

# **barrierefrei arbeiten**

Was heißt „barrierefrei arbeiten“ für  
Menschen mit psychischer  
Beeinträchtigung, ihre KollegInnen  
und die Betriebe?

**Manfred Becker, Maria Boge-Diecker, Gwen Schulz**

---

# Worin bestehen die Barrieren?



**Emotionale Barrieren**

**Sachliche Barrieren**

**Psychisch  
Erkrankte**

**Arbeit-  
geber**

Dr. Irmgard Plözl

# Worin bestehen die Barrieren?



	Psychisch Erkrankte	Arbeitgeber
Emotionale Barrieren	X	
Sachliche Barrieren		

## Diskriminierende Erfahrungen am Arbeitsplatz



- **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)

# Ängste psychisch Kranker vor der Arbeitswelt

- **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.)**

# Worin bestehen die Barrieren?



	<b>Psychisch Erkrankte</b>	<b>Arbeitgeber</b>
<b>Emotionale Barrieren</b>		<b>X</b>
<b>Sachliche Barrieren</b>		

## Emotionale Barrieren bei den Arbeitgebern



- **Schlechte Erfahrungen mit psychisch erkrankten Mitarbeitenden in der Vergangenheit**
- **Hilflosigkeit und Überforderung**
- **Vermeidung**
- **Schwerbehinderten-Kündigungsschutz**

# Worin bestehen die Barrieren?



	Psychisch Erkrankte	Arbeitgeber
Emotionale Barrieren		
Sachliche Barrieren	X	



# Sachliche Barrieren für psychisch Kranke

- **Keine grundsätzlichen Barrieren**
- **Keine Arbeitssituation oder Arbeitsaufgabe, die grundsätzlich ungeeignet wäre**
- **Jeder Gesundungsweg ist anders**

# Sachliche Barrieren für psychisch Kranke

- **Verdichtung im Arbeitsleben**
- **Hoher Zeitdruck**
- **Einschränkung von div. Förderungen**

# Worin bestehen die Barrieren?

	Psychisch Erkrankte	Arbeitgeber
Emotionale Barrieren		
Sachliche Barrieren		X

# Sachliche Barrieren bei den Arbeitgebern



- **Hoher Wettbewerbsdruck**
- **Personalkosten**
- **Nicht ausreichende/sachgerechte finanzielle Förderung**
- **Fehlende betriebsbezogene Unterstützungs-Angebote**

# Wie können Barrieren abgebaut werden?



**Emotionale Barrieren**

**Sachliche Barrieren**

**Psychisch  
Erkrankte**

**Arbeit-  
geber**

# Inklusion



**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**

## Abbau emotionaler Barrieren



- **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**

# Abbau emotionaler Barrieren

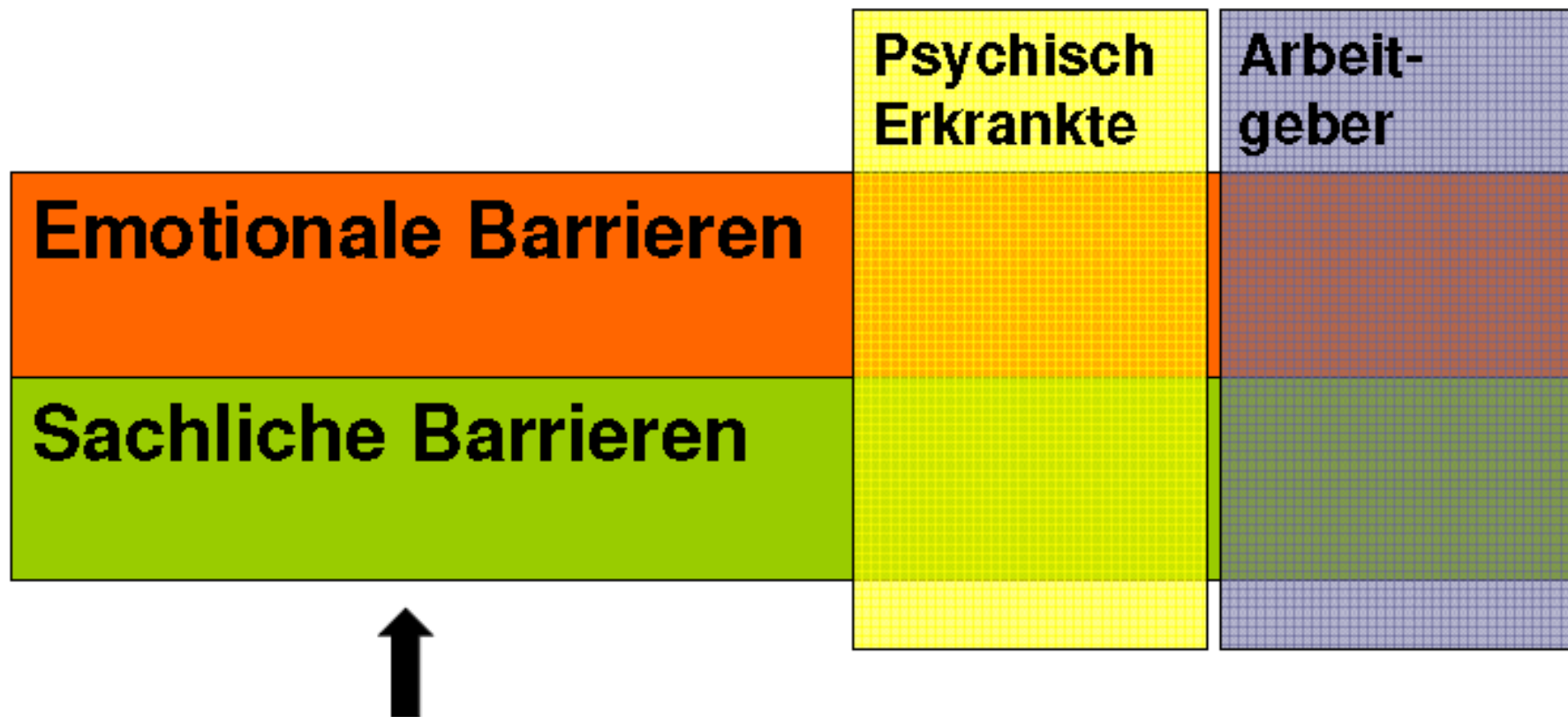
- **Arbeiten nach dem Grundsatz der Inklusion**
- **Personelle Kontinuität im Job Coaching**
- **Job Coach als Ansprechpartner/in für beide Seiten**
- **Zeitbudget verschiebt sich: auch Unterstützung der Arbeitgeber**



# Barrieren abbauen durch Empowerment

- **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!

# Wie können Barrieren abgebaut werden?



## Abbau sachlicher Barrieren

- **Zugangsbarrieren** kleiner machen: Betriebsbesichtigungen, Schnupperpraktika etc.
- **Entschleunigung, geringere Verdichtung**
- **Flexibilisierung der Arbeitszeit**
- **Kontrolle sozialer Stimulation**
- **Inklusion bringt auch Vorteile für das Klima der Arbeitswelt**

## Abbau sachlicher Barrieren



- **Arbeitsplätze „backen“**
- **Dauerhafter, individuell abgestufter Minderleistungsausgleich**
- **Ausgleich von Schwankungen und Krisenzeiten**
- **„Ausfallversicherung“ für Arbeitgeber?**
- **Beide Seiten müssen etwas davon haben**

# Inklusion

- **Nur Begegnung führt zum Abbau emotionaler Barrieren**
  - **Gegenseitige Akzeptanz**
  - **Bei ausgeprägten Ängsten: Sonderwelten weiterhin erforderlich**
- 
- **Aber: auch Sonderwelten können flexibilisiert und der Arbeitswelt angenähert werden**

# Barrierefreies Denken

RUDOLF-  
SOPHIEN-  
STIFT

Rehabilitationszentrum



**Erfolg**

**≠**

**versicherungspflichtige Beschäftigung**

**Berufliche Teilhabe hat viele Facetten**

# Barrierefreies Denken

RUDOLF-  
SOPHIEN-  
STIFT

Rehabilitationszentrum



**Ziel: möglichst kompetent und gesund  
an möglichst normalisierten  
Arbeitssituationen teilhaben können.**

**Vielen Dank  
für  
Ihre Aufmerksamkeit !**

**Manfred Becker, Maria Boge-Diecker, Gwen Schulz**

Email: [MBeckerBN@web.de](mailto:MBeckerBN@web.de)