HPP Newsletter

HPP Health Professional Plus

Jahrgang 13, Ausgabe 34 Januar 2015

# Toleranz – haben Sie heute schon inkludiert?

**Thema dieser Ausgabe:**

- Toleranz—wie Zusammenleben gelingt
- Gute Vorsätze einhalten

*Die Anschläge vom 7. 1. 2015 in Paris auf die Redaktion der Zeitschrift Charlie Hebdo und einen jüdischen Supermarkt haben nicht nur die Franzosen aufgeschreckt. Die ganze Welt diskutiert zurzeit, wie sich das Zusammenleben verschiedener Kulturen, Ethnien und Überzeugungen besser gestalten lässt. Einen Nährboden für Einstellungen, die zu den Attentaten geführt haben, soll es nicht mehr geben. Wie tolerant sind wir eigentlich?*

Und wie äußert sich Intoleranz? Nicht nur in den deutlich wahrnehmbaren und verstörenden terroristischen Taten Einzelner. Wir alle sind intolerant, wenn wir nicht bereit sind, anderen zuzuhören. Wenn wir sozial schwächere, alte, behinderte Menschen ausgrenzen. Wenn wir Ausländern respektlos begegnen. Sind wir in unserer sich ständig ändernden und immer vielfältiger werdenden Gesellschaft mit unserer Toleranzkompetenz überfordert?

In früheren Zeiten, als die Menschen noch in kleinen Gemeinschaften zusammenlebten, war ein Misstrauen gegenüber Fremden möglicherweise lebensrettend. Wer anders war, war vielleicht ein Feind oder bedrohte die bestehenden sozialen Strukturen. Damals waren der starke Zusammenhalt mit der eigenen Gruppe und die Ablehnung anderer noch ein gutes Überlebensprinzip.

Heute müssen wir uns allerdings von diesem Steinzeitverhalten lösen. Angesichts der wachsenden Bevölkerungszahlen, die ein immer dichteres Zusammenleben mit sich bringen, und den großen Möglichkeiten, überall auf der Welt leben zu können, brauchen wir moderne Strategien.

Denn Intoleranz führt eher in einen Teufelskreis: Wer sich benachteiligt fühlt, vielleicht weil er arm ist oder diskriminiert wird, schaut mit Neid auf Menschen, denen es besser geht. Es werden Sündenböcke gesucht, Ärger und Wut auf andere kommen auf. Daraus entsteht eine Bereitschaft, diese anderen nun ebenfalls auszugrenzen, nicht wertzuschätzen und möglicherweise auch aggressiv zu werden. Und Gewalt führt immer zu neuer Gewalt.

Eine Studie der Bertelsmann Stiftung aus dem letzten Jahr zeigte, dass der gesellschaftliche Zusammenhalt dann am größten ist, wenn der Wohlstand hoch und die Wirtschaftskraft stark ist. Wir können am besten anderen Menschen vertrauen, ihnen helfen und auch Menschen mit anderen Werten und Lebensweisen akzeptieren, wenn wir ein niedriges Armutsrisiko, ein städtisches Umfeld und eine ähnliche Altersstruktur haben. Im Umkehrschluss wären Gruppen mit niedrigem Einkommen in wirtschaftlich schwachen, ländlichen Gebieten am wenigsten tolerant.

Was kann uns also aus dieser Situation heraushelfen? Es ist gar nicht so schwierig: Wir neigen zu Ablehnung gegenüber dem Unbekannten. Ein näheres Kennenlernen baut dieses Gefühl des Fremden ab und führt zu mehr Toleranz. Es ist leichter, ganz allgemein „die Muslime", „die Christen" oder „die Juden" abzulehnen, als die langjährige Kollegin Frau Gönül, den Nachbarn Herrn Schmitz oder Benjamin, den Schulfreund des eigenen Kindes.

Ach, Sie halten sich gar nicht für intolerant? Möglicherweise überschätzen Sie Ihre eigene Toleranz. Die Studie „ZuGleich – Zugehörigkeit und Gleichwertigkeit" des Instituts für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) an der Universität Bielefeld zeigte, dass viele Befragte ihre Integrationsbereitschaft und Toleranz zu hoch einschätzen. Vorbehalte gegenüber anderen sind häufig in Vorurteilen und Ängsten, selbst abgehängt zu werden, begründet.

Testen Sie Ihre eigenen Vorurteile! Wenn Sie wissen möchten, wie es um Ihre Einstellungen gegenüber anderen Gruppen bestellt ist, sollten Sie die Tests der Harvard Universität mitmachen. Sie können bei diesen Online-Tests überprüfen, welche Einstellungen Sie z. B. gegenüber Dicken oder Dünnen, Homo- oder Heterosexuellen, Jungen oder Alten, Männern oder Frauen, Schwarzen oder

*(Fortsetzung auf Seite 3)*

## Inhaltsverzeichnis

**Toleranz—haben Sie heute schon inkludiert?** 1

**Auf dem Weg in ein neues Jahr—wie Sie vom vergangenen profitieren** 2

**Neue Informationen zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz** 2

**Buchtipp: Das hält keiner bis zur Rente durch!** 3

**Depressionen: Höchststand bei Krankschreibungen** 3

**Fachtag zum betrieblichen Gesundheitsmanagement in Hamburg** 4

Wie tolerant sind wir eigentlich?

## Auf dem Weg in ein neues Jahr—wie Sie vom vergangenen profitieren

*Am Beginn eines neuen Jahres sehen wir nach vorne und fassen gute Vorsätze. Oder haben Sie sie schon wieder vergessen? Werfen Sie den Blick noch einmal zurück auf das Jahr 2014!*

Nach vorne schauen ist gut. Aber es kann auch sehr motivierend sein, einmal zu sehen, was wir schon erreicht haben und uns an den Früchten des Erfolgs zu freuen.

Nehmen Sie sich also eine ruhige Stunde und etwas zu schreiben. Dann denken Sie über folgende drei Fragen nach und gehen Sie dabei in Gedanken Monat für Monat durch das vergangene Jahr:

**Erfolge**: Welche Schritte haben Sie im letzten Jahr unternommen, um Ihre persönlichen Ziele zu erreichen? Was waren Ihre Erfolge? Worüber können Sie sich freuen? Was ist Ihnen Schönes passiert? Ist es Ihnen gelungen, im Einklang mit Ihren Werten zu leben? Berücksichtigen Sie dabei auch die scheinbar kleinen Schritte und Erfolgserlebnisse.

**Ergebnisse**: Welche neuen Möglichkeiten haben sich für Sie als Resultat aus Ihren Erfolgen im letzten Jahr ergeben? Was sind die Folgen aus Ihren Anstrengungen und Unternehmungen im letzten Jahr?

**Nächste Schritte**: Was wird Ihnen in diesem Jahr möglich sein, aufbauend auf den Ergebnissen des letzten Jahres? Und was möchten Sie in diesem Jahr erreichen? Was haben Sie sich vorgenommen? Wie viel können Sie in diesem Jahr erreichen, nachdem Sie im letzten Jahr schon so viel geschafft haben?

Dieser Prozess des Zurückblickens und Auswertens lässt sich vergleichen mit dem Genuss eines Präsentkorbes. Wenn Sie genau hinsehen, werden Sie viele tolle Dinge aus dem letzten Jahr entdecken. Vielleicht bekommen Sie bei diesem Rückblick ein Gefühl von „Wahnsinn! Was letztes Jahr alles passiert ist und wie weit ich gekommen bin!".

Oder die ganze Übung kommt Ihnen ein bisschen schal und langweilig vor. Dann kann sie Ihnen dabei helfen, Bereiche zu identifizieren, in denen Sie noch nicht weit genug gekommen sind oder noch nicht genügend verändert haben.

Es gibt bei dieser Aufgabe keine richtige oder falsche Lösung. Sie ist eine wertvolle Gelegenheit, zu beobachten, sich zu freuen und das Jahr zu verarbeiten.

Nützen Sie die Informationen und die Erkenntnisse, die Sie eben gewonnen haben und blicken Sie jetzt nach vorne, auf das Jahr 2015. Was könnte Ihr Leitthema, Ihr Motto für dieses Jahr werden? Gibt es ein Wort, einen Satz oder vielleicht auch ein Lied oder ein Gedicht, das Ihnen passend erscheint? Sie werden merken, dass Sie auf das richtige Motto gestoßen sind, wenn es sich für Sie richtig anfühlt und etwas in Ihnen anspricht.

Mit diesem Leitthema oder Motto können Sie sich dann weiter auf den Weg in das Jahr 2015 machen!

## Neue Informationen zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz

*Die Informationskampagne des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen wird mit einem weiteren Thema fortgesetzt.*

Die neueste Broschüre des BDP widmet sich dem Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement—Wie die Einführung gelingt". Es werden speziell Führungskräfte und Personalverantwortliche angesprochen.

Sie erfahren hier, warum ein Gesundheitsmanagement bedacht und auf der Grundlage eines Konzeptes eingeführt werden sollte. Es wird geschildert, wie der Prozess typischerweise abläuft.

Die Autoren dieser Reihe sind erfahrene Psychologinnen und Psychologen, die sich selbst beruflich um die Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz kümmern.

Sie können die Broschüren als pdf-Download kostenlos abonnieren. Dafür klicken Sie einfach auf folgenden Link: http://www.bdp-verband.de/bdp/archiv/gesunde-arbeit/index.html. Dort finden Sie auch die übrigen elf bislang erschienen Flyer.

Als weitere Themen erscheinen demnächst:

- „Betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich umsetzen—mit den richtigen Instrumenten"
- „Change Management—Eine Herausforderung für Mitarbeiter und Vorgesetzte"

## Buchtipp: „Das hält keiner bis zur Rente durch!"

*Das neue Buch vom Autoren-Duo Carola Kleinschmidt und Hans-Peter Unger ist erschienen. Wie der Untertitel verrät, bringen sie uns Erkenntnisse aus der Stress-Medizin näher, damit die Arbeit nicht krank macht.*

Tatsächlich beschränken sich die beiden renommierten Autoren nicht nur auf die Arbeitswelt. Ihnen geht es darum, die Gründe dafür zu beleuchten, warum in den letzten Jahrzehnten Stress, Depression und Burnout zum Dauerthema geworden sind.

Es wird die aktuelle Diskussion zum Thema zusammengefasst und dann geht es in die Tiefe: Burnout wird als Sinnkrise der Gesellschaft beschrieben. Dies zeigt sich natürlich auch in der Arbeitswelt und im Verhalten jedes Einzelnen.

Warum wir so schlecht mit den Stressbelastungen der heutigen Zeit zurechtkommen, wird auf der Grundlage der Hirnforschung und der Evolutionsbiologie erklärt. Wegen dieses Erbes aus ganz frühen Zeiten nehmen wir z. B. negative Emotionen sehr viel stärker wahr und erinnern sie auch länger als positive.

Nicht Stress an sich macht krank, sondern der Dauerstress. Kleinschmidt und Unger stellen fest, dass auch ganze Unternehmen und die Gesellschaft ausbrennen können.

Zum Schluss erhalten die Leser Anregungen, wie sie selbst mit einfachen Übungen eine „Gesundheitsspirale" in Gang setzen können. Und auch BGM-Experten erhalten Tipps.

Jeder Einzelne, Unternehmen und die Gesellschaft sind aufgefordert, dem Thema Stress aktiv zu begegnen. Auf wissenschaftlicher Grundlage, spannend zu lesen!

*„Das hält keiner bis zur Rente durch! – Damit die Arbeit nicht krank macht: Erkenntnisse aus der Stress-Medizin*", C. Kleinschmidt, H.-P. Unger, Kösel-Verlag, München 2014, 19,99 €

## Fortsetzung: Toleranz—haben Sie heute schon inkludiert?

*(Fortsetzung von Seite 1)*
Weißen haben. Unter diesem Link finden Sie die Tests: https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/

Aber Vorsicht! Nicht erschrecken, wenn Sie doch nicht so tolerant sein sollten, wie Sie geglaubt haben.

In uns allen sind Vorurteile tief verankert. Nur ein bewusstes Bearbeiten der oft unbewussten Einstellungen hilft dabei, sie abzubauen und zu einer realistischen Einschätzung zu kommen.

Dies ist auch ein Thema für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Einige Mitarbeiter sind evtl. durch die Ereignisse in Frankreich besonders belastet.

Auch der Umgang miteinander, gerade in Teams mit verschiedenen Nationalitäten oder Glaubensrichtungen, kann unter der aufgeheizten öffentlichen Diskussion leiden.

Wenn Unternehmen die Anschläge zur Verbesserung des Umgangs miteinander nutzen, waren sie nicht nur sinnlos.

Es gibt viele Vorschläge, wie sich Toleranz in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft fördern lässt.

Anregungen finden Sie z. B. in der Studie **„ZuGleich"**: http://www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/ZuGleich.html oder im Bericht des Berufsverbandes der Deutschen Psychologinnen und Psychologen (BDP) **„Inklusion – Integration – Partizipation":** http://www.bdp-verband.org/aktuell/2013/bericht/index.html .

*„Gleichgültigkeit ist die mildeste Form der Intoleranz."*
*(Karl Jaspers)*

## Depressionen: Höchststand bei Krankschreibungen

*Die DAK berichtet in ihrer Analyse des Krankenstandes im Jahr 2014 über einen Anstieg der Fehltage wegen psychischer Erkrankungen.*

Insgesamt entfielen 2014 knapp 17 Prozent aller Ausfalltage auf Depressionen, Angststörungen und andere psychische Leiden. Das ist ein Anstieg um knapp 12 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Damit liegen psychische Erkrankungen erstmals auf dem zweiten Platz der Ursachen für Fehlzeiten.

Nach wie vor auf dem ersten Platz stehen Muskel-Skelett-Erkrankungen—vorwiegend Rückenschmerzen.

Besonders auffällig ist der Anstieg bei den Fehlzeiten wegen Depressionen. Im Jahr 2014 entfielen auf 100 Versicherte 112 Ausfalltage wegen dieser Diagnose. Das ist ein starker Anstieg: in den letzten 10 Jahren hat sich damit die Zahl der Fehltage mehr als verdoppelt.

Insgesamt ist der Krankenstand leicht gesunken.

Als Ursache für diesen Trend sieht die DAK auch ein gestiegenes Bewusstsein und vermehrte Sensibilität sowohl bei den Betroffenen, als auch bei den Patienten.

„Da chronischer Stress ein Risikofaktor für psychische Erkrankungen ist, gehört die Prävention deshalb zunehmend in den Fokus des betrieblichen Gesundheitsmanagements.", kommentierte Herbert Rebscher, der Vorstandsvorsitzende der DAK.

"Der Weg zur Gesundheit kann und soll Spaß machen."


**Health Professional Plus**

Am Redder 11, 22880 Wedel

Telefon: 0 41 03 / 70 18 – 140
Fax: 0 41 03 / 70 18 – 144
E-Mail: inof@h-p-plus.de


Sie finden uns auch im Web!
www.health-professional-plus.de

Gesunde, aktive, motivierte und zufriedene Mitarbeiter bilden die Basis eines gesunden Unternehmens. Hohe Fehlzeiten, Unzufriedenheit und Stress stören das Klima, können auch das Unternehmen krank machen.

Eine gezielte Gesundheitsförderung gehört heute zur modernen Unternehmensstrategie. Mit Health Professional Plus habe ich mich darauf spezialisiert, Sie zielgerichtet und praxisbezogen bei allen Projekten zu unterstützen, die Gesundheit und betriebliches Gesundheitsmanagement betreffen. Insbesondere mit Angeboten für das Gesundheitswesen, aber auch für allen anderen Branchen.

**Mein Plus:** Fundiertes Fachwissen erfolgreich in die Praxis umsetzen.

---

Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen

## Vormerken: Fachtag zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in Hamburg am 16. 4. 2015

*Seit über zwei Jahren existiert in Hamburg eine Gruppe engagierter Psychologinnen und Psychologen, die sich mit dem Thema des betrieblichen Gesundheitsmanagements befasst. Als Ergebnis ihres Erfahrungsaustauschs, bieten die Experten jetzt unter dem Titel „Leistung durch Gesundheit! - Psychologische Konzepte für den gesunden Betrieb" einen Fachtag an.*

Wie lässt sich durch psychologisches Fachwissen das betriebliche Gesundheitsmanagement zum Erfolg führen? Diese Frage wird auf einer Tagung beantwortet, die am 16. 4. 2015 im Gästehaus der Universität Hamburg stattfinden wird. Der Berufsverband der Deutschen Psychologinnen und Psychologen lädt Personalverantwortliche, Personalentwickler, Führungskräfte und Betriebsärzte ein, die das betriebliche Gesundheitsmanagement in ihrem Unternehmen vorantreiben wollen.

Sie erhalten Antworten und praktisches Handwerkszeug zu den drei wichtigsten Themenbereichen des betrieblichen Gesundheitsmanagements:

**Führung, Team und Organisation.**

Die Teilnehmer können in mehreren Workshops Lösungsansätze und praktisches Vorgehen in verschiedenen Bereichen kennen lernen: zur „gesunden Führung", zur gesundheitsförderlichen Teamentwicklung, zum Umgang mit Konflikten im Team, zur stufenweisen Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und zur Durchführung einer Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen.

Kosten: 199,00 € (inkl. Verpflegung)

Vormerkungen an: info@h-p-plus.de