Abschlusstagung
Projekt Zuverdienst

PROJEKT ZUVERDIENST

bag if
Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V.

Arbeit

ohne psychisch Kranke - geht das ?

Manfred Becker
manfred-becker@email.de

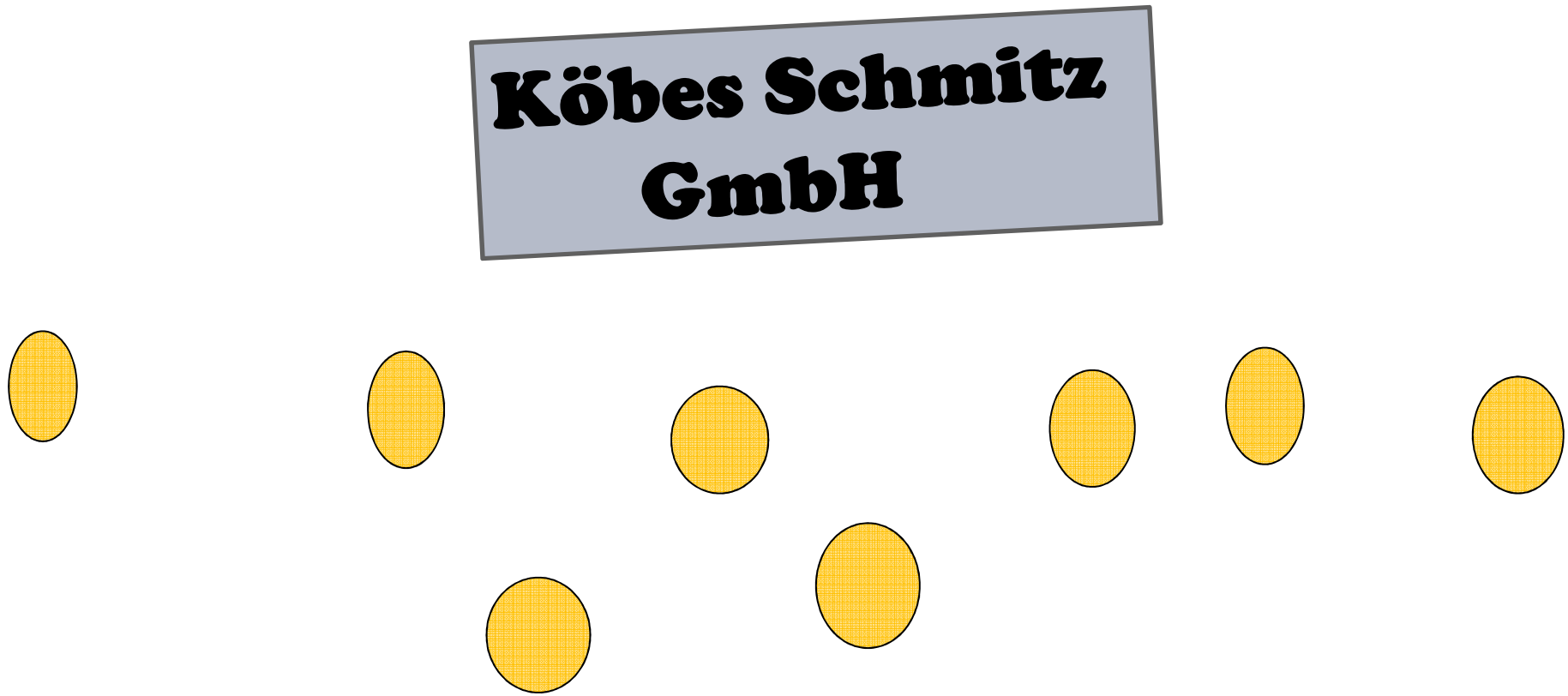
Zuverdienst © Becker 2017

rund ein Drittel der Bevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren leiden im Laufe eines Jahres unter einer psychischen Störung*

*Bundespsychotherapeutenkammer (BPtK) 2017

Fotolia.com

Zuverdienst © Becker 2017



Wenn 20% der Belegschaft fehlen würden

Zuverdienst © Becker 2017

Vorstand Firma Besser & Billig

Chefs neigen zu Burnout und Depression

Deutschlands Chefs haben ein größeres Risiko, psychisch krank zu werden als Otto-Normal-Bürger.

Vor allem Burnout und Depression drohen.

FAZ 23.09.2015

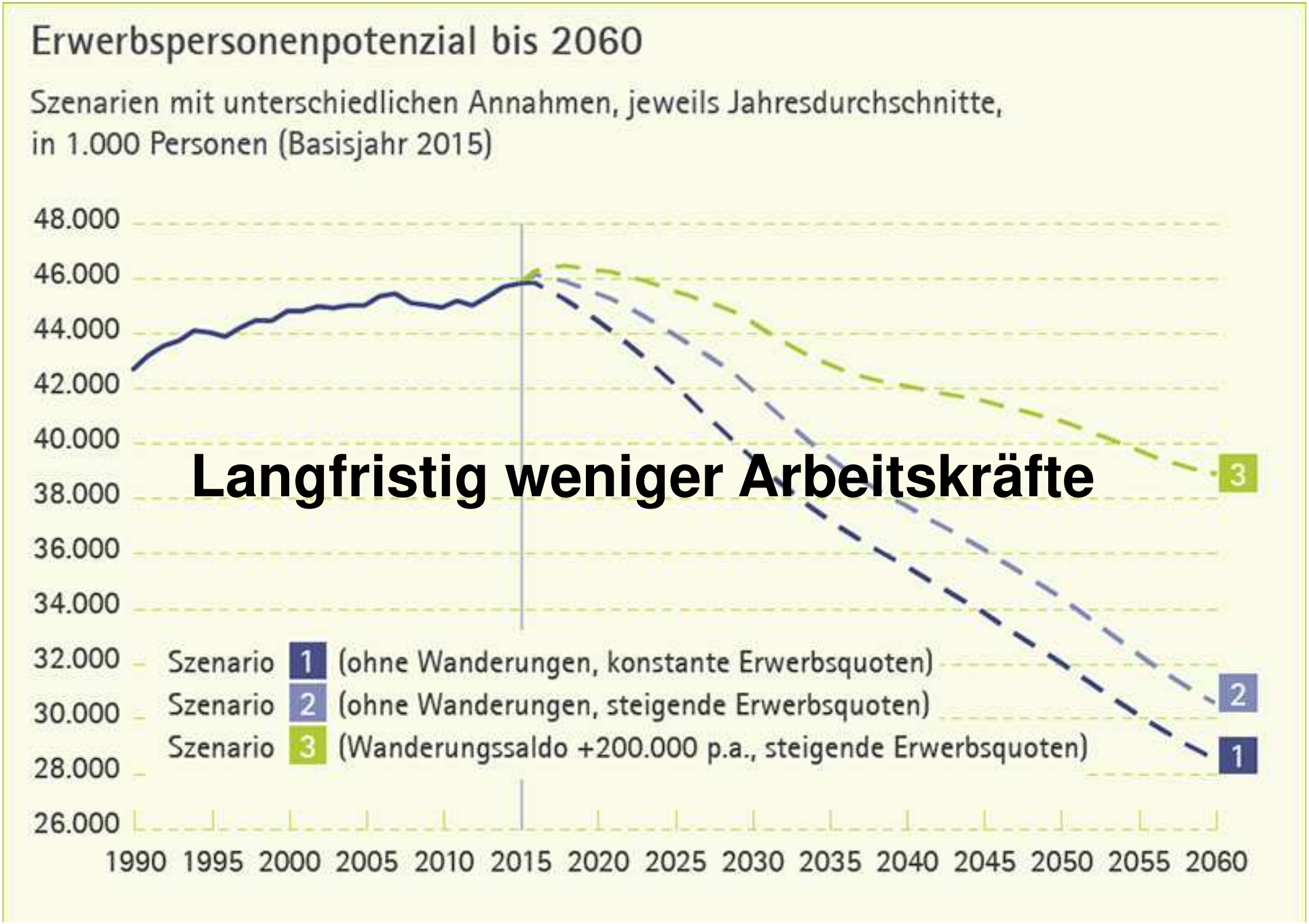
Psygema-Studie SRH Hochschule Heidelberg

Zuverdienst © Becker 2017

Es gibt mehr psychische Belastungen bei der Arbeit

> Betriebe müssen mit vorhandenem (Fach-)Personal pfleglich umgehen

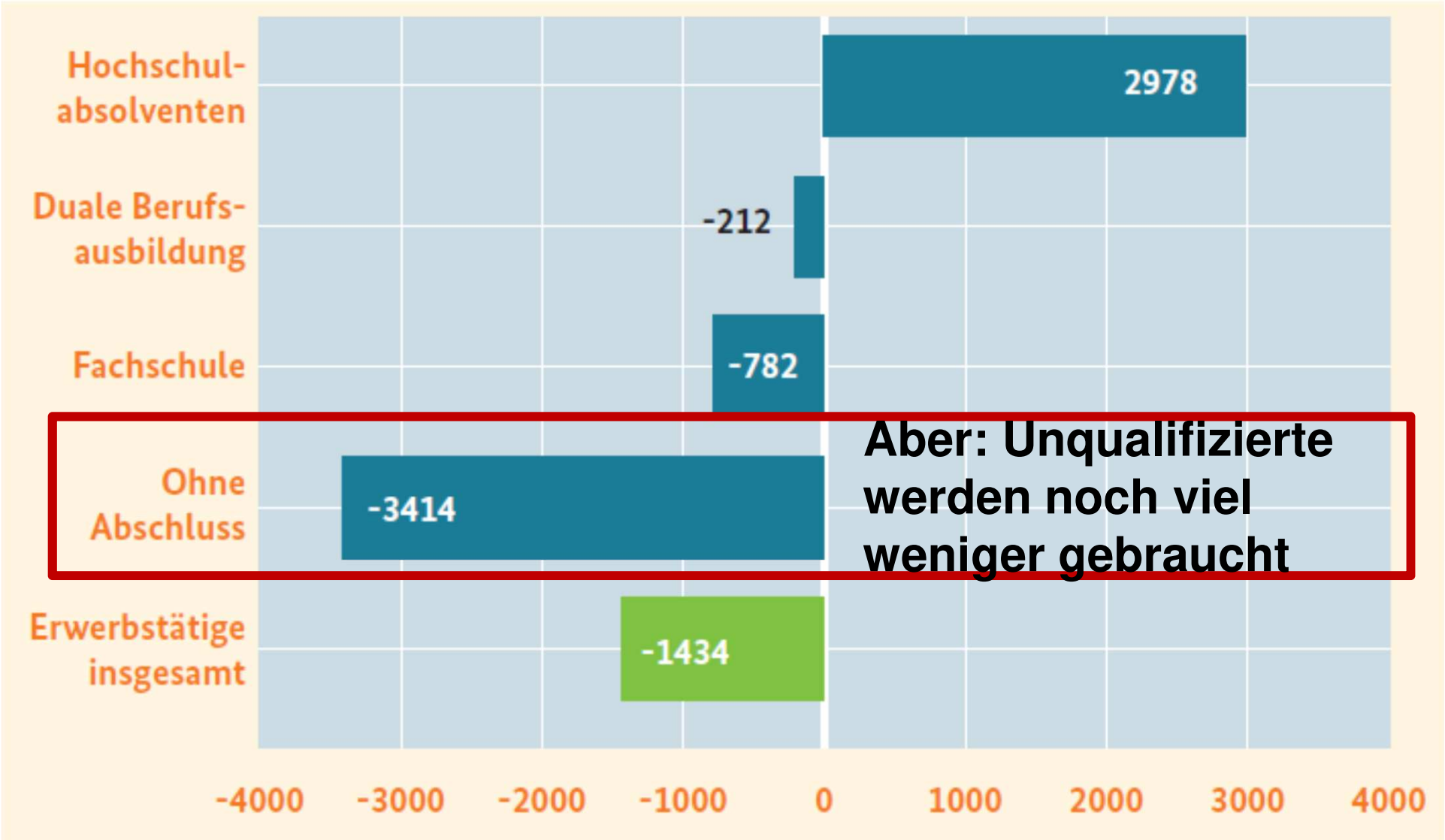
Zuverdienst © Becker 2017



Langfristig weniger Arbeitskräfte

Arbeitsmarkt-Prognose 2030

Veränderung 2010–30 in 1000



Aber: Unqualifizierte werden noch viel weniger gebraucht

Quelle: BMAS Arbeitsmarktprognose 2030 / Economix

Zuverdienst © Becker 2017

Qualitäten von Arbeit

„Weit über den Einkommenserwerb hinaus stellt jedes Beschäftigungsverhältnis einen höchst wirksamen Integrationsfaktor dar, weil

- **Kontakt,**
- **Zugehörigkeit,**
- **Tages- und Wochenstruktur und**
    - **Aktivierung erreicht wird. „**

Zitat bundesweites Projekt „Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung“, APK 2003

Zuverdienst © Becker 2017

Arbeit ist sehr wichtig für die Lebenszufriedenheit
(Priebe 1999; Angermeyer 2000)

Dies gilt auch für geschützte Arbeitsverhältnisse
(Schulze Mönking et al.1999; Reker & Eikelmann 1998)

Arbeit reduziert Rückfälle auf ein Drittel
(Priebe 1996; Bell 1996)

Virtuelle Werkstatt Saarbrücken: Beschäftigung bewirkte deutliche Rückgänge von Medikamenten-Dosis und Klinik-Aufnahmen (Axt 2009)

Zuverdienst © Becker 2017

Sept 2015

„Expertise“ der DGPPN: zahlreiche Studien zur Wirksamkeit von SUPPORTED EMPLOYMENT (SE) zeigen Überlegenheit

– in manualisierter Form (IPS), insbes. in arbeitsbezogenen Zielgrößen.
(z. B. Bejerholm et al. 2015, Oshima et al. 2014, Michon et al. 2014, Mueser et al. 2014).

> Nähe zum Arbeitsmarkt ist wichtig

Zuverdienst © Becker 2017

Zudem **positive Effekte auf nicht-arbeitsbezogene Ziele**

Teilnahme an IPS (Individual Placement & Support) führte zu

- **höherer Lebensqualität**
- **verringerter stationärer Behandlungsnotwendigkeit**
- **erweitertem Empowerment**
- **höherer Arbeitsmotivation**

(z. B. Areberg und Bejerholm 2013, Hoffmann et al. 2014).

Auch aktuelle Übersichtsarbeiten und Metaanalysen wie die der Cochrane Collaboration bestätigen die Überlegenheit von *Supported Employment.*

Zuverdienst © Becker 2017

Sowohl die Einschätzungen der Arbeitgeber als auch die persönliche Befragung der Mitarbeitenden verdeutlichen den hohen ***Stellenwert des Angebots Zuverdienst*** für die Nutzer: Für viele der befragten Mitarbeitenden hat sich ihre persönliche Situation durch die Arbeit im Zuverdienst verbessert.

Fast alle Befragten gaben an,
dass es für sie (sehr) wichtig ist,

- **regelmäßig arbeiten gehen zu können,**
- **etwas dazu zu verdienen und**
- **das Gefühl zu haben, gebraucht zu werden.**

Zuverdienst © Becker 2017

Kreis Herzogtum Lauenburg

Psychiatrie-Betten auf 10% des Üblichen reduziert (51 auf 18) **durch umfangreichen Ausbau ergotherapeutischer und ambulanter Hilfen mit einer Vielzahl von Arbeits-Angeboten, Zuverdienst und Integrationsbetrieben.**

„… Kosten der Eingliederungshilfe

2002 - 04 von 25 auf 21 Millionen

gesunken. Ausgaben ambulante Hilfen

stiegen von 1,9 auf 4,4 Millionen.

Unter dem Strich spart der Kreis jedoch
Eingliederungshilfe." (Heißler 2007)

Auch heute noch!

Zuverdienst © Becker 2017

Realität: Exklusion

Teilhabebericht der Bundesregierung (2013)

(Bericht 2016: keine Aussagen dazu!)

- **50 % Menschen mit chronischen psychischen Störungen haben gar keine Erwerbstätigkeit**
- **max. 10% in regulären Jobs**
- **20 % in einer Werkstatt tätig**
- **15 % in Hilfsangeboten wie Tagesstätten**

Zuverdienst © Becker 2017

Realität: Exklusion

Teilhabebericht der Bundesregierung (2013)

(Bericht 2016: keine Aussagen dazu!)

- **Möglichkeiten Übergang WfbM-Arbeitsmarkt unsicher und mit Risiken - in der Praxis sehr kleine Gruppe**

- **Wenige Hilfsangebote zwischen dem allgemeinen und dem besonderen Arbeitsmarkt und**

- **Wenige Angebote der Begleitung am allgemeinen Arbeitsmarkt**

Zuverdienst © Becker 2017

Was bringt uns allen die Inklusion?

Zuverdienst © Becker 2017

Psychisch erkrankte Menschen brauchen im Umgang nichts anderes als andere Mitarbeiter auch.

Allerdings ein bisschen mehr davon!

Fachkundige Anleitung für Mitarbeitende und Unternehmen ist dabei aber sehr hilfreich

Zuverdienst © Becker 2017

Diskriminierende Erfahrungen am Arbeitsplatz

RUDOLF-SOPHIEN-STIFT
Rehabilitationszentrum

- **Unverständnis und Distanz** (nicht verstanden werden, gemieden werden etc.)
- **Drohungen und Kritik** (ständige Kritik, Kündigungsandrohungen, Fehlzeiten vorrechnen etc.)
- **Unangemessene Schonung** (für Kleinigkeiten gelobt werden, wie ein Kind behandelt werden, besonders geschont werden)

Baer & Fasel, 2009

Zuverdienst © Becker 2017

Ängste psychisch Kranker vor der Arbeitswelt

RUDOLF-SOPHIEN-STIFT
Rehabilitationszentrum

- Angst vor Verschlechterung des Gesundheitszustandes (Rückfall)
- Angst vor Leistungsproblemen (Überforderung, nicht belastbar sein, unzuverlässig sein etc.)
- Angst vor sozialer Distanz und Aggression (kritisiert werden, nicht verstanden werden, abgelehnt werden etc.)

Baer & Fasel, 2009

- Angst allein gelassen, nicht unterstützt werden

Zuverdienst © Becker 2017

Ängste von Menschen mit psychischer Beeinträchtigung spiegeln prinzipiell die Ängste und Sorgen aller Beschäftigten

Eine Unternehmensführung, die diese Ängste ernst nimmt, ändert das Betriebsklima zum Positiven für alle:

- **Mehr Sensibilität im Umgang**
- **Mehr Ausrichtung an Bedürfnissen**
- **Aber auch: mehr Blick auf Fähigkeiten**

Zuverdienst © Becker 2017

Die Sicht der Unternehmen

Mehr Bedeutung von

"Corporate Social Responsibility" CSR

ist die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen als Teil des nachhaltigen Wirtschaftens

Diversity Management oder
Vielfaltsmanagement

ist Teil des Personalwesens in Betrieben - meint meist: „soziale Vielfalt konstruktiv nutzen“

Zuverdienst © Becker 2017

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

UnternehmensWerte
CSR Made in Germany

www.csr-in-deutschland.de

Meldungen

"Es ist möglich, soziale Verantwortung und unternehmerischen Erfolg zu verbinden."

24. Januar 2017

Bundesregierung zeichnet Unternehmen mit dem CSR-Preis aus.

Quelle: *T. Maelsa / BMAS*

McKinsey&Company

JANUARY 2015

Why diversity matters

Vivian Hunt, Dennis Layton, and Sara Prince

Warum Vielfalt wichtig ist

die Unternehmensberatung McKinsey & Co untersuchte die Vielfalt (bezogen auf Geschlecht und Herkunft) bei Spitzen-Personal und Unternehmens-Vorständen in 388 Betrieben in Nord- und Südamerika und Großbritannien.

Das Ergebnis: Vielfalt wird häufig durch unternehmerischen Erfolg belohnt

Zuverdienst © Becker 2017

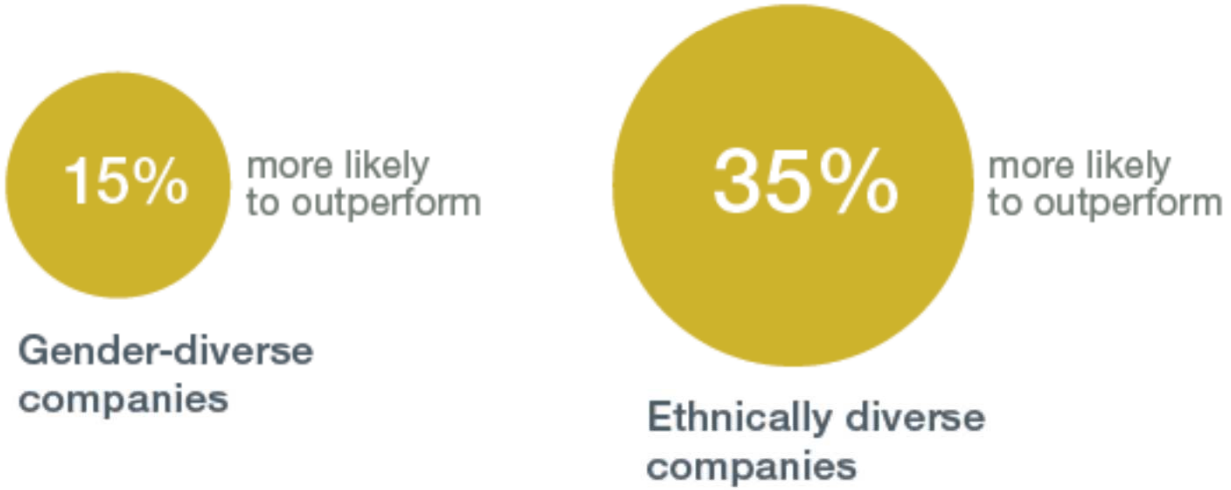
JANUARY 2015

Why diversity matters

Vivian Hunt, Dennis Layton, and Sara Prince

Diversity's dividend

What's the likelihood that companies in the top quartile for diversity financially outperform those in the bottom quartile?[1]



[1]Results show likelihood of financial performance above the national industry median. Ana is based on composite data for all countries in the data set. Results vary by individual cou

Source: McKinsey analysis

Zuverdienst © Becker 2017

McKinsey & Co:

Diversity hat positiven Einfluss auf Schlüsselbereiche unternehmerischen Erfolges

- **Verbesserung des Images**
- **Verbesserung von Entscheidungs-Prozessen**
  Diversity fördert Innovation und Kreativität
- **Verbesserung der Mitarbeiter-Zufriedenheit**
  Diversity steigert Zufriedenheit, Treue zum Unternehmen
- **Gewinne bei der Talent-Suche**
  Diversity steigert die Chancen, gute Talente zu finden

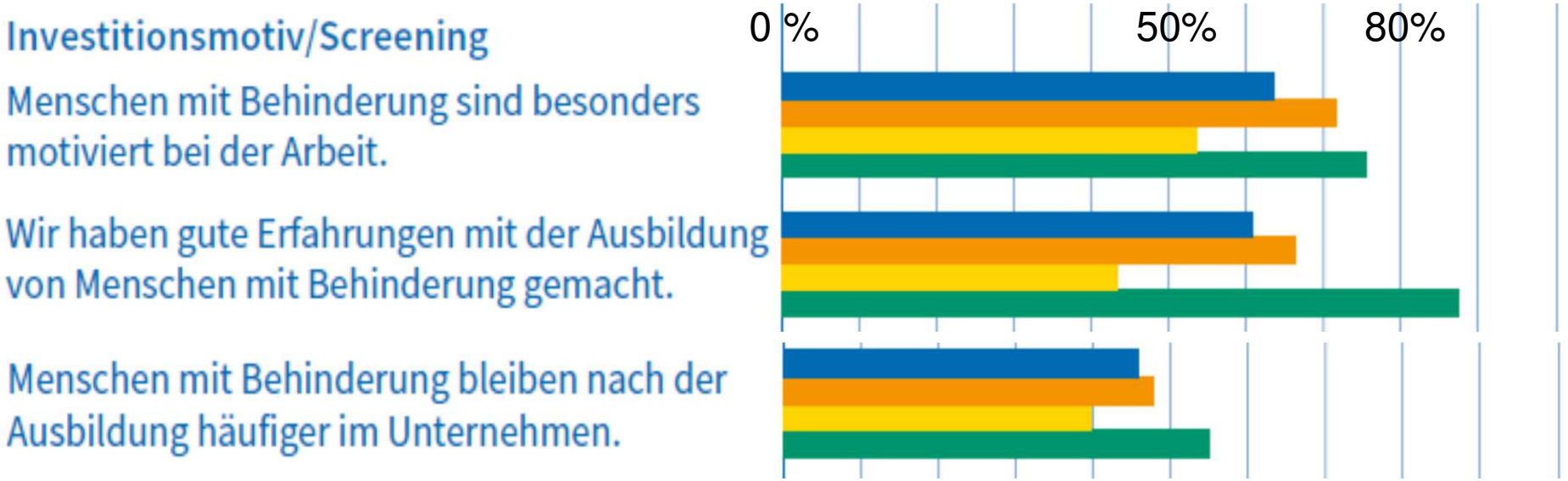
Beispiel: Menschen mit Autismus

Zuverdienst © Becker 2017

Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung

383 Betriebe

Insgesamt
Nur physische Behinderung
Nur psychische Behinderung
Sowohl physische als auch psychische Behinderung



Zuverdienst © Becker 2017

Erfahrungen der Arbeitgeber mit LVR-Zuverdienst
(meist Träger sozialer Angebote)

- **Mitarbeiter engagiert und zuverlässig**
- **reale Teilhabe am Berufsleben**
- **z.T. andere Hilfen reduziert**
- **Entlastung für KollegInnen**
- **Kompetenzzuwachs der KollegInnen**
- **Win-Win-Situation**

Zuverdienst © Becker 2017

Abbau emotionaler Barrieren

RUDOLF-SOPHIEN-STIFT
ıbilitationszentrum

- Ängste und Befürchtungen auf beiden Seiten offen thematisieren, realistisch benennen
- Keine Belehrungen, Appelle, kein Entscheidungsdruck
- Reale Erfahrung ermöglichen auf beiden Seiten
- Betriebe als Sozialraum sehen, in dem Unterstützung aktiviert werden kann

Zuverdienst © Becker 2017

Barrieren abbauen durch Empowerment

RUDOLF-SOPHIEN-STIFT
Rehabilitationszentrum

- **Verstehbarkeit:** leichter Zugang zu Arbeit, Überblick über die Möglichkeiten
- **Sinnhaftigkeit:** motivierende Tätigkeiten
- **Wahlmöglichkeiten:** Recht auf Irrtum und Risiko
- **Kompetente Teilhabe**: Fokus auf Fähigkeiten
- Ohne **Hoffnung** geht es nicht!

Zuverdienst © Becker 2017

Wenn schon Menschen
im Zuverdienst (mit Förderung)
ein Gewinn für Betriebe sein
können, dann muss die ganze
Gesellschaft davon profitieren,

wenn sie die
inklusive Mit-Arbeit von
psychisch erkrankten /
behinderten Menschen in jeder
Form (z.B. Betrieb, Werkstatt,
Zuverdienst) vorantreibt

Zuverdienst © Becker 2017

- **Die Arbeit würde mehr am Menschen ausgerichtet**

- **Es gäbe mehr Sensibilität und Solidarität im Umgang miteinander**

- **Kompetente und engagierte Beschäftigte (im Rahmen ihrer Möglichkeiten) leisten einen Beitrag zur inklusiven Arbeitsgesellschaft**

- **Die Gesellschaft würde „inklusiver“ für alle!**

Zuverdienst © Becker 2017

PROJEKT ZUVERDIENST

bag if
Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V.

Arbeit mit psychisch Kranken ?
– nur so geht das !

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit

Manfred Becker
manfred-becker@email.de

Zuverdienst © Becker 2017