

Barrierefreie Arbeitsplätze für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

Eine partizipative Studie

Zugänglichkeit

Barrierefreiheit

(für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen)

und/oder

angemessene Vorkehrungen

(„für Menschen mit speziellen oder selten Beeinträchtigungen“)

(Deutsches Institut für Menschenrechte 2015)

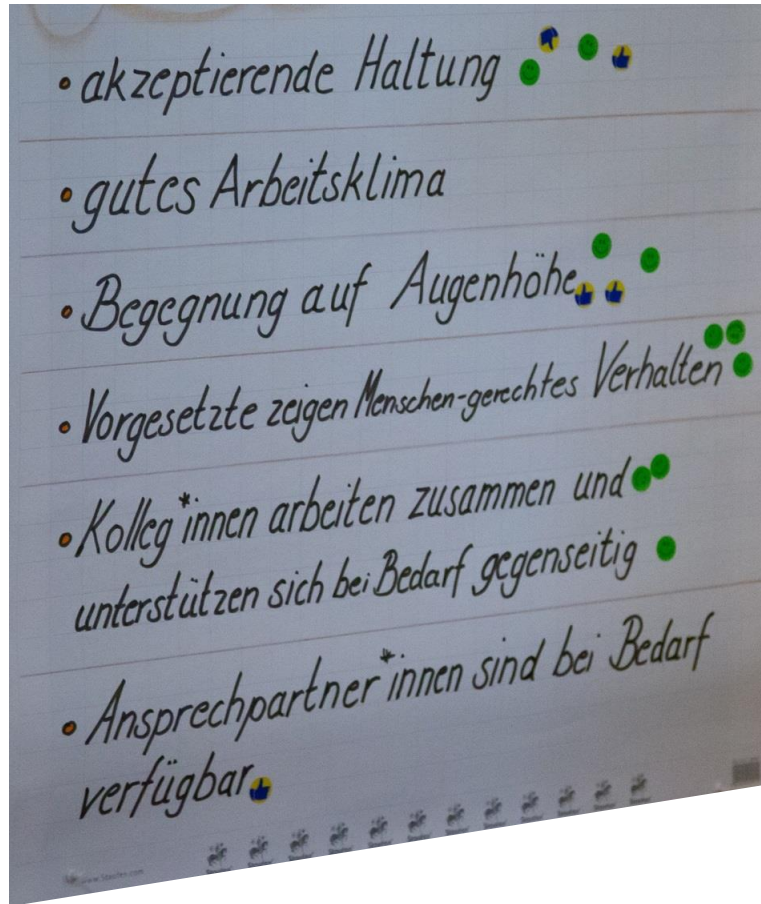
Partizipation und Zusammenarbeit



Ergebnisse

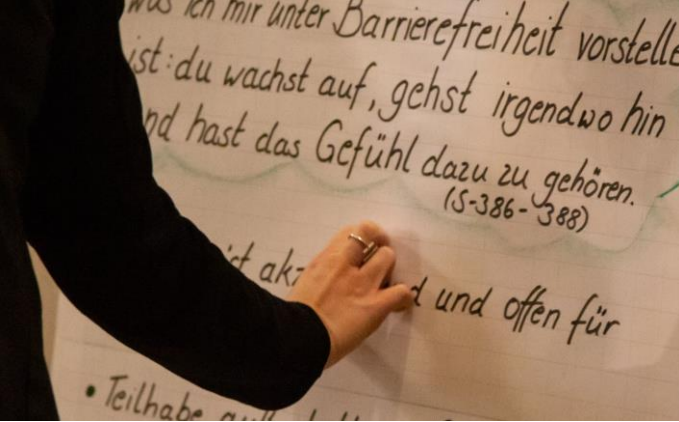
*„Was ich mir unter Barrierefreiheit vorstelle ist:
du wachst auf,
gehst irgendwo hin
und hast das Gefühl dazu zu gehören.“*

Deduktive Oberkategorien



- Respektvolle soziale Beziehungen
 - Passende Arbeitsaufgabe
 - Angepasster Arbeitsplatz
 - Flexible Arbeitsorganisation, -zeit
 - Faire Bedingungen des Arbeitsverhältnisses
- (in Anlehnung an Oppolzer 2010)

Induktive Oberkategorien



- Akzeptierender gesellschaftlicher Umgang
- Individuelle Haltung, Ressourcen, Barrieren
- Barrierefreie Bildung
- Zugänglicher Allgemeiner Arbeitsmarkt
- Niedrigschwellige Leistungen zur Teilhabe
- Förderliche Sonderarbeitswelten
- Selbstbestimmte Nutzung eines bedarfsgerechten psychosozialen Unterstützungssystems

Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz

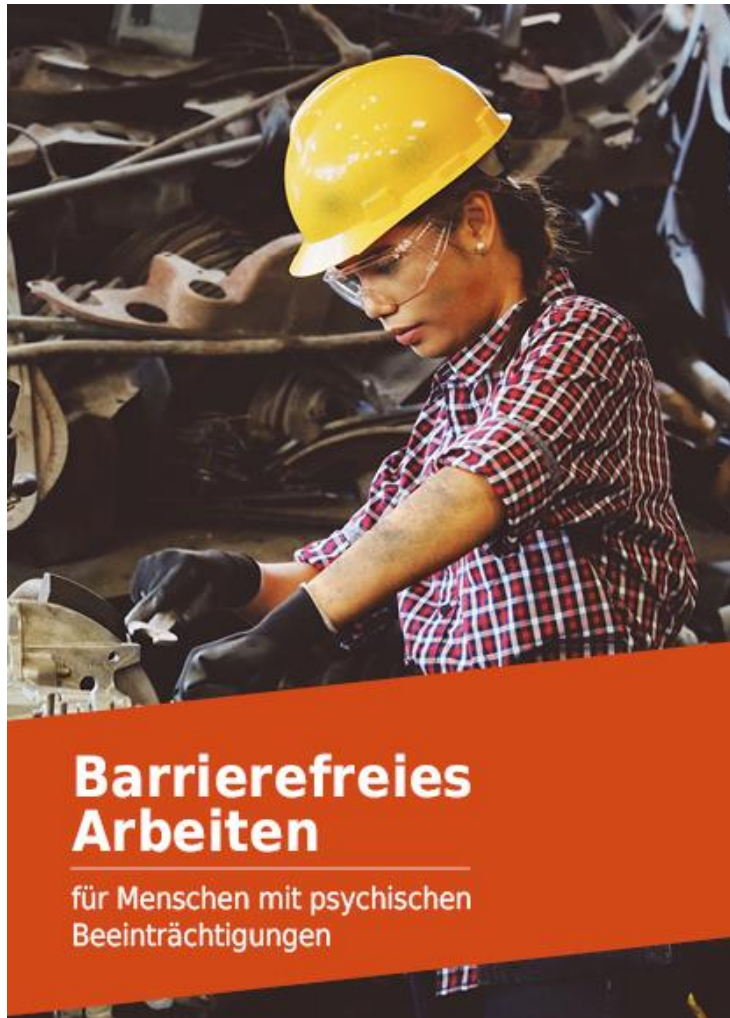
- akzeptierende Haltung
- gutes Arbeitsklima
- Begegnung auf Augenhöhe
- Vorgesetzte zeigen ein menschengerechtes Verhalten
- Kolleg*innen arbeiten zusammen und unterstützen sich bei Bedarf gegenseitig
- Ansprechpartner*innen sind bei Bedarf verfügbar

Zusammenfassung + Fazit

„Es ist auch wichtig, wenn Menschen nicht das werden können, was sie werden wollen, werden sie auch psychisch krank. Dann erkranken sie an einer Hilflosigkeit.“

- vielfältige Einflussfaktoren innerhalb und außerhalb des Arbeitskontextes
 - zum Teil entgegengesetzte Bedarfe
 - Zusammenspiel der Einflussfaktoren wichtig
 - Inklusion statt Exklusion
- mehr Forschung, Partizipation & Empowerment

Fragen und Anmerkungen



Barrierefreies Arbeiten

für Menschen mit psychischen
Beeinträchtigungen

Internetseite zur Studie



Kontakt:
azizekasberg@gmail.com

Vielen Dank!



Quellen

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Information, Publikation, Redaktion (2010): Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Bonn.

Deutsches Institut für Menschenrechte (2015): Information der Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention zur Allgemeinen Bemerkung Nr. 2 des UN-Fachausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Online verfügbar unter http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/Information_der_Monitoring_Stelle_zur_UN-Behindertenrechtskonvention_Allgemeine_Bemerkung_Nr2.pdf, zuletzt geprüft am 09.05.2018.

Netzwerk Partizipative Gesundheitsforschung (2018): Partizipative Gesundheitsforschung – eine Definition. Online verfügbar unter <http://www.partnet-gesundheit.de/index.php/pgf-definition>, zuletzt geprüft am 24.10.2018.

Oppolzer, A. (2010): Psychische Belastungsrisiken aus Sicht der Arbeitswissenschaft und Ansätze für die Prävention. In: Badura, B.; Schröder, H.; Klose, J.; Macco, K. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche. Belastungen reduzieren - Wohlbefinden fördern. Heidelberg: Springer Medizin Verlag, S. 13–22.

Rosenbrock, R. & Hartung, S. (2012): Handbuch Partizipation und Gesundheit. Bern: Verlag Hans Huber.

Folien bei Bedarf

Barrieren

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

(WHO 2005, S. 147)

Barrierefreiheit

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

§4 Behindertengleichstellungsgesetz

(vom 27.04.2002 (BGBl. I S. 1467, 1468),
zuletzt geändert durch Artikel 3 vom 10.07.2018 (BGBl. I S. 1117))

Unser Partizipationsverständnis

„Teilhabe an **Entscheidungen**, die die eigene Lebensgestaltung und die eigene soziale, ökonomische und politische Situation ... betreffen“

(Rosenbrock und Hartung 2012, S. 9)

„**partnerschaftlich** organisiert und kontinuierlich im Hinblick auf die **Machtverhältnisse** reflektiert“

(Netzwerk Partizipative Gesundheitsforschung, 2018)

Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz

- akzeptierende Haltung
- gutes Arbeitsklima
- Begegnung auf Augenhöhe
- Vorgesetzte zeigen ein menschengerechtes Verhalten
- Kolleg*innen arbeiten zusammen und unterstützen sich bei Bedarf gegenseitig
- Ansprechpartner*innen sind bei Bedarf verfügbar

Arbeitsaufgabe und -inhalt

- Anforderungen entsprechen den Fähigkeiten und sind anpassbar
- Einarbeitungen sind individuell angepasst
- benötigte Informationen und Arbeitsanweisungen sind verfügbar, eindeutig und verständlich

Arbeitsumgebung und -platz

- Arbeitsplatzgestaltungen berücksichtigen persönliche Grenzen
- barrierefreie und ergonomische Arbeitsplätze berücksichtigen weitere Beeinträchtigungen
- eigene Plätze mit Gestaltungsspielräumen sind gegeben
- private Gegenstände werden sicher aufbewahrt
- benötigte Arbeitsmittel sind zugänglich

Arbeitsorganisation und -zeit

- Pausenregelungen entsprechen dem individuellen, aktuellen Bedarf
- Rückzugsmöglichkeiten stehen zur Verfügung
- Arbeitszeitregelungen sind individuell angepasst und bei Bedarf flexibel
- Schwankungen des Arbeitspensums werden organisatorisch vermieden

Bedingungen des Arbeitsverhältnisses

- Gehälter sind sozialversicherungspflichtig und angemessen
- Regelungen zur Krankmeldung und -schreibung sind angepasst
- Arbeitsverhältnisse sind langfristig
- Bewerbungsverfahren ermöglichen eine individuelle Prüfung ggf. auch ohne Qualifizierungsnachweis
- Körperliche Beeinträchtigungen werden im Unternehmen berücksichtigt

Zugänglicher 1. AM

- Anstellung statt Zahlung für Nicht-Beschäftigung durch Arbeitgebende
- Möglichkeiten, sich ohne berufliche Qualifikation zu bewerben und angestellt zu werden
- Berufliche Perspektiven für Betroffene und Menschen mit Mehrfachbehinderungen
- Von Arbeitsmarktsituation und Organisation der Wirtschaft beeinflusst

Gesellschaftlicher Umgang

- Umgang ist akzeptierend und offen für Vielfaltigkeit
- Teilhabe außerhalb von Sonderwelten
- Aufklärung fördert Akzeptanz und beugt Stigmatisierung vor (Medien)
- Politik schafft Räume für Veränderungen
- Forschende sind sich der Folgen von Studien bewusst
- Leistungen werden angemessen beurteilt

psychosoziales Unterstützungssystem

- psychische Stabilisierung durch Therapien & Selbsthilfe
- bedarfsgerecht mit niedrigschwelligem Zugang
- Behandlungen sind informiert und selbstbestimmt
- Stigmatisierung, Pathologisierungen werden vermieden
- Abhängigkeitsverhältnisse & rechtliche Betreuung werden reduziert
- von Ehrlichkeit, Respekt & Vertrauen gekennzeichnet
- Individueller und sensibler Umgang mit Kindern und Jugendlichen (Aufklärung & Unterstützung)

Barrierefreie Bildung

- Zahlung für barrierefreie Bildung als Basis für eine Teilhabe an Arbeit
- flexibler, individueller Umgang im Bildungsbereich
- Bildungsmöglichkeiten ggf. mit Assistenz
- angemessene Finanzierung beruflicher Bildung für Menschen, deren Bildungsweg unterbrochen wurde
- seelische Beeinträchtigungen bei Beurteilungen berücksichtigen
- Menschenrechte werden vermittelt

Leistungen zur Teilhabe 1/2

- Bedarfsgerechte, individuelle Förderung
- Niedrigschwelliger Zugang
- Einkommensunabhängige Leistungsgewährung
- Mehrbedarf für Betroffene
- Selbstbestimmte Berufswahl
- Übergänge auf allgemeinen AM ermöglichen
- Nicht zu Erwerbsminderungsrente überreden

Leistungen zur Teilhabe 2/2

Förderung von:

- Sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ggf. mit Assistenz
- Selbständigkeit (z.B. Finanzierung Krankenversicherung)
- Alternativen zum 1. AM (z.B. bei voller Erwerbsminderung)

Sonderarbeitswelten

- Bedarfsgerechter Arbeitskontext mit individueller Förderung für Menschen, die zur Zeit nicht auf dem 1. AM tätig sein können
- Werden nicht zu Barrieren (z. B. fehlende Übergänge)
- Haltung und Zielstellung mitentscheidend
- Verbesserungsvorschläge:
 - Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
 - Mehr Barrierefreiheit und Ergonomie
 - Inklusive Beschäftigung wird gesucht
 - Einkommen wird nicht auf Sozialleistungen angerechnet (Zuverdienst)

Individuelle Haltung, Ressourcen, Barrieren

- eigene Haltung als Ressource oder Barriere
- Humorfähigkeit ist hilfreich
- Betreffende brauchen Perspektiven
- Betreffende kennen ihre Rechte und sind Expert*innen in eigener Sache (Selbstvertrauen)
- eigene Grenzen und Trigger kennen, um sie kommunizieren und sich abgrenzen zu können
- Armut als große Barriere

- Im Unternehmen:
 - Zugehörigkeitsgefühl
 - eigene Motivation
 - Vertrauensverhältnis zu Vorgesetzten und zu Kolleg*innen

Beispiel Sprache

Zitat: „Gespräche, wenn jema- wenn es einem nicht gut geht.“

Paraphrase: Gespräche, wenn es einem nicht gut geht

Generalisierung: Ansprechpartner*in bei Bedarf

Zusammenfassung: Ansprechpartner*innen

Oberkategorie: soziale Beziehungen

Forschungsfrage

Welche Einflussfaktoren der Arbeitssituation müssen aus Sicht von Menschen mit seelischen Beeinträchtigungen bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen berücksichtigt werden, damit sie von Betroffenen in Deutschland barrierefrei nutzbar sind?