

Wertschätzung schützt

Ob Depression, Burn-out oder Psychose: Die Inklusion von psychisch Kranken in die Arbeitswelt ist eine große Herausforderung.

[Text: Anke Nolte]

Der junge Mann, Anfang 20 und an einer Psychose erkrankt, wollte gerne Koch werden. Aber das Jobcenter stufte ihn zunächst als zu krank dafür ein. Mit Hilfe eines gemeinnützigen Trägers bewältigte er jedoch nicht nur die Ausbildung, sondern auch für viele Jahre den festen Job als Koch. Doch er erlitt einen Rückfall: Er quälte sich ständig mit der Befürchtung, dass sich Glasscherben in den Mahlzeiten finden könnten. Wieder mit Unterstützung des Trägers konnte er im Malerbereich einsteigen. Auch dort entwickelte er die Panik, anderen zu schaden. Im dritten Versuch begann er als Gebäudereiniger in einer Kindertagesstätte, wo er mit der Angst kämpfte, dass er aus Versehen Putzmittel stehen lässt und

die Kinder sich vergiften. Zusammen mit der Kita-Leiterin und seiner Vorgesetzten erarbeitete er für sich ein Controlling seiner Arbeitsschritte, so dass er sich auf seinem Arbeitsplatz trotz seiner psychotischen Symptome behaupten konnte.

„Psychisch erkrankten Menschen einen Arbeitsplatz zu beschaffen, ist oft ein langwieriger Prozess, der aber immer wieder gelingen kann“, betont Friedrich Kiesinger, Geschäftsführer der Albatros gGmbH in Berlin – das ist die Einrichtung, die den jungen Mann unterstützt hat. „Doch wir beobachten, dass die Betroffenen oft zu lange krank geschrieben und zu schnell berentet werden.“ So sind psychische Erkrankungen die Hauptursache für eine frühzeitige Erwerbsunfähigkeit. Gingen im Jahr 2000 noch 24 Prozent der Frühberentungen auf eine psychische Störung zurück, waren es im Jahr 2011 bereits 41 Prozent. Eine aktuelle Studie des

Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt, dass sich unter den Empfängern von Arbeitslosengeld II etwa doppelt so häufig psychisch Kranke befinden wie bei gleichaltrigen Erwerbsfähigen. „Ein Großteil der psychisch Kranken wird in puncto Arbeit nicht erreicht“, berichtet Kiesinger.

Wertschätzung beugt vor

Auch wenn Unternehmen sich bisher noch nicht mit der Integration psychisch Kranker auseinandergesetzt haben, kommen sie um das Thema psychische Störungen – seien es Depressionen, Burn-out, Angst- und Zwangsstörungen, bipolare Störungen oder eine Schizophrenie – nicht herum. Schon allein, weil sie neuerdings gesetzlich dazu verpflichtet sind, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen auch psychische Belastungsfaktoren zu erfassen. Zudem sind die Krankmeldungen wegen psychischer Störungen in den letzten



Abschalten: Zu einem gesunden Arbeitsklima gehören Entspannung und Pausen

Drei Fragen an...

Paul Cvilak, Geschäftsführer des IT-Systemhauses AfB

1 Warum haben Sie Mitarbeiter mit Behinderung eingestellt?

Wir unterscheiden nicht zwischen behinderten und nicht behinderten Mitarbeitern, sondern zwischen guten und weniger guten. Behinderte

Mitarbeiter machen ihre Arbeit – wie jeder andere auch. Wir sind ein ganz normales Unternehmen.

2 Welche Herausforderungen brachte die Einstellung mit sich?

Wir haben die Abläufe im Unternehmen barrierefrei gestaltet und die einzelnen Arbeitsplätze auf die besonderen Anforderungen unserer Mitarbeiter



Paul Cvilak

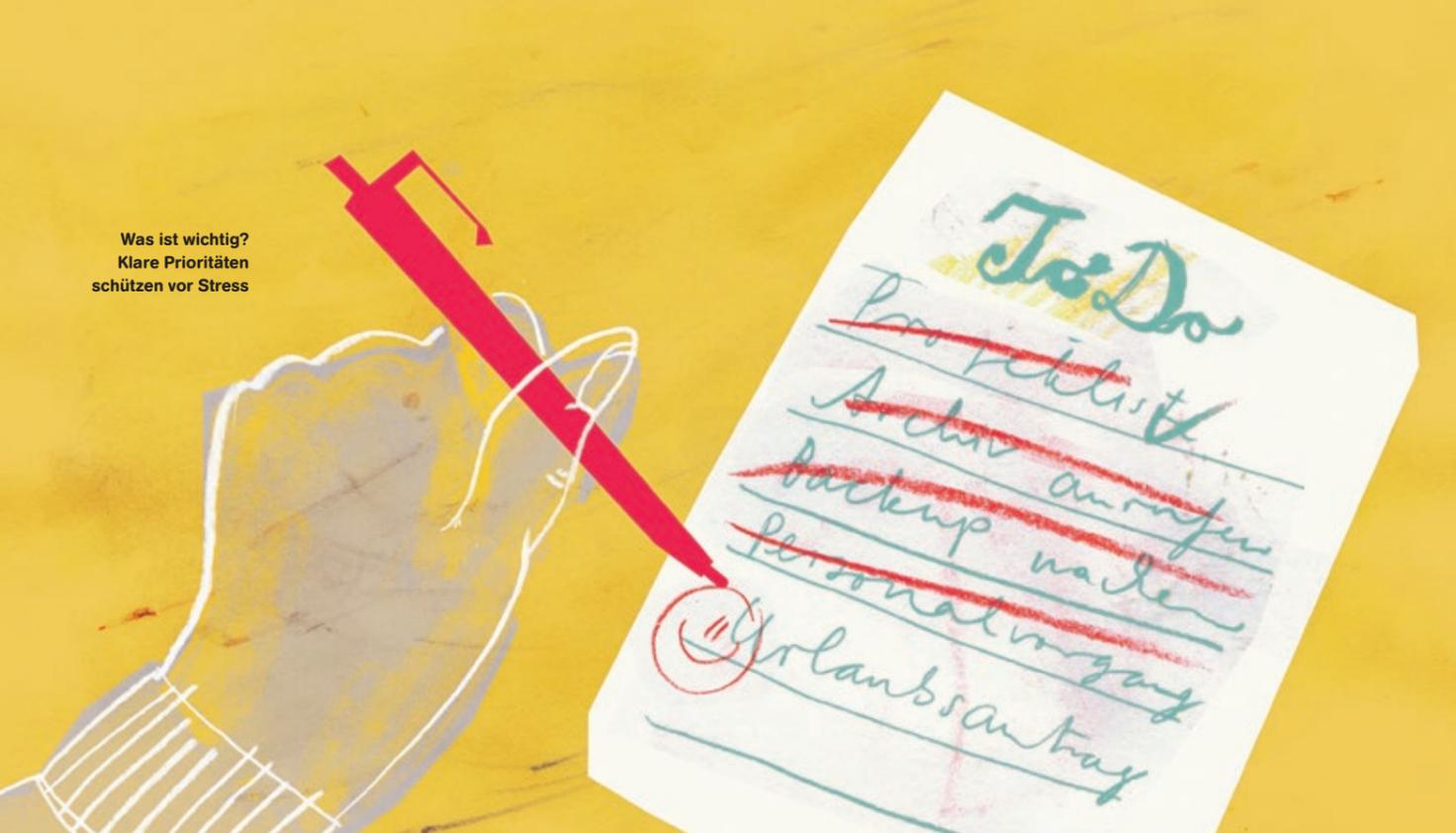
angepasst, so dass sie, gemeinsam mit ihren nicht behinderten Kollegen, an den unterschiedlichen Prozessen teilhaben können. Um die Belange der zehn Mitarbeiter, die von den Werkstätten für Behinderte übernommen wurden, kümmert sich ein Sozialarbeiter. Sie brauchen gelegentlich Ansprechpartner und besondere Unterstützung.

3 Was hat sich dadurch für Ihr Unternehmen zum Positiven verändert?

Bei uns arbeiten Menschen aus acht Nationen. Die Vielfalt von Kulturen und Menschen wirkt sich positiv aus. Auch sollte es heutzutage normal sein, dass man mit Menschen mit oder ohne Handicap zusammenarbeitet. Bei uns steht der Mensch, nicht seine Behinderung im Vordergrund.

DAS UNTERNEHMEN

AfB ist die Abkürzung für „Arbeit für Menschen mit Behinderung“. Das gemeinnützige IT-Systemhaus aus Ettlingen bereitet gebrauchte Computer auf, die von Großkonzernen gespendet werden, und verkauft sie weiter. An mittlerweile zehn Standorten arbeiten rund 200 Mitarbeiter, die Hälfte davon sind Menschen mit einer Behinderung.



Was ist wichtig?
Klare Prioritäten
schützen vor Stress

Jahren gestiegen. Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fehlen heute Arbeitnehmer am Arbeitsplatz in rund zehn Prozent der Fälle wegen psychischer Probleme.

Multitasking, Termin- und Leistungsdruck, monotone Tätigkeiten oder ständige Unterbrechungen – das sind mögliche Ursachen, die im Stressreport Deutschland 2012 der BAuA genannt werden. „Das Entscheidende ist aber das Thema Führung“, berichtet die Arbeitsmedizinerin und Vizepräsidentin des Verbands Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V., Anette Wahl-Wachendorf.

„Häufig ist das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern kritisch, was zu seelischen Belastungen führen kann.“ Wahl-Wachendorf, die den arbeitsmedizinischen Dienst in der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft leitet, weist darauf hin, dass vor allem die Wertschätzung der Mitarbeiter deren Stress reduzieren kann.

Mit Coaching in den Job

„Wertschätzung bedeutet ansprechen, nachfragen, ernst nehmen, Rückmeldung geben.“ Je häufiger die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Unterstützung von Vorgesetzten erfahren, so ein Er-

gebnis des BAuA-Stressreports, desto weniger berichten sie von gesundheitlichen Beschwerden.

In Deutschland stehen noch kaum Modelle zur Verfügung, wie psychisch beeinträchtigte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Hat der Betroffene schon einen Arbeitsplatz und ist über längere Zeit wegen einer psychischen Erkrankung krankgeschrieben, gilt die Möglichkeit der stufenweisen Wiedereingliederung nach § 74 SGB V – auch Hamburger Modell genannt – als ideal, um an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Statt von

Null auf 100 zu schalten, fängt der oder die Betroffene mit wenigen Stunden an, die über mehrere Wochen gesteigert werden können. „Eventuell muss man vorübergehend den Arbeitsplatz anpassen, wenn der Betroffene sich zum Beispiel noch nicht dem Publikumsverkehr aussetzen oder noch keine Nachtdienste übernehmen kann“, berichtet Anette Wahl-Wachendorf. Vorteil für den Unternehmer: „Er hat wieder eine Arbeitskraft, die sich im Unternehmen auskennt.“

Weiterhin gibt es die Möglichkeit, aus der Arbeitslosigkeit heraus über Maßnahmen der Jobcenter und Arbeitsagenturen, etwa MAE (Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung) oder FAV (Förderung von Arbeitsverhältnissen) schrittweise wieder einzusteigen oder sich umschulen zu lassen. In Rehabilitationseinrichtungen für psychisch Kranke oder bei Beruflichen Bildungswerken können sich die Betroffe-

nen auf die Rückkehr in die Arbeitswelt vorbereiten, indem sie im geschützten Rahmen dafür trainieren. „First train, then place“ heißt dieser in Deutschland übliche Ansatz – an dessen Ende derzeit jedoch noch zu oft die Arbeitslosigkeit oder die Arbeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen steht.

keine wirkliche Inklusion erreicht.“ Sie verweist auf die umgekehrte Strategie – „First place, then train“ –, auch Supported Employment oder Unterstützte Beschäftigung genannt. Beim der Unterstützten Beschäftigung nach § 38a SGB IX begleiten Job-Coaches die Betroffenen am Arbeitsplatz.

Unternehmen sind gesetzlich dazu verpflichtet, psychische Belastungsfaktoren zu erfassen

„Diese geschützten Arbeitsplätze dienen immer mehr als Auffangbecken für psychisch erkrankte Menschen“, kritisiert Professor Steffi Riedel-Heller, Direktorin des Instituts für Sozialmedizin, Arbeitsmedizin und Public Health an der Uniklinik Leipzig. „Doch damit ist

„Internationale Studien zeigen mit großer Eindeutigkeit, dass mit diesem Ansatz psychisch kranke Menschen im Vergleich zu Berufsvorbereitungstrainings eher eine Beschäftigung bekommen und dort auch länger verweilen“, so Riedel-Heller. Doch noch wird Supported Employment, das sich in den 90er-Jahren in den USA etabliert hat, in Deutschland selten angeboten. Im Rahmen des Netzwerks Gesundheitsstadt Berlin ist jetzt ein Modellprojekt geplant, das 500 erkrankten Menschen mit Hilfe von Job-Coaches einen Arbeitsplatz in kleinen und mittleren Unternehmen verschaffen soll.

Weiterführende Informationen

Bundesarbeitsgemeinschaft Rehabilitation psychisch kranker Menschen

Ansprechpartner: Annette Theißing, Telefon 0511/34925-14, E-Mail: theissing@beta89.de, www.bagrpk.de

Psychisch krank im Job. Was tun?

Herausgegeben vom Bundesverband der Angehörigen psychisch Kranker (BApK).

www.seelischegesundheit.net

Kein Stress mit dem Stress – eine Handlungshilfe für Führungskräfte.

BKK-Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA-transfer“,

in Zusammenarbeit mit dem Aktionsbündnis Seelische Gesundheit, 2012. www.seelischegesundheit.net

Bundesverband der Angehörigen psychisch Kranker

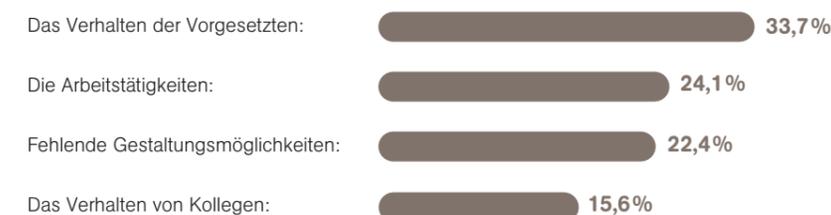
Ansprechpartner: Beate Lisofsky, Telefon 0228/71002-400, E-Mail: bapk-berlin@psychiatrie.de, www.bapk.de

Anlaufstellen

Betroffene und Unternehmen können sich bei Fragen auch an die Integrationsfachdienste wenden, die in jedem Arbeitsamtsbezirk vorhanden sind. Alternativ stehen auch die Sozialpsychiatrischen Dienste bei den Gesundheitsämtern als Ansprechpartner zur Verfügung.

www.integrationsaemter.de

„Immer unter Strom“: Das belastet Beschäftigte mit Behinderung besonders



Quelle: BKK Gesundheitsreport (Erhebung 2004-2008)