

Barrierefreie Arbeitsplätze für Menschen mit seelischen Behinderungen

Azize Kasberg, B. Sc.

02.05.2015

60. Ergotherapie-Kongress des DVE e.V.

Gliederung

- Basis des Vortrages
- Begriffsbestimmungen
- Regelungen und Finanzierung
- Einflussfaktoren der Barrierefreiheit
- Abschließende Worte

Basis des Vortrages

- Systematisches Review:
„Welche Einflussfaktoren der Arbeitssituation sind für Menschen mit seelischen Behinderungen im Sinne der Barrierefreiheit relevant?“
Keine der sieben eingeschlossenen Studien befasste sich vorrangig mit dem Thema Barrierefreiheit oder untersuchte explizit die Wirksamkeit einer barrierefreien Anpassung von Arbeitsplätzen für Menschen mit seelischen Behinderungen. Die Ergebnisse konnten lediglich als Hinweise gewertet werden.^a
- Erkenntnisse aus der Fachliteratur
- Berufliche Erfahrung (Zuverdienstprojekt)

Barrieren – Definition nach ICF

„... (vorhandene oder fehlende) Faktoren in der Umwelt einer Person, welche die Funktionsfähigkeit einschränken und Behinderung schaffen. ...“

(WHO 2005, S. 147)

Menschen mit Behinderungen

UN-BRK: „... Menschen, die **langfristige** körperliche, seelische, geistige oder Sinnes**beeinträchtigungen** haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen **Barrieren** an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“

(BMAS, Referat Information, Publikation, Redaktion 2010, S. 10)

Beeinträchtigungen bei psychischen Störungen

- **Wahrnehmung**
- **Denken**
- **Ich-Erleben**
- Bewusstsein/Vigilanz
- Aufmerksamkeit/Gedächtnis

^a Eine Auflistung der eingeschlossenen Studien finden Sie vor dem Literaturverzeichnis.

- Orientierung
- Affektivität
- Antrieb
- Intelligenz

(Arolt et al. 2007, S. 28–29)

Barrierefreiheit

„Barrierefrei sind ... gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“

§4 des Behindertengleichstellungsgesetz (vom 27.04.2002 in der Fassung vom 19.12.2007)

Gesetze - Regelungen - Normen

- UN-Behindertenrechtskonvention
- Behindertengleichstellungsgesetz
- § 81 SGB IX: Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsplätzen
- ASR V3a.2: technischen Regeln für Arbeitsstätten zur barrierefreien Gestaltung
- DIN 18040: Barrierefreies Bauen
- DIN EN ISO 10075-1 bis -3: psychischen Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz

Mögliche Kostenträger

- Krankenversicherung
- Bundesagentur für Arbeit
- Unfallversicherung
- Träger der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden (z. B. Integrationsämter)
- öffentlichen Jugendhilfe
- Sozialhilfe
- Rentenversicherung

Kategorien zur Gliederung der Einflussfaktoren der Arbeitssituation

- Arbeitsaufgabe und -inhalt
- Arbeitsorganisation und -zeit
- Arbeitsumgebung und -platz
- soziale Beziehungen
- Bedingungen des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses
- Sonstiges (Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt, personenbezogene Kontextfaktoren, Unterstützung durch das psychosoziale Hilfesystem und die Kostenträger)

(in Anlehnung an Oppolzer 2010, S. 17)



Arbeitsaufgabe und -inhalt^b

- Passung von Anforderungen und Leistungsfähigkeit/Kompetenzen^{1,4,6,7}
- Leistungserwartungen^{1, 3, 6}
- Umfang, klar umschriebenes Aufgabenfeld^{1, 6}
- Abstufbarkeit^{1, 6}
- Abwechslungsreichtum¹
- Attraktivität¹
- „...Passung ... der Persönlichkeit ... und dem Profil der Stelle ...“^(Plöβl 2011)



Arbeitsorganisation und -zeit

- Gleitzeit¹, „innere Uhr ... respektieren“^(Plöβl 2011)
- Gestaltung und Häufigkeit von Pausen¹
- Bewegungsmöglichkeiten (während der Arbeit und in Pausen)¹
- geforderte Flexibilität^{3,6}
- strukturierte Tagesordnungen¹
- Über-/Rückblicke¹
- „übersichtlichen betrieblichen Strukturen“^(Plöβl 2011)
- Vermeidung von Störungen, Multitasking und Zeitdruck (Erkenntnisse aus der betrieblichen Gesundheitsförderung)

^b Hochgestellte Zahlen kennzeichnen die Hinweise aus den Studien. Sie finden die Zuordnung zu den einzelnen Studien vor dem Literaturverzeichnis. Hochgestellte Namen mit Jahreszahl kennzeichnen die Erkenntnisse aus der Fachliteratur. Die jeweiligen Quellenangaben finden Sie im Literaturverzeichnis. Fehlen diese Angaben, handelt es sich um persönliche Ergänzungen.



Arbeitsplatz und -umgebung

- kognitive Stützen, Kompensationsstrategien^{1, 2, 5} (z. B. Schilder/Zeichen, Checklisten, Signalgeber)
- Ergänzung verbaler Anweisungen durch schriftliche Materialien¹
- Arbeitsplatzposition¹
- Einzel- oder Gruppenarbeitsplätze¹
- Anpassbarkeit⁶, Rückzugsmöglichkeiten^(PlöBI 2011)
- Geräuschkulisse¹, (selbstgewählte) Musik⁵
- multisensorische Ansätze/Strategien⁵ (z. B. Zwei-Sinne-Prinzip/ Leitsysteme^(Rau 2011, S. 33)), „Licht ..., Material und Farbigkeit sowie synästhetische Gestaltung (olfaktorische und akustische Maßnahmen) können Wohlbefinden steigern und Unruhe bzw. Ängste reduzieren“^(Rau 2011, S. 26)



Soziale Beziehungen in vertikaler und horizontaler Hinsicht

Sind häufig geprägt von mangelnden Kenntnissen und Erfahrungen, Stigmatisierungen und Diskriminierungen

- ➔ Entstigmatisierung und Aufklärung^{1,3,4,6}
- Anforderungen an die sozialen Kompetenzen durch Kolleg_innen, Führungskräfte oder Kund_innen^{1,6}
- klare Ansprechpartner_innen^(PlöBI 2011)
- Meetings, Supervisionen, Feedbacks¹
- Förderung des Selbstwertgefühls⁶
- Verhalten von Führungskräften insbesondere der Umgang mit Fehlern
- Atmosphäre¹



Bedingungen des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses

- Rekrutierungsstrategien der Betriebe^{3, 4}
- Gestaltung von Bewerbungsgesprächen^{1,6}
- Arbeitsplatzsicherheit (Stichworte: Zeitverträge, Leiharbeit)
- angemessene Vergütung



Zugang zum Arbeitsmarkt

Vorbehalte, Stigmatisierungen und Diskriminierungen erschweren den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt.

- ➔ Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit bei Arbeitgeber_innen und Kolleg_innen zu Problemlagen und Unterstützungsmöglichkeiten^{1,3,6}
- Verfügbarkeit von (anpassbaren) Arbeitsstellen^{3,6}
- bedarfsorientierte Unterstützung der Betroffenen bei der Arbeitsplatzsuche/ -begleitung^{1,3}
- bedarfsorientierte Unterstützung der Arbeitgeber_innen³
- rechtliche Regelungen zum besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach SGB IX³



Personenbezogene Kontextfaktoren

- Motivation^{4,6,7}
- Selbstwertgefühl⁶
- finanzielle Sicherheit^{4,7} / Schuldnerberatung⁶
- Gesundheitszustand^{6,7}
- Mobilität⁶
- Barrierefreiheit (auch andere Behinderungen)^{6,7}
- Qualifikationen^{3,7}
- Kinderbetreuung⁷
- Unterstützung bei familiären Problemen⁷
- Beachtung der Work-live-Balance⁴
- Aufklärung zu Unterstützungsmöglichkeiten⁷



Unterstützung durch das psychosoziale Hilfesystem und die Kostenträger

- komplexe Bürokratie und unübersichtliche Zuständigkeiten^(von Kardorff 2013, S. 88)
- Aufklärung, Beratung und Unterstützung von Arbeitgeber_innen und Betroffenen^{1,3,6,7}
- Zusammenarbeit und Kooperationen^{1,6}, Schnittstellenmanagement⁶
- Erkennen und Förderung von Menschen mit leichteren Formen von Behinderungen^(von Kardorff 2013, S. 88), Verfügbarkeit von ambulanten Therapieangeboten⁶
- Stellenwert der Teilhabe am Arbeitsleben⁶
- Beantragung und Gestaltung von Rehabilitationsmaßnahmen⁶
- Fürsorgeperspektive^(von Kardorff 2013, S. 88)
- Berücksichtigung der Vorlieben der Klient_innen⁷

Abschließende Worte

Die Präsenz des Themas in den Medien oder der Forschung entspricht nicht der Relevanz des Themas. Der Fachkräftemangel, die leeren Sozialkassen und motivierte Betroffene, die arbeiten möchten und können, zeigen dass fundierte Erkenntnisse erforderlich sind.

Die Vertragsstaaten vereinbarten die UN-BRK „in Anerkennung des wertvollen Beitrags, den Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Wohl ... leisten ..., und in der Erkenntnis, dass die Förderung ... ihrer uneingeschränkten Teilhabe ... zu erheblichen Fortschritten in der ... Entwicklung der Gesellschaft ... führen wird,...“

(BMAS 2010, S. 7)

In diesem Sinne wünsche ich mir barrierefreie Arbeitsplätze für Alle!

Vielen Dank!

Kontakt: azizekasberg@gmail.com

Auf den folgenden Internetseiten finden Sie Informationen, die im Zusammenhang mit dem Thema „Arbeit und Psyche“ hilfreich sein können:

Informationen für Beschäftigte, Führungskräfte und weitere Akteure zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt: <http://psyga.info/>

Definitionen, Handlungsempfehlungen, weiterführende Informationen über psychische Belastungen bei der Arbeit: <http://www.gda-psyche.de>

Broschüre „Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz. Eine Handlungsleitlinie für Führungskräfte“: <http://www.barmer-gek.de>

Auf der Internetseite des DVE e. V. finden Sie viele Informationen und Links rund um das Thema UN Behindertenrechtskonvention:

<https://www.dve.info/infothek/fachthemen/un-brk.html>

Die folgenden sieben Studien wurden in die Auswertung des systematischen Reviews eingeschlossen:

1. “Occupational issues of adults with ADHD” (Adamou et al. 2013),
2. “Occupational Therapy Interventions for Employment and Education for Adults With Serious Mental Illness: A Systematic Review” (Arbesman & Logsdon 2011),
3. “Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse“ (Fietz et al. 2011),
4. “Analyses of Employment Incentives and Barriers for Individuals With Psychiatric Disabilities” (Larson et al. 2011),
5. “Effectiveness of Environment-Based Interventions for People With Alzheimer’s Disease and Related Dementias” (Padilla 2011),
6. “IAB Forschungsbericht 12/2013. Menschen mit psychischen Störungen im SGB II“ (Schubert et al. 2013),
7. „Earning and learning” in those with psychotic disorders: The second Australian national survey of psychosis” (Waghorn et al. 2012).

Literaturverzeichnis

- **Adamou et al.** (2013). Occupational issues of adults with ADHD. *BMC Psychiatry*, 13:59.
- **Arbesman & Logsdon** (2011). Occupational Therapy Interventions for Employment and Education for Adults With Serious Mental Illness: A systematic Re-view. *American Journal of Occupational Therapy*, 65(3), 238–246.
- **Arolt et al.** (2007). Basiswissen Psychiatrie und Psychotherapie (6., aktualisierte Aufl). Springer-Lehrbuch. Heidelberg: Springer Medizin.
- **BMAS** (Hrsg.) (2010). Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Bonn.
- **Fietz et al.** (2011). Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse. Akzeptanz der Instrumente zur Integration. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung in Unternehmen des Landes Bremen. Abgerufen am 05.05.2014 unter http://www.iaw.uni-bremen.de/ccm/cms-service/stream/asset/?asset_id=995009
- **von Kardorff et al.** (2013). Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 09.04.2014 unter http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertise_Zugang_zum_Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile
- **Larson et al.** (2011). Analyses of Employment Incentives and Barriers for Individuals With Psychiatric Disabilities. *Rehabilitation Psychology*, 56(2), 145–149.
- **Oppolzer** (2010). Psychische Belastungsrisiken aus Sicht der Arbeitswissenschaft und Ansätze für die Prävention. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche. Belastungen reduzieren - Wohl-befinden fördern* (S. 13–22). Berlin [u. a.]: Springer Medizin Verlag.
- **Padilla** (2011). Effectiveness of Environment-Based Interventions for People With Alzheimer's Disease and Related Dementias. *American Journal of Occupational Therapy*, 65(5), 514–522.
- **Plößl** (2011). BERICHT/350: "Was zählt, ist die berufliche Teilhabe" (Soziale Psychiatrie). Abgerufen am 16.04.2014 unter <http://www.schattenblick.de/infopool/pannwitz/presse/ppber350.html>
- **Rau** (Hrsg.) (2011). barrierefrei - bauen für die zukunft. bewegungsräume optimieren, intuition unterstützen, kontraste gestalten (2. Aufl). Berlin: Bauwerk.
- **Schubert et al.** (2013). IAB-Forschungsbericht 12/2013. Menschen mit psychischen Störungen im SGB II. Abgerufen am 29.04.2014 unter <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb1213.pdf>
- **Waghorn et al.** (2012). 'Earning and learning' in those with psychotic disorders: The second Australian national sur-vey of psychosis. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 46(8), 774–785.
- **WHO** (2005). ICF. Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. Abgerufen am 08.04.2014 unter http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endaussage/icf_endfassung-2005-10-01.pdf