNGSVORAUSSETZUNGEN STABILER ARBEIT



- Modell ist grundlegend auf Menschen mit und ohne psychischen Beeinträchtigungen anwendbar.
- Besonderheit bei Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen:
 - Wechselwirkung ist i.d.R. sensibler
 - Wechselwirkung ist i.d.R. sprunghafter (Zeit und Intensität)
 - Korrekturen der Wechselwirkung sollten (müssen) situativ und zeitlich konsistent erfolgen
 - kleinste Veränderungen auf Seiten des Arbeitgebers und/oder des Mitarbeiters können enormen Einfluss nehmen
- Möglichkeiten der direkten Einflussnahme des Arbeitgebers auf den Mitarbeiter ist gering.
 - Einflussmöglichkeiten bestehen über die Gestaltung der Rahmenbedingungen und damit über die Gestaltung der Wechselwirkung.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

- Arbeit kann zur Stabilität von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen UND gleichzeitig zur Produktivitätssteigerung des Unternehmens beitragen.
- Entscheidend dafür sind mehrere Aufgaben:
 - Die Deskription der individuellen Problemlagen und Lebensumstände des Mitarbeiters (ICF) sowie die damit verbundene Ableitung von förderlichen Faktoren.
 - Die Kenntnis um mögliche Stellgrößen seitens des Arbeitgebers.
 - Die bestenfalls Harmonisierung beider Einflussfaktoren.
- Deutlich wird, dass für die Stabilität von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen alle handelnden Akteure mit ihren jeweiligen Netzwerken und Rahmenbedingungen entscheidend sind.
- Hierzu zählen u.a. auch...
 - (Sozial-)Pädagogische / therapeutische / medizinische Anbindung der Menschen mit psychischer Beeinträchtigung
 - Politische Rahmenbedingungen denen der Arbeitgeber unterliegt (bspw. finanzielle Kompensation von Ausfallzeiten)
 - Ausnutzung gesetzgeberischer Handlungsspielräume (auf Seiten des Betriebs und der Behörden)

Andreas Rieß
Geschäftsführer Josefs-Gesellschaft gGmbH
Vorstand DVfR

a.riess@josefs-gesellschaft.de

IM MITTELPUNKT DER MENSCH