

Projekt „Gesund arbeiten“ (Christian Harig)

„Arbeit“ umfasst in diesem Projekt unterschiedliche Formen des „Tätig Seins“ und geht über Erwerbstätigkeit hinaus. Im Fokus sollen insbesondere Werkstätten und Industriebetriebe stehen. Die Akteure des betrieblichen Geschehens sollen im Rahmen geschützter Kommunikation die Möglichkeit erhalten, die Themenkreise psychische Erkrankung konkret zu diskutieren und Handlungsstrategien zu entwickeln, die psychische Belastungen im Arbeitsleben minimieren, von psychischer Erkrankung bedrohte Beschäftigte ins Arbeitsleben integrieren und Wiedereingliedern. Ein Ziel ist es, Raum für Austausch und Reflektion als Ressource im Arbeitsprozess zu schaffen und dadurch die Fähigkeit zur Kommunikation zu stärken.

Im Sinne eines Best Practise werden bestehende Ansätze genutzt und weiter ausgebaut. In diesem Zusammenhang ist die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, den Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen sowie den Organisationen von Menschen mit Behinderungen und den Werkstatträten von besonderer Bedeutung. Auch Ansätze außerbetrieblicher Teilhabe von Menschen mit psychischen Erkrankungen am gesellschaftlichen Geschehen werden einbezogen. Beispiele werden auf Anfrage benannt.

Eine Besonderheit des Projektes ist der salutogenetische Ansatz, das heißt, es wird von den Ressourcen ausgegangen. Innovative Ansätze und ein besonderer Blick auf Personalentwicklung, demografischen Wandel und die Rolle der Führungskräfte, Arbeitgeber, Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen und Werkstatträte, zeichnen das Projekt aus. Verschiedene Maßnahmen wie Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, Teamtrainings oder maßgeschneiderte Workshops sowie regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit etablieren das Thema „Gesund arbeiten“ als wichtiges Personalentwicklungselement in den Betrieben und Werkstätten. „Unter anderen geht es darum, das gesunde Älterwerden im Arbeitsleben zu begleiten und Vitalität zu fördern, ein Thema, das gerade in den Bereichen, wo Menschen (etwa Personalverantwortliche, Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen und Werkstatträte) mit hohem Engagement oft über ihre Kräfte arbeiten, bedeutsam ist.“

Letztlich bedeutet betriebliches Gesundheitsmanagement eine Veränderung der Kommunikationsstrukturen und ist ein wichtiger Bestandteil der Organisationsentwicklung. Neben der Frage, was Arbeit für den Einzelnen bedeutsam, handhabbar und verstehbar macht, geht es in dem Projekt auch darum, einen Brückenbau zwischen den Hierarchien herzustellen, der für kohärentes Arbeiten wichtig ist.“ Der Projektansatz, Führungskräfte zunächst ihre Gesundheitsmöglichkeiten im Arbeitsprozess für sich thematisieren zu lassen und sich dann in einem zweiten Schritt ihrer Verantwortung für ihre Mitarbeitergesundheit zu widmen, ist innovativ, da er die Selbstfürsorge als Ressource aufgreift und somit entlastend auf die Führungsverantwortung wirkt.

Die Ansprüche an die in der Arbeit mit Menschen tätigen Menschen sind immens, teilweise sogar überfordernd. So kann es durchaus nützlich sein, **Selbstfürsorge als Ressource**

aufzugreifen und die Belastungen der Mitarbeiter als besonderen Schwerpunkt zu behandeln und den Austausch untereinander in den Mittelpunkt zu stellen.

So erscheint es sinnvoll, gemeinsam konkrete Kommunikationsstrukturen zu entwickeln. Dabei sollte das Augenmerk vor allem auf die Konfliktbehandlung gerichtet werden. Fragen wie

- 1) Wie kann ich einen verborgenen Konflikt thematisieren?
- 2) Wie gehe ich sprachlich mit offenen Konflikten um?

oder

- 3) Wie lassen sich Konflikte vermeiden?

sollten dabei im Mittelpunkt stehen, ohne das konkrete Handeln bei der Minimierung psychischer Belastungen und Wiedereingliederung psychisch kranker Menschen aus dem Auge zu verlieren.

Viele Mitarbeiter haben außerdem Schwierigkeiten, **ihre Erwartungen und Wünsche, aber auch die Art ihrer Überforderung und Ängste und Sorgen klar zu formulieren**. Daher sollte ein weiterer Schwerpunkt darin liegen, diese Themen anzusprechen und – auch sprachlich – zu konkretisieren. Eine wichtige Rolle spielen dabei Probleme wie:

- 1) Wie kommt man hinsichtlich der eigenen Nöte zu Lösungen oder Entlastungen, wenn Geschäftsführung und Vorgesetzte diese nicht anbieten können (zeitlich, mangels eigener Perspektive)?
- 2) Was bedeutet es, wenn eine Unternehmenskrise die Qualität der jahrelangen Arbeit plötzlich bedeutungslos zu sein scheint (erlernte Hilflosigkeit)?
- 3) Wie kann dennoch Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit zu erhalten sein, um das Gefühl der Selbstwirksamkeit nicht zu verlieren?