



Vorbemerkung
zur Einordnung







Heute weiß man:

wie man Arbeitsplätze so gestaltet, dass in der Regel
niemand verunglückt,
wie man Arbeitsplätze so gestaltet, dass niemand seinen
Körper schädigt...

Man weiß sogar:

wie man Arbeitsplätze so gestaltet, dass körperbehinderte Menschen
keine Barrieren finden,
wie man Arbeitsplätze so gestaltet, dass blinde Menschen dort
arbeiten können,
wie man Arbeitsplätze so gestaltet, dass gehörlose Personen
dort zurechtkommen...

... und vieles mehr, aber...

... man hat immer noch keine Antwort auf die
Fragen:

1. Wie muss die Arbeitswelt gestaltet sein, dass Menschen dort keinen psychischen Schaden nehmen?

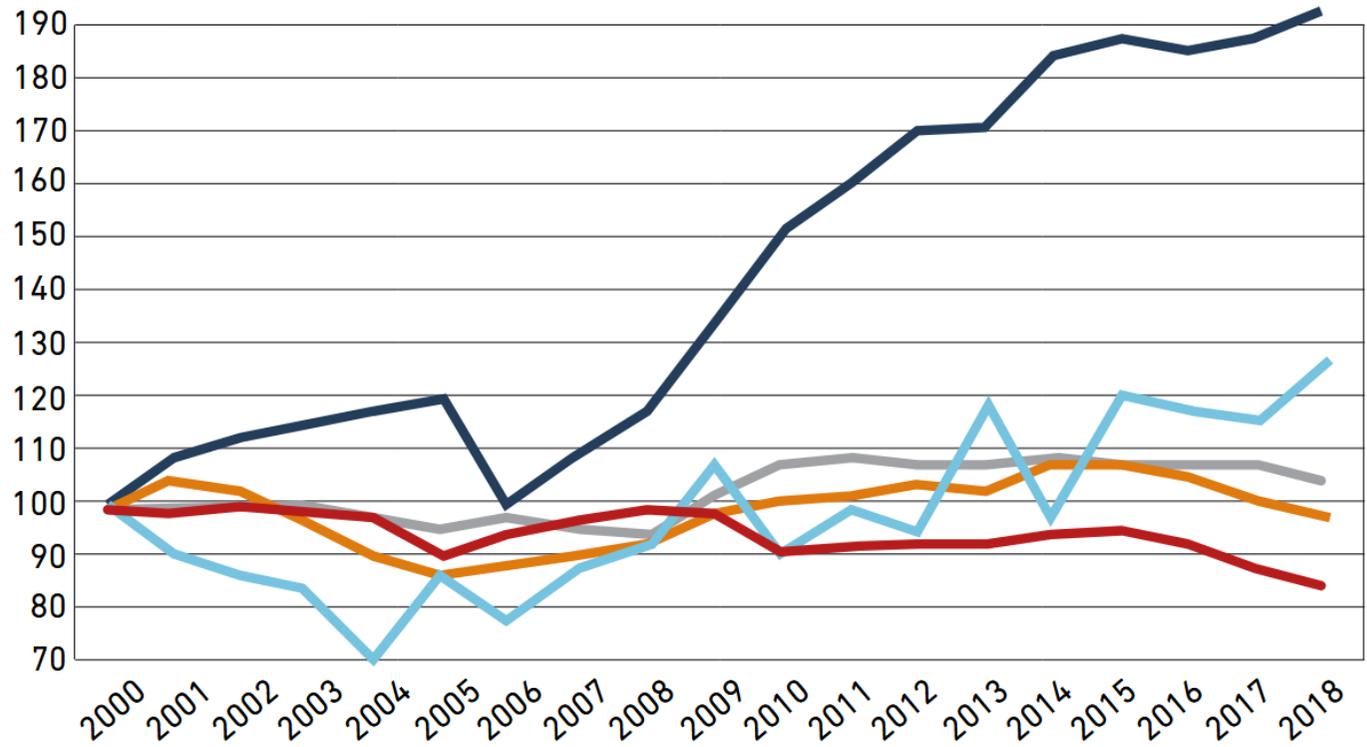
und:

2. Wie muss die Arbeitswelt gestaltet sein, dass Menschen mit psychischen Problemen dort gleichberechtigt und ohne Ausgrenzung arbeiten können?

Zur ersten Frage

Relative Veränderungen der Fehlzeiten in relevanten Diagnosekapiteln in den Jahren 2000 bis 2018

in %



- V. Psychische und Verhaltensstörungen
- X. Krankheiten des Atmungssystems
- XI. Krankheiten des Verdauungssystems
- XIII. Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems
- XIX. Verletzungen, Vergiftungen

Quelle: Systemberatung Gimbel

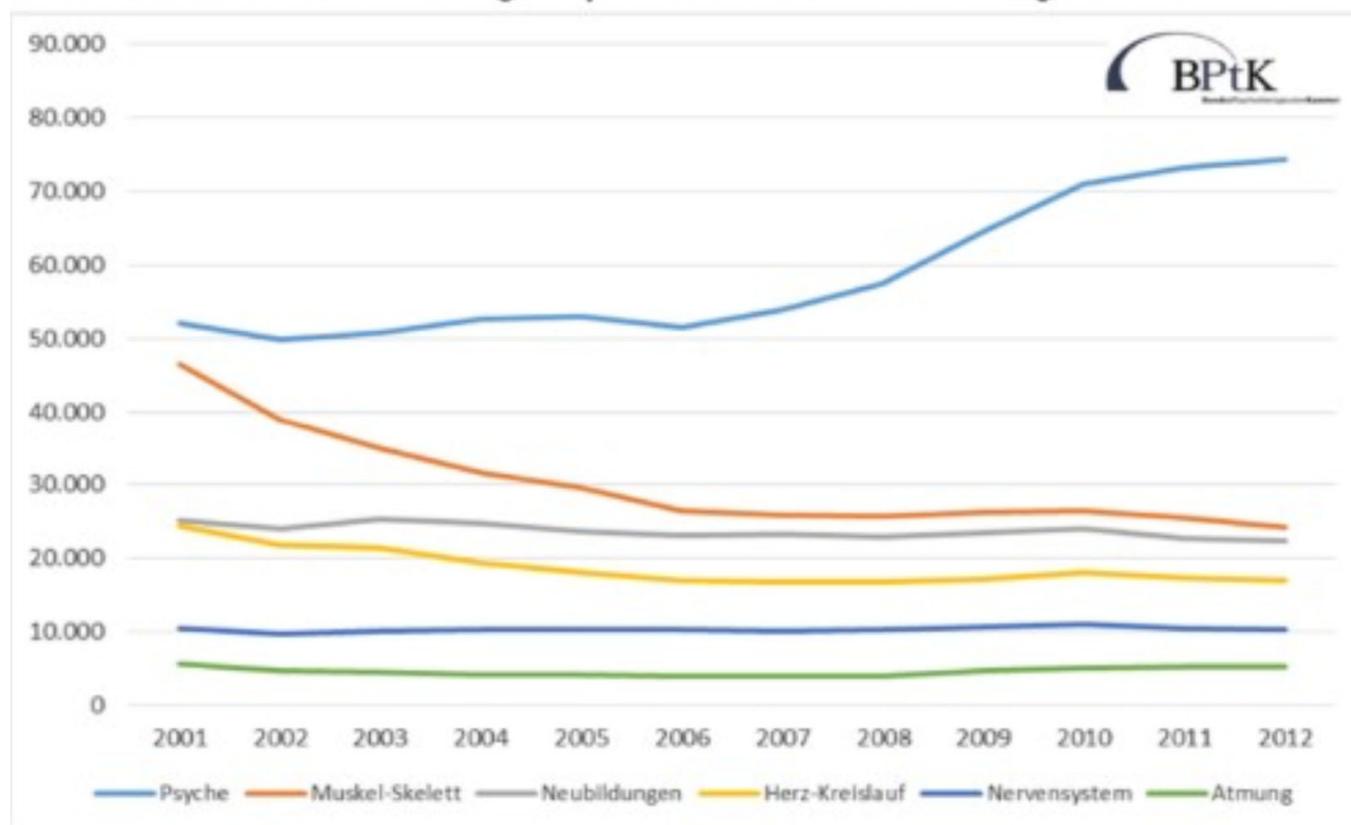
PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN 2012 – 2022: ANSTIEG DER FEHLTAGE UM 48 PROZENT



Quelle: Daten der DAK-Gesundheit 2012-2022

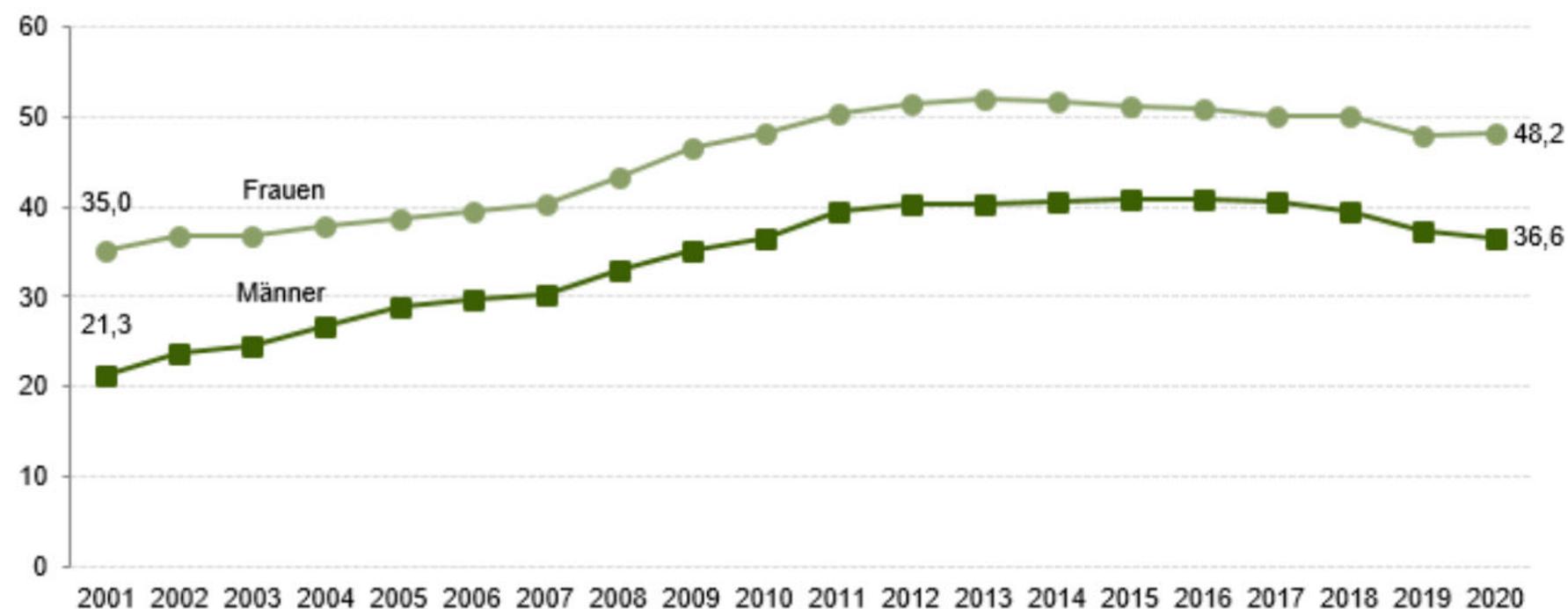
Frühverrentung & psychische Erkrankungen

Zahl der Frühverrentungen pro Jahr für die wichtigsten Krankheiten seit 2001



Quelle: DRV-Statistik Rentenzugang

Frühverrentung wegen psychischer Erkrankungen in Nordrhein-Westfalen 2001 – 2020 nach Geschlecht – Anteil in Prozent –



Quelle: Landeszentrum Gesundheit Nordrhein-Westfalen (LZGD NRW), Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund), Statistik über Rentenzugänge

Grafik: IT.NRW

Fazit zur ersten Frage:

Die Frage:

„Wie muss eine Arbeitswelt gestaltet sein, dass Menschen dort keinen psychischen Schaden nehmen?“

...beantwortet der allgemeine Arbeitsmarkt mit:

„Das wissen wir nicht.“

zur zweiten Frage

2. Wie muss eine Arbeitswelt gestaltet sein, dass Menschen mit psychischen Problemen dort gleichberechtigt und ohne Ausgrenzung arbeiten können?

Die Antwort auf diese Frage ist Thema dieses Fachtags.

Meine Hauptaussage:

Die Werkstatt muss der Ort sein, an dem Ideen entwickelt und in die Praxis umgesetzt werden, wie Menschen mit psychischen Erkrankungen

- keinen psychischen Schaden nehmen und
- gestärkt werden, ihre Handlungsmöglichkeiten erweitern und vielleicht sogar gesünder werden.

Was braucht es dazu?

Was wissen wir schon?

Anforderungen der Arbeitswelt:

- Wechselnde Anforderungen orientiert an den Bedürfnissen der Produktion
- Erwartung an Zuverlässigkeit
- Erwartung an Leistungsvermögen
- Erwartung an
Verantwortungsübernahme
- Erwartung an Flexibilität
- Erwartung an das Funktionieren
- Erwartung an
Kommunikationsfähigkeit
- ...

Schwierigkeiten auf Seiten der Person:

Schwierigkeiten auf der Arbeitsebene

- Probleme beim Selbstvertrauen
- Probleme in der Zuverlässigkeit
- Schwierigkeiten mit Komplexität
- Schwierigkeiten mit Stress
- ...

Schwierigkeiten auf der Beziehungsebene

- Probleme in der Selbstwahrnehmung
- Probleme in der Selbststeuerung
- Schwierigkeiten in Beziehungen
- soziale Schwierigkeiten
- ...

Anforderungen und Erwartungen an die Werkstatt:

- Regulierung der Anforderungen
- Steuerung der Komplexität
- Regulierung der Verantwortung
- Schaffung klarer Strukturen
- Steuerung des Leitungsverhaltens
- Entwicklung der Beziehungsgestaltung
- ...

Kurz :

Die Werkstatt muss die Arbeit und die Aufgaben an den Menschen anpassen, nicht den Menschen an die Arbeit, wie das in der regulären Arbeitswelt der üblich ist.

Themen der Qualitätsentwicklung in der Werkstatt:

- Rahmenbedingungen
- Arbeitsangebot
- Qualifizierung der Fachkräfte
- Berufliche Bildung
- Begleitende Maßnahmen
- Gestaltung von Übergängen

Rahmenbedingungen

- Dezentrale, gemeindeintegrierte Lage der Werkstatt
- Räumlichkeiten und Ausstattung orientiert an der Normalität
- angemessene personelle Ausstattung
- eine gute Regelung der Entgelte
- ...

Arbeitsangebot

- Zeiten ohne Arbeitsangebot vermeiden!
- Kontinuität und Vielfalt
- unterschiedliche Anforderungen
- Anreize für Bildung und Entwicklung
- Orientierung an der Normalität in regulären Unternehmen
- Produkte mit Gebrauchswert ermöglichen Identifikation
- Digitalisierung

Qualifizierung der Fachkräfte

- Fachkräfte in einem Gewerk mit aktuellen Kenntnissen
- Fähigkeit zur Selbstreflektion und Selbststeuerung
- Fortbildung zur Auswirkung psychischer Erkrankungen
- Verpflichtende Teilnahme an Supervisionen zur Erhaltung der Handlungsfähigkeit
- Interesse an den persönlichen Bewältigungsstrategien der Werkstattbeschäftigten
- Fachkräfte sind keine Behandler*innen
- Fähigkeit zur respektvollen Zusammenarbeit mit den Werkstattbeschäftigten

Berufliche Bildung

- Fachkräfte kennen die beruflichen Vorerfahrungen der Werkstattbeschäftigten
- Das Bildungsangebot orientiert sich jederzeit an Bedarf und Möglichkeiten der Werkstattbeschäftigten
- Das Bildungsangebot muss über den BBB hinaus zur Verfügung stehen
- Die Teilhabeplanung ist als Personalentwicklung zu verstehen
- Bildungsziele werden gemeinsam entwickelt
- Form und Rahmen der Teilhabeplanung orientieren sich an den aktuellen Möglichkeiten

Begleitende Maßnahmen

- Die begleitenden Maßnahmen sind allgemeinbildende, arbeitsplatzbezogene, gesundheitsfördernde oder Angebote zur Erweiterung der persönlichen Handlungsfähigkeit.
- Sie stehen in Bezug auf Ziel, Reflektion und Wirkung im Kontext der Teilhabeplanung
- Begleitende Maßnahmen dürfen nicht die Teilnahme an Angeboten außerhalb der WfbM hemmen (Sportverein, Volkshochschule, ...) sondern diese spezifisch ergänzen oder an diese heranzuführen.
- Die begleitenden Maßnahmen sind eine mögliche Ergänzung zu sprachbasierten, reflexiven Herangehensweisen und nutzen andere Zugänge zum Verständnis und zur Überwindung von Barrieren in der sozialen und beruflichen Teilhabe der Werkstattbeschäftigten.

Gestaltung von Übergängen

- Die Möglichkeit des Wechsels in eine andere Beschäftigung ist regelmäßiges Element der gemeinsamen Teilhabeplanung
- Wenn die individuellen Möglichkeiten dazu bestehen, sind Praktika in Betrieben des Allgemeinen Arbeitsmarktes zu organisieren
- Praktika stehen in Bezug auf Ziel, Reflektion und Wirkung im Kontext der Teilhabeplanung
- Die Berufliche Bildung unterstützt mögliche Wechsel in eine reguläre Beschäftigung
- Es gibt ein Recht auf Inklusion aber auch ein Recht auf Exklusion

*Schlussbemerkung
zur Haltung*

An die Profis

Nehmen Sie die Wünsche, Sehnsüchte, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Werkstattbeschäftigten wahr und suchen Sie den Dialog - immer wieder!

An die Werkstattbeschäftigten

Geben Sie sich selbst eine Chance, kooperieren Sie mit dem Personal der Werkstatt und fordern Sie einen offenen Dialog auf Augenhöhe ein!

*Danke fürs
Zuhören*

