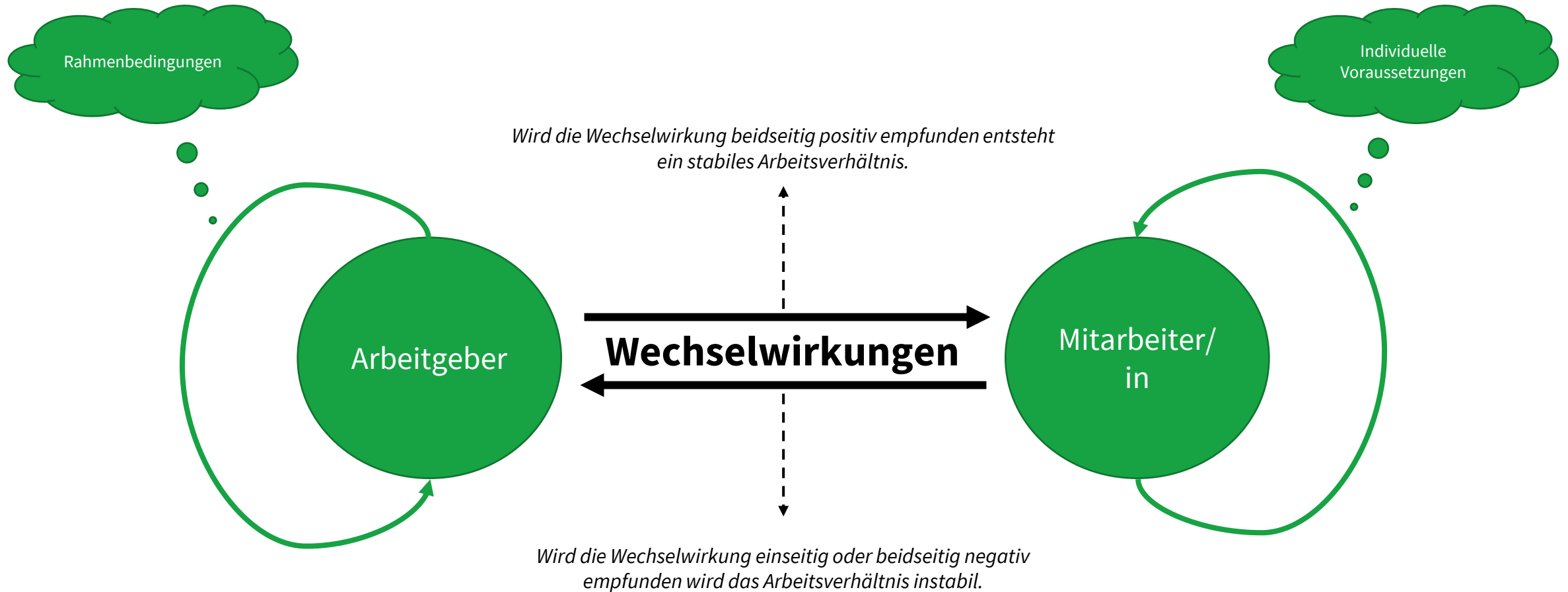


# MENSCHEN MIT PSYCHISCHEN BEEINTRÄCHTIGUNGEN AUF DEM ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT

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

**IM MITTELPUNKT DER MENSCH**

# GELINGUNGSVORAUSSETZUNGEN STABILER ARBEIT

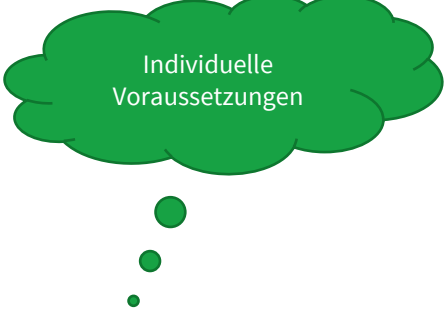


# GELINGUNGSVORAUSSETZUNGEN STABILER ARBEIT



## Rahmenbedingungen

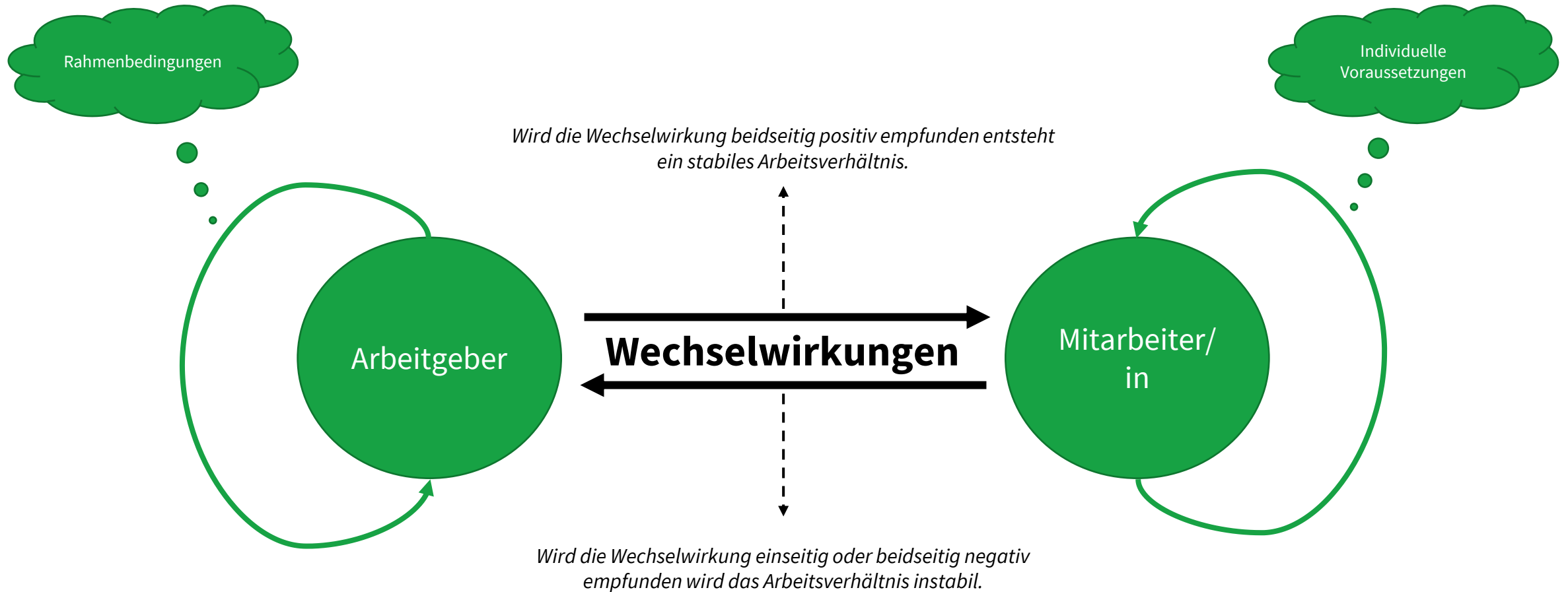
- Räumliche und sächliche Ausstattung
  - Erwartungshaltungen
  - Betriebsklima
  - Unternehmenskultur
  - Verdienst / Verdienstmöglichkeiten
  - Gesetzliche Rahmenbedingungen
  - ...
- Mögliche Stellgrößen um auf Wechselwirkungen seitens des Arbeitgebers Einfluss zu nehmen



## 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 individuelle 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](mailto:a.riess@josefs-gesellschaft.de)

**IM MITTELPUNKT DER MENSCH**