

Arbeit Macht Selbstbestimmung

6. Fachtag vom FA-Arbeit der DGSP

Herzlich Willkommen!

Workshop 2

Wie sieht die Werkstatt der Zukunft aus? Berufliche Teilhabeziele von Werkstattbeschäftigten als Weg!

Übersicht

1. **Kurzvorstellung**
2. **Vorstellungsrunde: Was verbinde ich mit dem Thema?**
3. **Teilhabeziele im Bereich Arbeit entwickeln –Subjektiv bedeutsame
Teilhabeziele – eine exemplarische qualitative Studie**
 - **Methodisches Vorgehen und Ergebnispräsentation (Janet Engel -Fesca)**
4. **Spezifische Aspekte aus Nutzersicht (Marko Freist)**
5. **Fragen**
6. **Diskussionsbeitrag: Konsequenzen für eine personenzentrierte
Umgestaltung der Teilhabe am Arbeitsleben**
 - **Was ist aus Ihrer Sicht sinnvoll oder wichtig? Was weniger? Was überhaupt nicht?**
 - **Impulse zur Weiterentwicklung u.a. Qualitätskriterien WfbM und
Diskussion innerhalb des FA-Arbeit**

Kurzvorstellung der qualitativen Studie

Hintergrund:

Projekt „Wie misste man Teilhabe in der Eingliederungshilfe?“

BAGFW / Institut Personenzentrierte Hilfen Fulda
gGmbH

- 2011-2014
 - nutzerdefiniertes dialogförderndes Verfahren
 - Teilhabe-Instrument/ Indikatoren-Core-Set „TeilhabeKiste“
- Bereich Arbeit nicht berücksichtigt

Kurzvorstellung der qualitativen Studie

- **Ausgangsbasis/Kontext:**
- Dialogisch erarbeitete Ziele gelten als wesentliche Erfolgskriterien
- Steigern das Selbstwirksamkeitserleben und die Motivation
- Zitat: "Nur für motivierende Ziele machen wir uns wirklich auf den Weg."
- Erkenntnis: Dabei kommt es vor allem darauf an, wie die **berufliche Perspektivenplanung** stattfindet

Forschungsdesign/ Fragestellung

- Förderung selbstbestimmter Teilhabe am Arbeitsleben

Welche nutzerbasierten Teilhabeziele und Wünsche lassen sich für den Bereich Teilhabe am Arbeitsleben aus der subjektiven Perspektive von Menschen mit psychischen Erkrankungen finden?

- Ergänzung der Teilhabekiste um den Bereich Teilhabe am Arbeitsleben
- Erkenntnisgegenstand: subjektiv bedeutsame Ziele und Wünsche für den Bereich Teilhabe am Arbeitsleben

Forschungsdesign/ Methodisches Vorgehen

- **Institutionelles Setting für das Projekt:**
LTA PRW der Pfeifferschen Stiftungen in Magdeburg
- **Mehrstufiges Vorgehen**

1. Quantitative und qualitative inhaltsanalytische Dokumentenanalyse

Interpretatives Verfahren, Anonymisierte Datenerhebung vorhandener Daten geeigneter Dokumente

(26 „Anmeldefragebögen –PRW“ (13 m/ 13 w)

27 Dokumente des Eingangsverfahrens „Eingliederungsplan/Berufswegekonferenz“ (13 m, 14 w)

37 Dokumente „Zielfindungsgespräch“)

→ Erstellung Probekärtchen für Probe-Core-Set, Probe-Teilhabeziele für Bereich Arbeit

Forschungsdesign/ Methodisches Vorgehen

2. Qualitatives teilstrukturiertes Leitfadengestütztes Interview

Offenheit gegenüber dem Forschungsgegenstand

- Erfassung **subjektiv bedeutsamer Perspektiven /Ziele**
- Aspekte /**Sinnzusammenhänge** für **Weiterentwicklung des Teilhabeinstrumentes**
- Verfeinerung der Erprobung der vorher identifizierten Ziele auf Probekärtchen

→ **vom Besonderen zum Allgemeinen**

→ offenes personenzentriertes Gespräch als Interview

→ Verwendung des **Teilhabe-Bogens** als **Leitfaden** und Interviewprotokoll

Forschungsdesign/ Methodisches Vorgehen

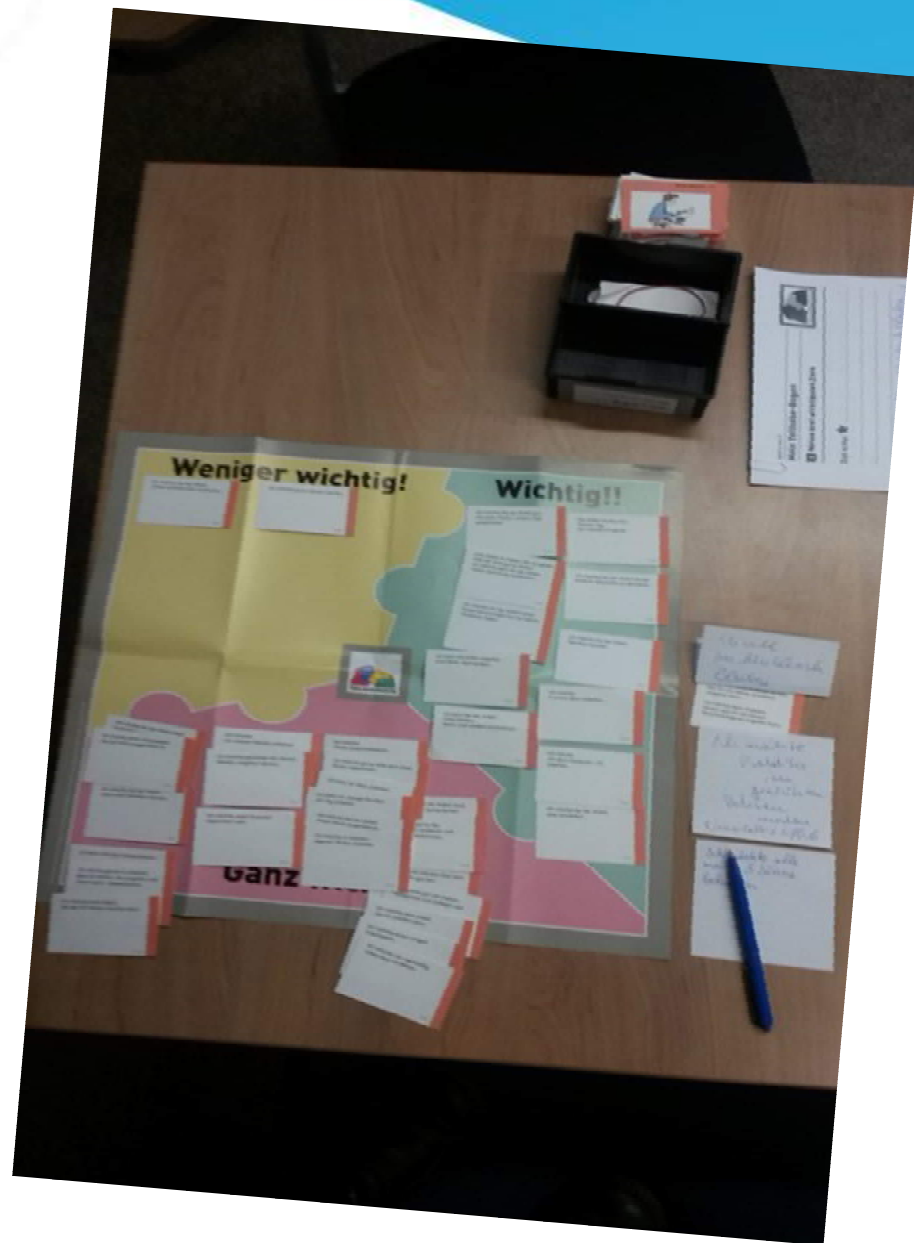
Stichprobenbestimmung

Rekrutierung:

- Auswahl nach **maximaler Variation** der Probanden → **diversity sampling**
- Nutzen aus größtmöglicher Verschiedenheit an Merkmalen
- **Vermeidung von Intervieweffekten** z.B. zur Sozialen Erwünschtheit, Rollenkonflikte
- gezielte Auswahl der Personengruppe in der PRW
 - aus dem Kreis neuer Beschäftigten
 - TN die weniger im Beratungskontext bekannt
- **Definition meiner Rolle, Unabhängigkeit vom Setting**

Forschungsdesign/ Methodisches Vorgehen

- **10 Interviewpartner / 5 Männer, 5 Frauen**
- **5 Personen BBB, 5 Personen AB**
- **unterschiedliche biographisch Hintergründe und Alter**
- **Diagnosen:** Bipolare Erkrankung, Schizophrenie, schizoide Persönlichkeitsstörung, kombinierte Persönlichkeitsstörung, rezidivierende depressive Erkrankung, Zwangserkrankung, Epilepsie, Verhaltensstörung, dissoziative Störung, Asperger Syndrom
- **Schulbildungen :** 1 TN Förderschule LB, 1 TN Hauptschulabschluss, 2 TN 10. Kl. POS, 4 TN Realschulabschluss, 1 TN Fachhochschulreife, 1 TN Gymnasialreife
- **Berufe: 3 TN kein Berufsabschluss, 7 TN Berufsabschlüsse (1 TN mehrere):**
 - Vermessungstechniker, Kaufmann im Gesundheitswesen, Müllerin, Verkäufer, Telekommunikationselektroniker, Fachkraft im Gastgewerbe, Bürokauffrau, Elektromechanikerin
- **6 TN EM-Rente**





Forschungsdesign/ Methodisches Vorgehen

Auswertung:

- strukturierende qualitative Inhaltsanalyse (Kuckartz 2014)
- Unterstützung durch computergestützte Auswertung „Maxqda“
- Codierte Textstellen paraphrasiert und zusammengefasst
- Durch **strukturierte kategoriengeleitete fallübergreifende Analyse** Zentrale Aussagen erfasst

Ergebnisse: Zentrale Aussagen/subjektiv bedeutsame Teilhabeziele

1. Wunsch nach Anpassung der Rahmenbedingungen der Teilhabe an Arbeit personenzentriert an den individuellen Bedarf und nach barrierefreier Arbeit

- berechenbares Anforderungsniveau
- Anpassung der aktuellen oder angestrebten Tätigkeiten an den aktuellen oder auch an den sich verändernden Bedarf in Verbindung mit der psychischen Erkrankung

- **Vorhalten flexibler Bedingungen** und Anforderungen als sehr maßgeblich :
- Arbeitszeitreduzierung oder flexiblere Anpassung der Arbeitszeit
- Angebot von stress- und zeitdruckfreier Tätigkeit
- Vermeidung von Überforderungssituationen
- geeignete Pausenregelung wird durchgängig als sehr wichtig gewertet

Also hier: „Ich möchte in meinem eigenen Tempo arbeiten.“ Ja. Trifft für mich zu, weil mein Tempo das schwankt immer sehr. Mein Arbeitstempo. Mal schaffe ich ganz viel, manchmal fast gar nichts.“ (Interview 9)

2. Wunsch nach sozialer Einbindung, Sicherheit und Zugehörigkeit, stabilen dauerhaften Beschäftigungen als essentielle Grundlage

- Bedarf nach Stabilität und Beständigkeit
- Zugehörigkeit durch einen festen Arbeitsplatz dadurch eine Verbesserung der Lebensqualität
- **Zusätzlicher Aspekt: Bedeutung sozialer Kontakte** Soziale Kontakte wurden für die Teilhabe am Arbeitsleben als sehr bedeutsam in den Interviews angegeben und der Wunsch nach sozialen Kontakten nimmt eine große Rolle bei der Zielplanung ein

▪ **3. Akzeptanz, Verständnis und sich angenommen fühlen**

- Wahrnehmung von Akzeptanz, Verständnis und das Gefühl, mit den **jeweiligen individuellen Schwierigkeiten angenommen** zu werden
- **Austausches mit anderen Betroffenen**, gegenseitige Verständnis wird als besonders wertvoll angegeben

"Für, wenn man so, wenn ich jetzt zum Beispiel diesen Außenarbeitsplatz habe, unter den Unterlagen, dass ich nochmal so ein bisschen drauf gucken kann, wie man das so auf die Arbeit bezogen eben, dass man sich Schwerpunkte macht, zum Beispiel, wie gehe ich da mit Misserfolgen um? Dass man dann doch nicht so ein schlechter Mensch ist oder dass eben nicht schlimm ist, wenn man irgendwas nicht so gut geschafft hat, ja."

(Interview 3)

"Die überhaupt keine psychischen Belastungen haben und das deswegen nicht nachvollziehen können und denen man das deswegen ewig lange erklären muss, warum man das hat und warum man, wenn irgendetwas passiert/ Und die dich dann blöd angucken: "Was passiert denn jetzt hier?", und die das nicht verstehen, das ist für mich nicht dann. Ich habe das mal probiert und, wenn die das nicht nachvollziehen können, dass man sich den Mund fusselig reden und das erklären muss, habe ich einfach nicht die Geduld zu. "I: Also, du möchtest sozusagen eher mit Leuten, die selber das irgendwie verstehen? " Ja, die es verstehen und die vielleicht auch leicht so wie ich sind, sage ich mal. Auch so leichte psychische Einschränkungen haben, weil ich merke es in unserer Gruppe, das schweißt zusammen. Weil jeder irgendetwas hat, man kann es dann nachvollziehen. Auch wenn man es selbst nicht hat, man kann es aber leicht nachvollziehen, weil man ähnliche Sachen hat. Da kann man das dann besser nachvollziehen und dann lässt es sich auch besser arbeiten, wenn man merkt: Oh die Person ist jetzt so und so drauf; Okay, dann halte ich mich jetzt fern oder ich muss hingehen und ein bisschen ablenken, die Person oder das und das machen, damit es ihr besser geht. Man kann das dann besser aufeinander abschätzen."
(Interview 5)

▪ 4. Finanzielle Gesichtspunkte als besondere wichtige Schwerpunkte für die Teilhabe am Arbeitsleben

- wesentlicher Punkt - **Bedürfnis nach stabiler finanzieller Sicherheit** (Dabei wurden zwar unterschiedliche Gründe genannt, jedoch hat sich als gemeinsamer Aspekt die finanzielle Sicherheit allgemein herauskristallisiert)
- **Absicherung beim Verlassen der geschützten Bedingungen**, Möglichkeit einer Risikominimierung

„ Naja, jetzt im Moment habe ich EU-Rente und habe einen Werkstattplatz und habe einen Außenarbeitsplatz. Da bin ich finanziell ja relativ sicher und habe auch die Möglichkeit eine Pause mir zu nehmen, wenn es mir schlecht geht. Wenn ich jetzt auf dem ersten Arbeitsmarkt bin und einen sozialversicherungspflichtigen Job habe und durch Krankheit ausfalle, weil es mir nicht so gut geht, und ich den Job dann wieder verliere, dann habe ich keine finanzielle Sicherheit mehr. Das Risiko ist relativ hoch. Das Ziel ist schön und auch gut, aber das macht es ja unattraktiv und das ist ja genau das, was eigentlich abgeschafft werden soll, dass es unattraktiv ist zu arbeiten.“

(Interview 2)

■ 5. Die erlebte Bedeutung von Struktur

- durch **geregelten Tagesablauf** und **einen festen Anlaufpunkt** → Stabilität und Struktur
- Bedarf nach **inhaltlicher Strukturierung** der Arbeitsaufgaben mit passenden Anforderungen an die Umstellungsfähigkeit und Flexibilität

*„Die Arbeit strukturiert meinen Tag.“ Das möchte ich gerne, ja. Das ist ganz wichtig. Dass ich herkommen kann, ich meine Struktur habe, meinen geregelten Ablauf, dass ich unter Leute bin, dass ich eine Beschäftigung habe. Also wo ich die Zeit zuhause war, ist mein Tag-Nacht-Rhythmus zum Beispiel durcheinander gekommen, weil ich keinen Sinn hatte irgendwie früh aufzustehen. Das hilft mir ein bisschen bei der Struktur. Wenn ich jetzt hier einen Arbeitsplatz habe, dass ich auch einen Sinn habe, aufzustehen.“
(Interview 9)*

6. Wünsche nach beruflicher Weiterentwicklung und nach geschützten alternativen Beschäftigungsformen

- Bedürfnisse bzgl. **beruflicher Weiterentwicklung im geschützten Rahmen** sind häufig genannte Aussagen in den Interviews
- ausdrücklich klare Anliegen bezüglich **alternativer Formen zur herkömmlichen WfbM**, wie **Außenarbeitsplätze oder eines ausgelagerten Berufsbildungsbereich**, in den Interviews benannt
- Chancen auf einen beruflichen Weg, mit der Zielsetzung außerhalb der WfbM zuarbeiten

" Der geschützte Rahmen ist erstmal dazu wichtig, wenn ich jetzt sehe, dass ich das nicht packe, dann kann ich ja wieder zurück, weil, die Arbeitsambulanz gehört ja noch zu Pfeiffers. Das ist ja noch kein erster Arbeitsmarkt. Ich weiß nicht, ob es der zweite ist oder der dritte, keine Ahnung. Es ist halt dieses Geschützte noch, ne. So kann man immer wieder zurückgehen. I: Zurück wohin? Na, hierher. Also wenn man das nicht schafft. Man kann ausprobieren und so." (Interview 4)

„Die Werkstatt organisiert mir den Berufsbildungsbereich in verschiedenen Firmen.“ Das wäre nicht schlecht. Fällt ja auch so unter Außenarbeitsplatz. Packen wir es hier mit hin bei ganz wichtig. Ja, so ein Außenarbeitsplatz wäre eigentlich ganz gut. Dass ich da bin, aber trotzdem noch den Status Werkstatt habe.“ (Interview 9)

7. zusätzliches weiteres relevantes Thema : **Wunsch nach verstärkten Möglichkeiten von Arbeitserprobungen und Praktika**

➤ mit der Tendenz zum geschützten Setting

Zielsetzung:

- insbesondere **zum Einschätzen der eigenen Fähigkeiten**, Stärken und Schwächen für den persönlichen beruflichen Weg
- Herausforderung durch **Kennenlernen u. Erprobung neuer Inhalte**
- **Einschätzen der Anforderungen** verschiedener Arbeitsfelder
- die **Entwicklung von Perspektiven** für die berufliche Zukunft

„Ich möchte ein Praktikum machen oder auch zwei. (...) Also momentan, ich beziehe das jetzt mal auf meine aktuelle Situation und da ist es schon wichtig, wenn ich verschiedene Praktika jetzt mal machen kann, um einfach mal herauszufinden, was nun ist.“
(Interview 7)

8. Wahlmöglichkeiten bezgl. Arbeitsfelder, größeres Angebotsspektrum in WfbM, Entwicklung der Angebotsstruktur

- Bedürfnisse nach qualifizierteren oder verantwortungsvolleren Aufgaben
- Motivation durch anregende sinnstiftende Tätigkeiten
- mit einer **Erweiterung der Angebotsstruktur** werden Möglichkeiten gesehen, individuelle Fähigkeiten und Kompetenzen besser einzubringen und um **auf berufliche Vorerfahrungen** zurückgreifen zu können
- leichte Tendenz soziale und kreative Tätigkeiten

*„Ich kann das. Ich kann Excel. Ich kann die Formeln auswendig, ich brauche nicht einmal diese Hilfe-Dinger dafür. Und das ist aber schwierig, mich dann zu bremsen, wenn ich einmal meine Leidenschaft wieder anfange. Ich bin gelernte Bürokauffrau, möchte auch da wieder arbeiten gehen. Und wenn es auch nur vier Stunden sind, aber dass ich davon leben kann.“
(Interview 5)*

9. Bedarf an persönlicher Förderung im Sozioemotionalen Bereich, im Bereich des Selbstbildes, der sozialen und interpersonellen Fähigkeiten

- Neben einer Anpassung der Rahmenbedingungen möchten die Interviewpartner **sich persönlich weiterentwickeln**, ihre **emotionale Stabilität verbessern** und im Bereich des **Selbstbildes** sowie an **ihren sozialen Fähigkeiten** arbeiten
- es wird in den Interviews stark der Wunsch zum **Aufbau von Bewältigungsstrategien**
- und der **verbesserten Umgang mit schwankender Tagesverfassung und Stimmung** ausgedrückt

"Ja, ich merke das dann ja schon, dass ich dann halt doch schneller wieder ermüde und ja, müde bin. Das zeigt mir dann halt mein Körper dann doch schon. Nur, ich möchte halt gerne, dass ich das eventuell vorher merke." (Interview 1)

- *"Also (...) also beziehungsweise, das fällt mir halt/ (...) Ich achte wenig auf mich. (...) Na ja, ich achte wenig auf die Signale meines Körpers, in dem Fall. (...) Und versuche halt meine Leistung zu bringen und manchmal geht das aber nicht. Und das ist halt auch noch so ein Punkt, wo ich dann halt sage, (...) da muss ich halt wirklich drauf achten, dass das halt ein gesundes Maß ist, an Anforderung und halt Entlastung" (Interview 7)*

- Verbesserung der sozialen Fähigkeiten, **die Sicherheit im Umgang mit Anderen, Lernfeld Kontakt- und Beziehungsaufbau** , Entwicklung von Durchsetzungsvermögen

"Na ja, wie gesagt, ich muss halt lernen, wenn ich Probleme habe und mit den entsprechenden Leuten direkt zu reden und nicht erst den Gruppenleiter darüber zu informieren, sondern mal selber direkt das Gespräch suchen." (Interview 7)

- Der **Aufbau von Selbstvertrauen** und Selbstwertgefühl sowie auch das Vertrauen zu anderen spielt in der Zielbenennung für die Teilhabe am Arbeitsleben eine große Rolle
- Die Verbesserung der **Entscheidungsfähigkeit** ist für die Interviewteilnehmer darüber hinaus relevant

- Die Teilnehmer möchten auch daran arbeiten, frühzeitiger oder adäquater **Bedürfnisse oder Anliegen zu äußern**

"Ja, aber das liegt auch wiederum an mir, weil ich das halt nicht sage. Weil ich dann/ Das ist auch so etwas, was mich persönlich stört, dass ich, wenn ich Fragen habe, dass das so ewig dauert, bis ich dir Fragen mal stelle. (...) Oder dass ich es einfach vergesse. " (Interview 7)

- Zusätzlich wurde als ein ganz wesentlicher Aspekt der **Wunsch nach Angeboten zur Verbesserung der Selbsteinschätzung und nach psychoedukativen Informationen** herausgearbeitet. Das Thema psychoedukatives Lernen und die Entwicklung einer **Sicherheit im Umgang mit sich selbst** wird in den Interviews häufig angesprochen

„ Das finde ich auch noch ganz gut, ich möchte beim Arbeiten lernen, wie ich mit meiner Krankheit umgehen kann. Das finde ich ja auch sehr wichtig halt, mit meiner Erkrankung, weil ich ja noch sehr oft in Anspannung gerate und halt dann da schon noch meine Probleme habe, das dann halt zu kompensieren. Und wie ich das dann halt in meiner Arbeit mit reinnehmen kann.“ (Interview 1)

■ 10. Verbesserung von Fähigkeiten und Grundarbeitsfertigkeiten

- Motivation, Pünktlichkeit, Zeiteinteilung
 - Stressbewältigung
 - Auffassungsgabe
 - Entwicklung der Selbständigkeit
 - körperliche Leistungsfähigkeit
 - Durchhaltevermögen/Ausdauer
 - Kulturtechniken
-
- die Verbesserung der kognitiven Fähigkeiten, insbesondere Auffassungsgabe, Gedächtnis und Konzentration als wichtige Aspekte

„Die geht immer relativ schnell flöten, das passiert auch meistens in den Situationen, wo man in eine Depression rutscht und dann einen schlechten Antrieb hat. Dann ist es schwierig, sich für die Arbeit zu motivieren. Das ist mir eigentlich, das ist mir wichtig.“

(Interview 2)

"Na ja, konkret soll das halt so aussehen, dass ich nicht nach zehn Minuten oder so eine Pause einlege, sondern dass ich mal eine halbe Stunde oder so oder Stunde meinetwegen komplett durchziehen kann." (Interview 7)

■ 11. Die Relevanz von Berufsspezifischen Kenntnissen

- Interessant war hierbei die Schlussfolgerung, dass für alle Interviewpartner **Zielsetzungen im Bereich "Bei der Arbeit etwas Lernen" trotz** der in den Interviews durchgängig **angezeigten Bedürfnisse nach Anpassung** der Arbeitsbedingungen bedeutsam waren.
 - Speziell hier **Vermittlung von fachtheoretischen und fachpraktischen, kompetenzübergreifenden** Wissen um
 - **a)** entweder um Kenntnisse für die Tätigkeit in der WfbM zu erweitern
 - **b)** oder zur Vorbereitung auf die berufliche Weiterentwicklung

„Dass ich fachlich gut geschult werde zum Beispiel. Dass ich eigentlich keine Versagensängste bekomme, zum Beispiel. Dass ich fachlich gut geschult werde, dass es keine Misserfolge gibt, ne?„

(Interview 3)

- **Absolvierung innerbetrieblicher Schulungen** und die Nutzung von Lerneinheiten sowie der Wunsch nach verschiedenen **Qualifikationen** zur Erweiterung berufsspezifischer Inhalte
- **gezielte Vorbereitung für Praktikumseinsätze oder Außenarbeitstätigkeiten** wünschen sich die meisten Teilnehmer. Insbesondere ist damit das Bedürfnis nach Sicherheit im Arbeitsfeld verbunden
- Das **Training und die Sicherheit im Umgang mit Materialien und Werkzeugen, Technik**, bspw. PC, wird ebenso als wesentlich angezeigt
- Der Bedarf an Trainingsangeboten zum Erhalt oder Ausbau der allgemeinen Kulturtechniken und auch der speziellen berufsspezifischen Kulturtechniken

- **12. stabile Bezugspersonen/
Ansprechpartner und professionelle
Unterstützung**
- Das Thema der pädagogischen oder therapeutischen Hilfestellung und der stabilen Ansprechpartner zur Unterstützung innerhalb des Arbeitsalltages wird **nicht nur für die Tätigkeit innerhalb der WfbM** als wichtig erachtet.
- Die **Berücksichtigung der Notwendigkeit eines stabilen Bezugssystem** kommt dabei übergreifend zum Ausdruck

- *"Ich merke halt, dass ich Schwierigkeiten damit habe, wenn da jetzt ständig die Personen wechseln. Da habe ich lieber für mich, dass ich halt einen festen Ansprechpartner habe, wo ich weiß, da kann ich hingehen, die ist für mich zuständig und ich muss nicht nach anderen Leuten suchen." (Interview 1)*

- auch für Praktikum/ Außenarbeitsplätze sind **festе Bezugspersonen**, stabile Ansprechpartner → als entscheidender Punkt für den Erfolg

„Mit diesem festen Ansprechpartner, das meinte ich mehr so in diese Richtung, dass ich eigentlich, wenn ich meistens einen Job hatte, dass ich immer jemanden hatte, der so quasi wie eine Ersatzmutter war. Immer wo ich meine Probleme mit bequatschen konnte, der ein offenes Ohr für mich hatte und auch mal Tipps und Ratschläge. In der Cafeteria ist das Frau Z. und Frau A., da kann ich das mit denen machen. Ja, Vertrauenspersonen, das ist schon der richtige Begriff. So eine Vertrauensperson mit dem man gut auskommt. Aber ob das bei zukünftigen Tätigkeiten sein kann, ist halt immer so eine Sache, aber sowas wäre schon angenehm.“ (Interview 2)

- Zudem wird eine begleitende psychologische/ therapeutische Unterstützung als positiv erachtet

■ 13. Freude bei der Arbeit, Anerkennung und Erfolge als zentrale Grundlagen für Motivation

- das Bedürfnis nach Erfolgserlebnissen und Anerkennung als Zielsetzungen für die Teilhabe am Arbeitsleben

„Ich möchte eine Arbeit, bei der ich Anerkennung bekommen kann - das ist definitiv wichtig. Ich bin ohnehin ein Mensch, der viel mit Feedbacks arbeitet. Also ich brauche die Bestätigung von anderen. Und da ist eine Arbeit, wo ich halt eine Anerkennung bekommen kann, doch sehr, sehr wichtig.“ (Interview 7)

■ 14. Rückmeldungen und Feedback

- Gerade der Austausch mit den Unterstützern wird für die berufliche Teilhabe als erforderlich beschrieben

"Dass da mal vielleicht so ein Meeting passiert, zum Beispiel, was ist gut gelaufen, was habe ich aus meiner Sicht gut gemacht, mit der Chefin von diesem Laden und was können wir noch verbessern und ja, die alltäglichen Arbeiten, wie haben sie sich gestaltet, im Alltag, und was ist gut gelaufen und was schlecht und was können wir noch verbessern. (Interview 3)

- 15. zusätzlicher Aspekt: Hilfestellung beim Zielefinden und Sortieren, Zielerreichung
- dieser Wunsch wird primär **als Grundlage für den Ausbau der individuellen Fähigkeiten** angegeben
- jedoch auch um die **Chancen auf eine geeignete Platzierung** zu erhöhen und **für eine realistischere Perspektivenplanung**

Zusammenfassung/ Interpretation

- **Grenzen der Studie**, eher exemplarischer Wert
- Welche Konstellationen nicht berücksichtigt (kleine Stichprobe)?
- **Intervieweffekte**, Beeinflussung, Rollen
- Kontext der Interviewsituation und nur eine WfbM, Ausblendungen? Einfluss auf Ergebnisse
- Sozialisierung der Beschäftigten

Zusammenfassung/ Interpretation

- Dauer der Zugehörigkeit und Hospitalisierungseffekte der Befragten ?
- die Teilnehmer der WfbM, zum Teil lange berufliche Karrieren und eine Reihe von vorgelagerten Maßnahmen vorweisen
- **→ ein Zusammenhang mit dem in der Studie auffallendem Bedürfnis nach sicherheitgebenden Strukturen ?**

Zusammenfassung/ Interpretation

- Auffällig:
- Bedeutung des individuellen Ausgestaltungsbedarfs der Arbeitsplatzanforderungen und der Arbeitsbedingungen
- **anspruchsvollere Aufgaben trotzdem eher angepasstes Anforderungsniveau** (zum Teil gleichbleibende Aufgaben)
- Einerseits verantwortungsvolle Aufgaben, trotzdem Bedürfnis nach angepassten Bedingungen und Entlastung in Krisen

- zentrale Aussage, dass die Möglichkeit von Praktika und Außenarbeitsplätzen ausgebaut werden sollte
- **Praktika und Erprobungen mit Unterstützungsbedarf wird betont**
- Allerdings mit **fester Unterstützung, einer Gelegenheit zur Rückkehr** und vor allem mit der Frage nach flexibel an die psychische Belastbarkeit anpassbaren Bedingungen

- Berufsspezifische Inhalte und Grundarbeitsfähigkeiten dennoch relevant
- Ambivalenz geschützte Bedingungen aber berufliche Entwicklung → **unter welchen Bedingungen ist das realisierbar** z.B. UB oder Jobcoaching?
- **Unterforderung aus Angst vor Rückfällen, Bewältigungsorientierte Ansätze zur Verbesserung der Selbstwirksamkeit** → Psychoedukation , Hoffnungsvolle Haltung, Recovery?
- **Emotionale und sachl. Barrieren /Ambivalenzen der Betroffenen berücksichtigen- Strategien wie Psychoedukation - Hilfen bei Risikobewertung**

Zusammenfassung/ Interpretation

- Bedarf an Rückmeldungen, Unterstützungen und Sicherheit
- Stabilität der Bezugspersonen
- auffällig Beziehungsaufbau zum Anleiter/ das gute Verhältnis
- Methodenstreit **Wie sieht eine erfolgreiche Berufliche Bildung aus?** Platzierung

Zusammenfassung/ Interpretation

- Kärtchen wurden als Anregung erlebt / **Differenziertere Betrachtung** → Kann es ein einheitliches Instrument geben?
- Sinnvoll : Förderung und Stärkung selbstbestimmter Teilhabe, Dialogfähigkeit
- **Ergebnisse im Nachgang:** Wirkung der dialogorientierten Interviews im Nachgang für persönliche Entwicklung (Beispiel Ex-In-Ausbildung, Außenarbeitsplätze) HERR FREIST

Schlussfolgerungen für die Praxis

1. dialogorientierte Zielfindung einzusetzen für eine passgenauere motivierende personenzentrierte Rehabilitation- und Teilhabeplanung
2. Erweiterung der Kiste für Bereich Arbeit / Personenkreis sinnvoll, realistische zeitliche und personelle Umsetzung?
3. Barrieren /Ambivalenz der Betroffenen berücksichtigen- Strategien wie Psychoedukation und Feedback verstärken, Ressourcenstärkung für Zielerreichung
4. Auseinandersetzung mit sicherheitgebenden Faktoren / Barriere Freie Arbeit

Schlussfolgerungen für die Praxis

5. Fragestellung nach geeigneteren Arbeitsplätzen betrachten (Alternativen)
6. Größere Flexibilität zwischen Maßnahmen, fließende Übergänge
7. Innerhalb der WfbM: Vielfalt und individuelle Außenarbeitsplätze und Verstärkung von beruflicher Orientierung
8. Erfolgreiche berufliche Bildung und Rehabilitation (z.B. Supported Employment) insbesondere für längerfristige Erfolge

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Konsequenzen für die Teilhabe am
Arbeitsleben als Diskussionsgrundlage:
→ Aus den Ergebnisse der qualitativen Studie
Und von Expertenbefragung ein