

# Konsequenzen für die Praxis

## 1.Allgemein

- für eine Gestaltung beruflicher Teilhabe gibt es nicht "die Lösung", die für alle psychisch erkrankten Menschen gleich sinnvoll oder von allen gleich bevorzugt wird
- sinn- und identitätsstiftenden Potentiale und gesundheitsförderliche Faktoren von Arbeit beachten
- auch Auseinandersetzung mit hinderlichen Bedingungen ist notwendig
- Heterogenität der sehr großen Personengruppe nicht unterschätzen
- die Bedürfnisse und Lebenswelt der Betroffenen in den Mittelpunkt zu stellen
- flexible, am Hilfebedarf des einzelnen orientierte Lösungen forcieren
- bei der Ausrichtung einer personenzentrierten, integrierten und abgestimmten Teilhabe am Arbeitsleben sind **dabei auch** flexible, niedrigschwellige Rehabilitations- und Beschäftigungsangebote zu denken und schaffen

- eine einseitige starre Orientierung auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, einseitige Ausrichtung der Maßnahmen auf die Integration in den 1. Arbeitsmarkt sowie auch das Ideal einer Vollzeitbeschäftigung stellen unter Umständen Barrieren für Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen dar und hohe Zugangsschwellen für bestimmte Personengruppen
- Art und Umfang der Unterstützungen sollten flexibel gestaltet sein
- die angebotenen Arbeitsplätze sollen den individuellen Kompetenzen entsprechen und auch krankheitsbedingte Schwierigkeiten berücksichtigen
- Transparenz und Informationen bieten
- Mitgestaltungsrechte und Wahlmöglichkeiten fördern
- eine kompetente Teilhabe, die den Fokus auf Fähigkeiten legt
- eine Haltung, die getragen ist von Hoffnung und motivierenden Erfahrungen
- den besonderen Einfluss erlebter Wertschätzung und Anerkennung auf das Teilhabeerleben beachten

- positive Auswirkung einer regelmäßiger Beschäftigung bei passenden und positiven Rahmenbedingungen bedenken
- Herstellung von Sinnhaftigkeit, bspw. durch motivierende Tätigkeiten
- Weiterentwicklungsmöglichkeiten
- das Tempo des einzelnen beachten
- fließende Übergänge fördern
- Lernmöglichkeiten bieten
- Erfahrungsräume schaffen, **auch das Recht auf Irrtum und Risiko**
- eine frühzeitige Perspektivenplanung ermöglichen
- Stabilität der Bezugspersonen gewährleisten
- eine dialogorientierte Zielfindung für eine passgenauere motivierende personenzentrierte Rehabilitation- und Teilhabeplanung
- Barrieren und Ambivalenz der Betroffenen berücksichtigen--> Strategien wie Psychoedukation und Feedback verstärken
- grundsätzlich Ressourcenstärkung für Zielerreichung
- Auseinandersetzung mit sicherheitgebenden Faktoren

-Fragestellung nach geeigneteren Arbeitsplätzen  
betrachten

-für die Akquise von Praktikumsplätzen sind Fähigkeiten  
und Wünsche der Beschäftigten ausschlaggebend

-es braucht neue Haltung und auch Ansätze zur  
Personalentwicklung, um ein Bewusstsein für die  
Verwirklichung von Selbstbestimmung und Teilhabe zu  
schaffen

-verlässliche soziale Kontakte, wie sie auch im Rahmen  
der WfbM vorhanden sind, haben eine große Bedeutung

## 2. Strukturell

### 1. Die Notwendigkeit von passgenauen, flexiblen Rahmenbedingungen

-von einer einrichtungs- und maßnahmebezogenen Organisation hin zu bedarfs- und personenbezogenen Angeboten

-heisst: personenbezogene Hilfeprozesse, **satt** einrichtungsbezogene Organisationen von Angeboten mit festen, am Leistungsprofil der Einrichtungen

orientierten, Aufnahmevoraussetzungen und Abläufen

- Strukturen, die es ermöglichen, **eher Wünsche und Fähigkeiten zu berücksichtigen**, als vorgegebene institutionelle Rahmen

-Wünsche wie Sicherheit und Zugehörigkeit und nach einer stabilen dauerhaften Beschäftigung als auch gleichzeitig das Bedürfnissen nach Weiterentwicklung in den Blick nehmen

-generell Möglichkeiten schaffen, um Maßnahmedauer, Intensität der Anforderungen oder das Maß der begleitenden Hilfe **dauerhaft oder phasenweise an die aktuellen Bedarfe anpassen** zu können **und um Abbrüche und Überforderungen zu vermeiden**

-da psychische Erkrankungen oft zeitlich und kontextabhängig stark schwanken können, sollte **sowohl auf die Eignung des Arbeitsplatzes als auch auf die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes geachtet werden.**

-das betrifft insbesondere die Aspekte Arbeitszeit und Flexibilität

- bedeutet größere Flexibilität zwischen Maßnahmen, an den Bedürfnissen der Betroffenen organisierten Flexibilisierungen von Leistungen

-ebenso flexible Anpassung der **Unterstützung an den individuellen Bedarf**

-Strukturen vorhalten, die es ermöglichen, dass Betroffene Unsicherheiten abbauen oder gar überwinden können

-**sicherheitsgebende Faktoren** zentral, so z.B. sinnhaftes Tun, Klarheit, Informiertheit, Anforderung statt Überforderung,

-positive betriebliche Atmosphäre sollte als Struktur angestrebt werden

- Werkstatt** sollte sowohl mit einer Ausdifferenzierung als auch dem **Abbau von starren Strukturen** weitere Wege für eine individuelle Versorgung gehen
- ein wichtiger Aspekt: flexible **Arbeitszeiten-Gestaltung** / Lösungen um die Umsetzung von Teilzeitmodellen in Werkstätten abzusichern
- in WfbM ein möglichst **breites Angebots- und Tätigkeitsspektrum**, Vielfalt vorhalten
- nicht nur zur Schaffung von individuelleren Arbeitsplätzen, sondern auch um eine Vielfalt beruflicher Orientierung und Bildung** zu ermöglichen
- geeignete geschützte **Beschäftigungsformen- und -ansätze**, bspw. teilautonome Werkstattbereiche, virtuelle Werkstatt, Außenarbeitsplätze, Unterstützte Beschäftigung und Zuverdienst, weiter ausdifferenzieren
- arbeitsmarktnahe Gestaltung** berücksichtigen
- Wahlmöglichkeiten** (geschützte Arbeitsplätze wie betriebliche Plätze)
- Diversifikation der Angebote** WfbM, möglicherweise muss durch ein verändertes Nachfrageverhalten die

gewerblich/ produktiven Tätigkeitsfelder überdacht werden

- **Praktika und Erprobungen** zum Ausprobieren
- **Anschlussfähigkeit von Maßnahmen** berücksichtigen
- Durchlässigkeit gewährleisten

-**Fließende Übergänge** gestalten, und **Stabiles Bezugssystem** ermöglichen

-heißt auch kreative Strukturen, die dem Wunsch nach stabilen Bezugspersonen/ Ansprechpartnern gerecht werden , **bspw. in WfbM fließende und vorbereitende Übergänge beim Wechsel vom**

**Berufsbildungsbereich in den Arbeitsbereich, während übergangsfördernden Maßnahmen**

-Schaffung von Möglichkeiten einer **unbefristeten**

**Begleitung am Arbeitsplatz**, bspw. über die

Erweiterung von geschützten Einzelaußenarbeitsplätzen der Werkstätten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die über Jobcoachingmodelle begleitet werden

-Berufsspezifische Inhalte und die Förderung von Grundarbeitsfähigkeiten sind für viele Betroffene relevant



- Konzepte einer separaten beruflichen Bildung mit einer nachfolgenden Platzierung an einem Arbeitsplatz gehen oft an dem Bedarf eines großen Teils der psychisch erkrankten Menschen in WfbM vorbei

-sinnvoll sind **kreative Modelle der beruflichen Bildung** in WfbM, mit einer Unterstützung und Förderung der beruflichen und sozialen Kompetenzen, die sich passgenauer auf die Bedürfnisse des einzelnen Teilnehmers als auch auf die Anforderungen des speziellen Arbeitsplatz ausrichten

-daher erfolgreiche berufliche Bildung und Rehabilitation (z.B. Supported Employment) insbesondere für längerfristige Erfolge umsetzen

- dennoch bei aller Weiterentwicklung der Strukturen ist der **Erhaltung** und die Schaffung von **sicherheitgebenden einfachen Arbeitsplätzen und Nischen**, auch innerhalb der WfbM, für einen ein Teil der psychisch kranken Teilnehmer sinnvoll

-die tagesstrukturierende Bedeutung der Werkstätten oder anderer niedrigschwelliger Arbeitsprojekte für diesen Personenkreis nicht zu unterschätzen  
-entsprechende **Verzahnung und Kooperation** notwendig, um sich besser auf den individuellen Bedarf einstellen zu können, bspw. mit Bildungsträgern oder mit Angeboten im Sozialraum

-bessere Abstimmung und Integration von Hilfen, die strukturell wenig entwickelte Verknüpfung und Kombination von psychiatrischen und arbeitsbezogenen Hilfen muss sich entwickeln

-auch **die Steuerung von Hilfen** sollte bedarfsorientiert statt angebotsorientiert erfolgt ( momentan auch eher von der regionalen Situation anhängig )

## 2. Das Prinzip von Supported Employment ausbauen (vrs. Prinzip des "first train, then place")

- neue Formen, so die anderen Anbieter und das Budget für Arbeit könnten passgenauere Einsatzmöglichkeiten schaffen, und ein passgenaueres Training nach dem Vorbild Supported Employment (SE) möglicherweise erfolgreich umsetzen
- Elemente von SE sind für einen Teil der Beschäftigte sehr sinnvoll, auch die sich im Kontext der beruflichen Teilhabe in der WfbM befinden, und deren Wünsche nach beruflicher Weiterentwicklung und nach geschützten alternativen Beschäftigungsformen mittels der vorhandenen gängigen Lösungen und Bildungsangeboten nicht entsprochen werden können
- durch betriebsnähere oder spezialisiertere Angebote und Leistungen

- mittels konkrete spezifische persönliche und berufliche Förderung, die auf die Tätigkeiten und Abläufe des Betriebes ausgerichtet ist
- Vermittlung in neigungsorientierte Beschäftigungen
- eine arbeitsplatzorientierte Kompetenzvermittlung, die angestrebte Beibehaltung des Einsatzortes, die gesicherte stabile Betreuung und Unterstützung sowie eine verbindliche Zugehörigkeit sprechen für Supported Employment (SE)
- es erscheint vorteilhaft, wenn die Hilfen zur Teilhabe da geleistet werden, wo der Betroffenen dann weiterarbeiten kann

### 3. Barrieren aktiv bearbeiten

--> es ist wichtig Barrieren

zu identifizieren und an ihnen zu arbeiten:

#### -Barrieren a) Teilnehmer

**1. Angebote** die emotionale Barrieren auf Seiten der Betroffenen ( bspw. durch diskriminierende Erfahrungen am früheren Arbeitsplatz, durch Ängste vor Verschlechterung des Gesundheitszustandes und vor Überforderung ) abbauen, und reale Erfahrungen möglich machen

( bspw. Kurzpraktika, fester Ansprechpartner, berechenbares Anforderungsniveau, Zera, Stärkung von Selbstbestimmung)

**2. Angebote** die sachliche Barrieren abbauen (z.B. Aufklärung über Fördermöglichkeiten)

#### - Barrieren b) Arbeitgeber

**1. Angebote** die emotionale Barrieren (z.B. durch mögliche schwierige Erfahrungen mit psychisch erkrankten Mitarbeitern, Unsicherheit oder Überforderung) beseitigen (feste Unterstützung bieten, Beratung, Zusammenarbeit, Aufklärung, Jobcoaching)

**2. Angebote** die sachliche Barrieren (der hohe Wettbewerbsdruck oder Bedenken bezüglich einer unzureichenden finanzielle Fördermöglichkeiten) mindern (wie geeignete Informationen)

**Insgesamt** --> Ängste und Befürchtungen auf allen Seiten besprechen

## 4. Personenzentrierte Bedarfsfeststellung und Planung

-grundsätzlich personenzentrierte Bedarfsermittlung  
nötig

- Bedarfsfeststellung (mit den einheitlichen Instrumenten der Bedarfsfeststellung nach § 13 SGB IX n.F.) --

Teilhabeplanung (mit Teilhabekonferenz) - Feststellung der Geeignetheit/Erforderlichkeit einer bestimmten

Maßnahme - Prüfung der Eignung des behinderten Menschen - Sicherstellung des Wunsch- und

Wahlrechtes - Prognostische Einzelfallbeurteilung

- es sollten sich keine Minimalstandards etablieren, bei denen die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen und Fristen der personenzentrierten Planung vorgeht

## 5. Handlungsspielräume erweitern

- gängige Handlungspraktiken sind auf ihren partizipativen Charakter regelmäßig kritisch zu reflektieren
- nicht nur individuelle Faktoren sind anzuschauen, sondern den Blickwinkel auch auf vorhandene Umweltfaktoren richten
- Handlungskompetenzen erweitern, aber auch Handlungsspielräume in den Blick zu nehmen.
- innerhalb der WfbM grundsätzlich mehr auf Vorschläge der Teilnehmer eingehen,
- oder auch ungewöhnliche Ideen bzgl. Tätigkeitsfeldern/ Erprobungen zuzulassen
- Wahlmöglichkeiten vorzuhalten
- Kooperationen mit unterschiedlichen Netzwerkpartnern um das potentielle Tätigkeitsspektrum zu erweitern,
- Angebot beruflicher Qualifizierung ausbauen
- es braucht empowermentfördernde Strukturen und Konzepte (z.B. Übernahme von Verantwortung innerhalb der Arbeitsbereiche, zielgerichtete pädagogische Konzepte die eine Verantwortungsübernahme auch für den eigenen Rehaprozess möglich machen)

## 6. Finanzielle Aspekte in den Blick nehmen

- finanzielle Aspekte als besonders prägnante

Schwerpunkte bearbeiten, Lösungen finden (sekundäre

Abhängigkeit von ergänzenden Sozialleistungen,

geringes Werkstattentgelt)



## 3. Angebote/ Maßnahmen, Ebene der Organisationsentwicklung

### 1. Anpassung institutioneller Bedingungen

- in WfbM Öffnung der Strukturen mit stärkeren Bezügen zum Arbeitsmarkt, idealerweise als ein flexibles zusammenhängendes Angebot mit fließenden Übergängen zwischen geschützter Arbeit und Tätigkeit im normalen Betrieb
- Anforderung an Werkstätten stellen, dass ausgelagerte Arbeitsplätze dauerhaft und als Übergangsangebote vorgehalten werden müssen,
- Stärkung von ausgelagerten Einzelarbeitsplätzen und von betrieblicher ausgelagerter beruflicher Bildung
- sollte durch die Werkstätten sowohl als Pflichtangebot aber auch als Mindestanforderung wahrgenommen werden
- positive Rahmenbedingen von WfbM nutzen als Chance, da sie prinzipiell keinen zeitlichen Begrenzungen unterliegen und Ziele nicht innerhalb einer bestimmten Zeitspanne zu erreichen sind

-hier könnte auch bei arbeitsmarktnäheren Beschäftigungsformen langfristige Kontinuität gesichert und bei einer Umstrukturierung stabile koordinierende Bezugssysteme gewährleistet werden

- Organisationsentwicklung mit partizipative Ausrichtung, -->im geschützten Rahmen Übernahme von verantwortungsvolle komplexe Tätigkeiten durch die Beschäftigten, aber auch Angebot von einfachen Aufgaben
- Identifikation mit dem Arbeitsplatz ermöglichen---> durch Veränderung von informellen Strukturen innerhalb der WfbM und die Feedbackkultur
- dadurch Motivation fördern und die Bedeutsamkeit der eigenen Aufgabe und allgemein Sinnhaftigkeit fördern
- durch Teilautonome Strukturen entstehen Zeitressourcen für die psychosoziale Begleitung und die regelmäßige Umsetzung von Bildungsmaßnahmen
- > von den Mitarbeitern der Werkstatt an die Beschäftigten abgegebene Verantwortung für die Auftragsabwicklung erweitert das Spektrum an Anforderungen in der WfbM , und bietet die Möglichkeit

Förderung und Rehabilitation in den Mittelpunkt zu rücken

## 2. Personelle Ressourcen und veränderte Haltung

- für zukünftig anspruchsvollere Begleitungsprozesse sind **erweiterte berufliche und beraterische**

**Kompetenzen und Grundhaltungen bei**

**Professionellen** erforderlich (bspw. Jobcoach, pädagogische und ergotherapeutische Kompetenzen)

- als ein wesentlicher wichtiger Einflussfaktor, auch für das Gelingen von beruflicher Teilhabe, wird immer wieder die **hoffnungsvolle Haltung auf Seiten der**

**Mitarbeiter** beschrieben

**-Positive und gemeinsame Zukunftserwartungen**

spielen für die Stabilisierung im Prozess eine bedeutende Rolle

- Wachstums- und Identitätsprozesse auf Seiten der Mitarbeiter anstoßen (es geht weniger um erlernbare Fachkompetenzen, als um persönliche Anforderungen bezüglich der Haltung, förderlichen Optimismus, aber vor allem Selbstreflektion--> Supervision)

- Umsetzung eines individuellen Unterstützungsbedarfes der TN muss sich auch in einem veränderten Personalschlüssel wiederfinden

### 3. Veränderung des Organisationsverständnis und die Begleitung von Veränderungsprozessen sind notwendig

--> es sind Haltungsänderung zu forcieren, dass die produzierende Betätigung der Arbeitsbereiche, wie auch die Erbringung von Dienstleistungen an Dritte als Mittel zu verstehen sind, die rehabilitativen Ziele zu verwirklichen und dass Aufträge/Arbeiten sich in diesem Sinne eignen sollten

## 4. Veränderungsprozessen innerhalb der WfbM anschieben

- nutzerorientierte motivierende dialogfördernde Zielplanung /für passgenauere personenzentrierte Rehabilitations- und Teilhabeplanung , Perspektivenplanung bspw. Instrumente wie Teilhabekiste u.a.
- grundsätzlich den Stellenwert des **Einbezug der Betroffenen** stärken
- mit **partizipativen Verfahren, wie dem Instrument der Teilhabekiste** hat man, nicht nur innerhalb von Bedarfsermittlungsprozessen, ein hilfreiches dialogförderndes Instrument an der Hand
- die Teilhabekiste erleichtert Kommunikationsprozesse und schafft Transparenz, ermöglicht die Partizipation der Leistungsberechtigten und sichert die Passgenauigkeit von Unterstützung
- Zusammenhang zwischen eingeschränkter Teilhabe und eingeschränkter Funktionsfähigkeit in den Blick nehmen (mehr förderliche Maßnahmen bspw. Kognitives Training)

- der **passgenaue Arbeitsumfang** spielt eine erhebliche Rolle bei der Gestaltung personenzentrierter Teilhabe
- dazu gehören die eingeschränkte zeitliche tägliche Belastbarkeit, Ausfallzeiten oder wechselnde maximale Arbeitszeiten
- es sollte möglich sein, dass die Arbeitszeit auf die jeweilige Verfassung abgestimmt werden kann
- Teilzeitbeschäftigungen sollten auch im Rahmen der WfbM verpflichtend umzusetzen sein
- dies gilt insbesondere für die Rehabilitationsphase im Eingangs- und Berufsbildungsbereich. Diese sollte auf den jeweiligen Bedarf der Teilnehmer ausgerichtet sein, und nicht grundsätzlich mit ganztägiger Maßnahmedauer beginnen.
- Erarbeitung neuer flexibler Modelle der beruflichen Bildung über das HEGA-Fachkonzept hinaus, um die Vermittlung von berufsspezifischen Kenntnissen mit den Bedürfnissen aber auch mit den berufsbiografischen Hintergründen und Erfahrungen abzustimmen
- auch eine besondere Aufmerksamkeit auf Rückfallprophylaxe

- es sollte Möglichkeit gegeben werden, Grundarbeitsfähigkeiten, die aufgrund der phasenhaften Verläufe von chronischen psychischen Erkrankungen nicht immer konstant abrufbar sind, regelmäßig über den Berufsbildungsbereich hinaus zu trainieren
- grundsätzlich ein Zugewinn an persönlicher Entwicklung, bspw. Durchhaltevermögen, Selbstvertrauen und Selbständigkeit ermöglicht werden
- vor allem hilfreiche Strategien anbieten, für den Umgang mit Ambivalenz der Teilnehmer zwischen dem Bedürfnis nach beruflicher Weiterentwicklung und einer durch Angst vor Überforderung und Krisenerfahrungen schwankenden Risikobereitschaft
- die zur Zielerreichung notwendigen Ressourcen der TN bei der beruflichen Teilhabe verstärken (Angebote wie Zera, Praktika)
- gezielte Interventionen zur Stärkung von sozialen und kognitiven Fertigkeiten bei der Weiterentwicklung von begleitenden Angeboten innerhalb der WfbM berücksichtigen

- durch anzustoßende Empowermentprozesse kann die Wahrnehmung von Selbstwirksamkeit und Beteiligung maßgeblich verbessert werden
- Austausch innerhalb des Kontextes Werkstatt intensivieren, um dem Bedürfnis nach regelmäßiger Rückmeldung zu entsprechen,
- Mitarbeiterfortbildung (bspw. zu o.g. Themen, oder Themen wie Fremd- und Selbststigmatisierung, Scham- und Schuld, Über- und Unterforderung, empowermentförderliche Angebote)
- zentral ist: dass Werkstatt den Teilnehmern mehr Möglichkeiten bieten muss, sich innerhalb von **Erprobungen und Praktika im geschützten Rahmen auszuprobieren**, um zu einer realistischen Selbsteinschätzung zu gelangen und damit sich persönliche Perspektiven entwickeln können
- dass weiter an geeigneten Formen des Übergangs aus Werkstatt gearbeitet werden sollte,
- für eine nachhaltige Stärkung der Teilhabechancen an Arbeit und Beschäftigung für psychisch kranke Menschen muss auch an gesellschaftlichen Bedingungen, **durch gezielte Maßnahmen, wie bspw.**



**durch die Stärkung von Kooperationen,  
Öffentlichkeitsarbeit und dem Abbau von Barrieren  
gearbeitet werden**

## 4. Personenbezogene Ebene

### 1. Rolle der Ziele und Klärung von Perspektiven und Teilhabeerwartungen *im Blick haben*

- Grundsätzlich sind Standards und Instrumente zu entwickeln
- Ziel sollte sein, dass die Teilnehmer die größtmögliche Verantwortung für ihre Ziele und den Verlauf der Rehabilitationsmaßnahme übernehmen können
- Durchführung entsprechender Trainingsprogramme, wie z. B. das Gruppentrainingsprogramm ZERA

## 2. Bedürfnis nach Sicherheit und Begleitung beachten

- verbindliche koordinierende Begleitung bieten
- am Arbeitsplatz nach Bedarf
- stützende persönliche Gesprächs- und Unterstützungsangebote sind wichtig
- auch Gruppenangebote zur Erweiterung von sozialen/ emotionalen Kompetenzen und Feedback können sehr hilfreich sein
- Phasen mit krankheitsbedingten Schwierigkeiten sollten eingeplant werden können, beispielsweise muss sich dann die Intensität der Unterstützung danach ausrichten
- auch zeitlich befristeten Rückzugsmöglichkeiten ermöglichen

### 3. Unterstützung bei individueller Risikobewertung anbieten

- wesentlichste Erkenntnis berücksichtigen, dass auf Seiten der Betroffenen einerseits die Notwendigkeit von Sicherheit besteht und andererseits das Bedürfnis nach aktiver Gestaltung der Situation bzw. potentielle mögliche Entwicklungsschritte zu gehen
- die Schwierigkeiten in der Abschätzung von Risiken, die Ambivalenzen zwischen der Bewertung von zu erwartenden Risiken, der Angst vorm Scheitern und den Entwicklungswünschen thematisieren und begleiten
- die Risiken, die in drei wesentlichen Kernthemen bestehen: **finanzielle Nachteile, Verschlechterung der gesundheitlichen Situation, Scheitern des angestrebten Entwicklungsschrittes**, berechenbarer machen **Erläuterung:** Finanziell kann beispielsweise das Risiko, eine Erwerbsunfähigkeitsrente zugunsten des Wechsels auf dem Arbeitsmarkt aufzugeben bestehen. Auch Verunsicherung durch gesundheitliche Aspekte, möglicherweise durch lange Krankheit, vermehrte instabile Phasen oder Grenzerfahrungen, tragen dazu bei, dass das Selbstvertrauen und die Zuversicht in die eigene Stabilität und Belastbarkeit schwankt und die Angst vor Rückfällen groß ist. Als Letztes spielen auch frühere belastende Erfahrungen im beruflichen Kontext eine erhebliche Rolle. Dadurch können negative Erwartungen entstehen und Angst vor einem erneuten Scheitern am Arbeitsort oder in anderen beruflichen Maßnahmen aufkommen.

- Die Hilfestellung dabei kann eine der ersten und wichtigen Stufen darstellen!
- Der Stellenwert eines aktiven Abbaus emotionaler und sachlicher Barrieren für die berufliche Teilhabe ist nicht zu unterschätzen
- Es ist stets zu berücksichtigen, dass sich die Betroffenen in Fragen der Teilhabe an Arbeit **subjektiv und objektiv Risiken des Scheiterns** aussetzen müssen, die zu größeren biographischen Brüchen führen können
- Nur wenn diese handhabbar und verkraftbar erscheinen, werden sie eingegangen, weshalb oftmals das Prinzip **kleinschrittigen Vorgehens** hilfreich ist

***Bei der individuelle Bewertung dieser Risiken kann man unterstützen durch:***

- Transparenz und Steigerung der Informiertheit auf Seiten der Betroffenen, umfassende Informationsmöglichkeiten (Sach- und Fachinfos),
- Psychoedukation anbieten, Peerberatung,
- Erfahrungsgruppen (Austausch- Feedbackgruppen),
- wertschätzende Gesprächsbasis und Perspektivenplanung,
- niederschwellige Beratungsmöglichkeiten,
- mit der Schaffung von Erfahrungsräumen, bspw. Schnupperpraktika.
- Seitens der Leistungsangebote vielfältige Erprobungschancen und hochflexible Angebote für ein "Herantasten" an die eigene Risikogrenze
- großen Einfluss haben auch Aspekte wie die Begleitung in Erprobungsphasen, die Durchlässigkeit ohne Wechsel der Ansprechpartner mit einer langfristigen Kontinuität in der persönlichen Betreuung bzw. koordinierende Bezugsperson

- weniger feste Erfolgserwartungen ( letzten Schritt die Einmündung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis)
- weichere Zielsetzung, oftmals eher ein stabiles kontinuierliches Beschäftigungsverhältnis,
- praktische Alternativen, wie ein stundenweiser Beginn oder minimale zeitliche Belastungserprobungen (2 x pro Woche),
- begleitete Suche nach passenden Anschlussperspektiven können Hemmnisse abbauen .
- beachten, dass der Unterstützungsbedarf bei der individuellen Risikobewertung durch längere Berufsbiographien in geschützten Beschäftigungsformen wie WfbM erhöht sein kann
- für bestimmten Personenkreis kann es hilfreich sein, recht schnell wieder in arbeitsmarktnahe Situationen hineinzukommen, um sich nicht erst an geschützte Bedingungen zu gewöhnen oder sich durch dieses Setting stigmatisiert zu fühlen
- aber auch Betroffene berücksichtigen, die vorübergehend oder längerfristig Schutzräume benötigen

### 3. Empowerment -Selbstwirksamkeit fördern und der Ausbau persönlicher Potentiale und beruflicher Kompetenzen

- Vorhalten von Psychoedukativen Angebote, Bewältigungsorientierten Ansätzen → Psychoedukation , Recovery

-die Stärkung von Selbstkompetenz und Problemlösefähigkeit, bzw. eines aktiven Bewältigungsverhaltens

- Bedarf an psychoedukativen und bewältigungsorientierten Angeboten, wie gezielte Unterstützungen von Selbstwirksamkeitsüberzeugungen und internalen Kontrollüberzeugungen, beachten

-Gruppentrainings, die auch auf die Bewältigung von Verlusterfahrungen, Grenzen in Verbindung mit der Erkrankung und Neuorientierung angelegt sind, anbieten

- es kann sehr sinnvoll sein, wie im Gruppentrainingsprogramm ZERA, psychoedukative Inhalte zur Krankheitsbewältigung, mit beruflichen Fragestellungen zu verknüpfen

- positiven Effekten von Gruppentrainingsprogrammen (Stärkung von Eigenverantwortung/Selbstwirksamkeit und die Erarbeitung des passenden Anforderungsniveaus und persönlicher Ziele als Quelle der Motivation) innerhalb der Teilhabe an Arbeit berücksichtigen
- auch subjektive Erfolgskriterien, wie das Selbstwirksamkeitserleben, Entwicklung einer gesundheitlichen Stabilität, die Steigerung der Selbstständigkeit und die Verbesserung der Selbsteinschätzung bei der Gestaltung berücksichtigen
- den Einbezug und die Beteiligung der Beschäftigten primär fördern im Rahmen der WfbM --> und damit die Möglichkeit zur Eigenverantwortung erhöhen
- auch im Rahmen einer WfbM können bei chronisch psychisch kranken Menschen größere Beteiligungsmöglichkeiten und Empowermentprozesse initiiert werden
- zeitnahe einsetzende berufliche Beratung und Gespräche über berufliche Perspektiven
- Vermittlung von beruflichen Kompetenzen (Grundarbeitsfähigkeiten, oder Vermittlung von



spezifischem beruflichen Wissen) immer am Bedarf statt an starren Lehrplänen ausrichten

- offene Gesprächshaltung fördern und nicht den institutionellen Rahmen, sondern die Person in den Mittelpunkt zu stellen

- Hospitationen und Praktika zur Orientierung, Fähigkeitserprobung und Verbesserung von Selbsteinschätzung bieten

- die Auseinandersetzung mit dem Spannungsfeld zwischen Versorgung/Schutz und Autonomie weiterverfolgen (Selbstkompetenz als unabdingbare Grundhaltungen und "Loslassen" gehören zur personenzentrierten Haltung und bedeuten, sensibel zu thematisieren und in den Blick zu nehmen, wann eine Hilfe beendet werden kann)

## 4. Aspekte von Zugehörigkeit und soziale Integration

- zur Wirkung von Werkstätten auf die Teilhabechancen von psychisch erkrankten Menschen noch weitere Forschung nötig
- soziale Identität kann sich auch im Rahmen von Beschäftigungen in geschützten Strukturen entwickeln
- fehlenden Kontakte über die Sonderstrukturen hinaus betrachten

## APK 2004:

Sie empfehlen die Umsteuerung von einer einrichtungs- und maßnahmebezogenen Organisation hin zu einer bedarfs- und personenbezogenen Hilfe. Als Leitlinie werden die folgenden Qualitätskriterien formuliert:

1. Der **frühzeitige und barrierefreie Zugang**, indem unter Umständen bereits während der Akutbehandlung die Notwendigkeiten rehabilitativer Leistungen geprüft werden und auch niedrighschwellige Angebote erwogen werden.
2. Durch eine **Integrierte Behandlungs- und Rehabilitationsplanung** ist fortschreibend der medizinische und berufliche Teilhabebedarf zu erheben und zu koordinieren.
3. Eine Unterstützungsperson als verbindliche, **koordinierende Begleitung** im Sinne eines Case-Management, ist leistungs- und einrichtungsübergreifend sicherzustellen.
4. Die grundlegenden Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben, wie Diagnostik, Erprobung, Berufsfindung und ein angemessenes Angebot an Arbeit und Beschäftigung sollen als **wohnortnahe Hilfen** verfügbar sein.
5. Entsprechend dem **Normalisierungsprinzip** sollen Leistungen im und durch das betriebliche Umfeld vor spezialisierten rehabilitativen und psychiatrischen Leistungen vorrangig sein.
6. Durch die **flexible Anpassung der Hilfen an den individuellen Bedarf**, also der Möglichkeit, Maßnahmedauer, Intensität der Anforderungen oder das Maß der begleitenden Hilfe dauerhaft oder phasenweise an die aktuellen Bedarfe anzupassen, sind Abbrüche und Überforderungen zu vermeiden.
7. - Bedeutend für die gelingende Umsetzung ist auch, die Ebene der regionalen Koordination und Steuerung in den Blick zu nehmen.  
- Verankerung des Themas Arbeit und Beschäftigung im Gemeindepsychiatrischen/ Sozialpsychiatrischen Verbund  
- bei der Wahl zwischen den unterschiedlichen Hilfen und Optionen ist es notwendig, die Selbstbestimmung der Betroffenen zu respektieren und zu fördern