

psychosomatische Störungen nach sich zieht. Daneben gewinnt makroperspektivisch auch der Aspekt der Fairness am Arbeitsplatz an Bedeutung.

Die „**Mikroebene**“ fokussiert sich dagegen auf das individuelle Verhalten. Maßgeblich wird hierbei ein Missverhältnis zwischen persönlichem Einsatz und fehlender Belohnung, dessen Bedeutung in der Entstehung stressassoziierter Herz-Kreislaufkrankungen und psychosomatischer Leiden u. a. auch von dem Düsseldorfer Medizinsoziologen Johannes Siegrist nachgewiesen werden konnte. Weltweit findet dieses Konzept derzeit breite Zustimmung.

Das dritte Modell, gewissermaßen die „**Mesoebene**“, stellt die „Passung“

zwischen Individuum und Arbeitsplatz, zwischen Fähigkeit und Anforderungen sowie individuellen Erwartungen und organisationellen Bedürfnissen in den Mittelpunkt. In diesem Konzept amerikanischer Arbeitspsychologen, das bereits aus den späten 60er Jahren des letzten Jahrhunderts stammt, aber in Deutschland gegenwärtig nur eine untergeordnete Rolle spielt, werden die Wechselwirkungen zwischen Gruppe und Individuum wesentlich für die Entstehung von „Stress“ bzw. stressassoziierter Erkrankungen.

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung der zunehmend alternden Belegschaften und Fachkräftemangel erscheint ein kollektives

Umdenken überfällig. Eine Verwährung von Teilhabechancen bzw. ein Misslingen der (Wieder-)Eingliederung von schwachen oder leistungsgeminderten wird nicht nur fehlende Lebensperspektiven für mehrere Millionen Menschen, sondern erhebliche ökonomische Konsequenzen für Staat und Gesellschaft nach sich ziehen. In der Vernetzung von Experten in der Gesundheitsversorgung und dem Arbeitsschutz sieht Prof. Weber den richtigen Weg, gegen die beschriebenen Trends vorzugehen. In diesem Sinn ist die Wiederentdeckung der Solidarität eine derzeit noch unterschätzte aber bedeutsame multiprofessionelle Herausforderung des kommenden Jahrzehnts. □

Diskriminierung am Arbeitsplatz – Erfahrungen und Konzepte

Referentin: Leonore Julius

Von Erfahrungen der Betroffenen zur Diskriminierung von psychisch erkrankten Menschen am Arbeitsplatz berichtete Frau Leonore Julius, Geschäftsführerin des Bundesverbandes der Angehörigen psychisch Kranker (BAPK) und stellte Konzepte zum Abbau von Diskriminierung vor.

Das Projekt „Psychisch krank im Job“, ein Kooperationsprojekt der BAPK mit dem BKK Bundesverband, besteht seit 2002.

Ziele des Projekts sind:

- Stärkung der Selbsthilfepotenziale,
- Entstigmatisierung und Enttabuisierung psychischer Erkrankungen,
- Nutzung gemeinsamer Ressourcen und Erfahrungen,
- neue Wege zur Verhinderung beruflicher Ausgrenzung (Prävention).
- Im Rahmen dieses Projekts gehen Vertreter des BAPK, also Angehörige psychisch Kranker in die Betriebe, um Expertenwissen einzusetzen, Authentizität der Personen gibt Vertrauen,

• Das H-I-L-F-E Konzept

H
I
L
F
E

insehen

initiative ergreifen

Leistungsfunktion wahrnehmen

Führungsverantwortung: fordern – fördern

Experten hinzuziehen



- ähnliche soziale Bezüge werden aufgezeigt, Gemeinsamkeiten in emotionalen Aspekten werden entdeckt.

Module dieses Projekts sind:

- Die Durchführung von Seminaren und Tagungen,
- Erstellung von Informationsmaterialien sowie
- die Etablierung von Hot-lines.

Seminarinhalte sind zum Beispiel:

- die Teilnehmer für die ökonomische und soziale Problematik zu sensibilisieren,

Basisinformationen über Krankheitsbilder, Frühwarnzeichen und Behandlungsmöglichkeiten zu geben,

- Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit und Arbeitsprozesse aufzeigen und Vorstellung von Handlungsmöglichkeiten im Umgang mittels des H-I-L-F-E Konzepts,
- neue Handlungsstrategien des Unternehmens vortragen und
- auf externe Unterstützungsmöglichkeiten hinzuweisen. □