



Abschlussbericht

Unternehmen inklusiv

Impressum

FOKUS – Zentrum für Bildung und Teilhabe
der Initiative zur sozialen Rehabilitation e.V.

Vielen Dank an all unsere
Kooperationspartner*innen, die uns von Anfang an
unterstützt haben:

- Arbeitnehmerkammer Bremen
- EXPA e.V.
- Landesverband Psychiatrie-Erfahrener Bremen e.V.
- PgiB GmbH



Vorwort

Psychisch zu erkranken, kann jede und jeden treffen. Statistisch kommt es bei vier von zehn Menschen in Deutschland irgendwann im Lauf ihres Lebens zu einer psychischen Störung. Das passt nicht zu den hohen Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einer auf Hochleistung ausgerichteten Arbeitswelt. In vielen Fällen tragen aber auch die Belastungen am Arbeitsplatz zum Entstehen psychischer Erkrankungen bei. Den Arbeitsprozess und die Zusammenarbeit im Team kann es dann empfindlich treffen, wenn jemand plötzlich oder immer wieder nicht „funktioniert“ und häufig oder über längere Zeit arbeitsunfähig krank fehlt.

Gleichzeitig ist Erwerbsarbeit ein wichtiger stabilisierender und strukturierender Faktor, um die Wechselfälle des Lebens zu bewältigen und sich auf die Genesung zu orientieren. Vor allem in Phasen besonderer Verletzlichkeit brauchen Betroffene solidarische Unterstützung. Aufgrund der Zunahme psychischer Belastungen in der Arbeitswelt und dem wachsenden Anteil psychischer Diagnosen im Erkrankungsgeschehen werden Gesundheitsförderung, Prävention und vor allem Wiedereingliederung von Menschen, die seelisch erkrankt sind oder kurz davor stehen, immer wichtiger. Um den Verbleib oder den Eingang in Arbeit zu ermöglichen, braucht es Beratung, Fortbildung und Aufklärung auch in den Betrieben. Dafür Angebote zu entwickeln und zu erproben, war Gegenstand des Projekts „Unternehmen inklusiv“. Als zentraler Bestandteil des Konzepts hat „Unternehmen inklusiv“ einen besonderen Ansatz verfolgt: Es hat sich als wertvolle Hilfe erwiesen, um Führungskräfte, Kolleginnen und Kollegen zu erreichen, indem das Expertenwissen von



Betroffenen mit eigener Psychiatrieerfahrung eingebunden wurde.

Die Arbeitnehmerkammer hat das Projekt „Unternehmen inklusiv“ über die gesamte Laufzeit mit großem Interesse begleitet und die Vernetzung mit betrieblichen Multiplikatoren und mit Experten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstützt. Die Hürden für Inklusion bestehen häufig in den Köpfen, wie auch unsere eigenen Untersuchungen zeigen. Die Vermittlung des Konzepts und der Angebote des Projekts in Betriebe und der Austausch mit betrieblichen Interessenvertretern als wichtiges Scharnier für Inklusion war und ist uns ein großes Anliegen. Darum sollte der Ansatz, Betroffene als Expertinnen und Experten bei der Inklusion von Menschen mit psychischer Erkrankung als „Brückenbauer“ in die Erwerbsarbeit zu beteiligen, Schule machen.

Elke Heyduck
Geschäftsführerin / Leitung Politikberatung
Arbeitnehmerkammer Bremen



Das Projekt – Unternehmen inklusiv 5

Das Projektteam 6

Arbeitskreis Genesungsbegleitung im Unternehmen 7

Workshops 8

Öffentlichkeitskampagne 11

Fachtag 13

Evaluation 15

Ausblick 19

Stimmen und Statements 20

Die Veränderung der Unternehmenskultur in Richtung einer Entstigmatisierung von psychischen Erkrankungen ist wichtiger denn je und sollte Priorität haben.

Das Projekt Unternehmen inklusiv hat in drei Jahren mit diversen Unternehmen aus unterschiedlichsten Branchen kooperiert und konnte einen Beitrag zur Endstigmatisierung von psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz leisten.

*Im gesamten Bericht finden sich anonyme Statements von Projekt-Teilnehmer*innen, zu erkennen an diesen orangenen Kästen.*

Die Quintessenz unserer Arbeit war die Entwicklung von innovativen Ansätzen für Unternehmen, die neue Wege in den Bereichen Prävention, Gesundheitsförderung und (Wieder-) Eingliederung von Menschen mit psychischen Erkrankungen und Beeinträchtigungen beschreiten wollen. All das taten wir als Projektteam aus studiertem Fachpersonal und Expert*innen aus Erfahrung – EX-IN Genesungsbegleiter*innen¹.

„Unternehmen Inklusiv hat einen Beitrag dazu geleistet, das Thema ‚psychische Krisen‘ zu enttabuisieren und zu zeigen, dass Menschen mit dieser Art von Erfahrung durchaus in der Lage sind, zu arbeiten, wenn der passende Arbeitsbereich für sie gefunden wird.“

„Ich finde das Projekt ist ein ganz wichtiger Baustein für Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, um Betroffenen zu helfen, aber insbesondere um Prävention zu betreiben (...). Betroffene, die gemeinsam mit ausgebildeten Fachleuten referieren und beraten, bauen Hemmschwellen ab. (...) Daher finde ich die Beteiligung von Betroffenen so wichtig.“

Diese Kombination aus Fach- und Erfahrungswissen bietet eine unvergleichliche Ganzheitlichkeit, von der nicht nur Betroffene sondern ganze Unternehmen profitieren.

Mit dieser Broschüre wollen wir einen Überblick unserer Arbeit ermöglichen und Projektergebnisse präsentieren, zum weiter- und mitmachen anregen und im Gedächtnis bleiben.

Viel Spaß beim Lesen,
Carina Koppe
Projektkoordinatorin

¹ EX-IN Genesungsbegleiter*innen (auch Peers oder Erfahrungsexpert*innen genannt) sind Menschen, die eigene Erfahrungen mit der Genesung von psychischen Krisen haben. Nach einer Qualifikation bringen sie diese Perspektive in ihre Arbeit bei sozial-psychiatrischen Unterstützungsangeboten ein.

Das Projektteam



Monika Möhlenkamp
Projektleitung

Ich engagiere mich mit Herzblut an der Schnittstelle von Psychiatrie und Gesellschaft. Damit eng verbunden sind für mich Diversität und Inklusion. Ich kenne das Themenfeld „Arbeit und seelische Gesundheit“ aus verschiedenen Perspektiven: Als Leiterin von FOKUS, wo wir auch Mitarbeiter*innen mit psychischen Störungen beschäftigen und aus der Gesundheitsförderung für Unternehmen, in der ich als Gesundheitswissenschaftlerin und Physiotherapeutin tätig war.



Carina Koppe
Projektkoordinatorin

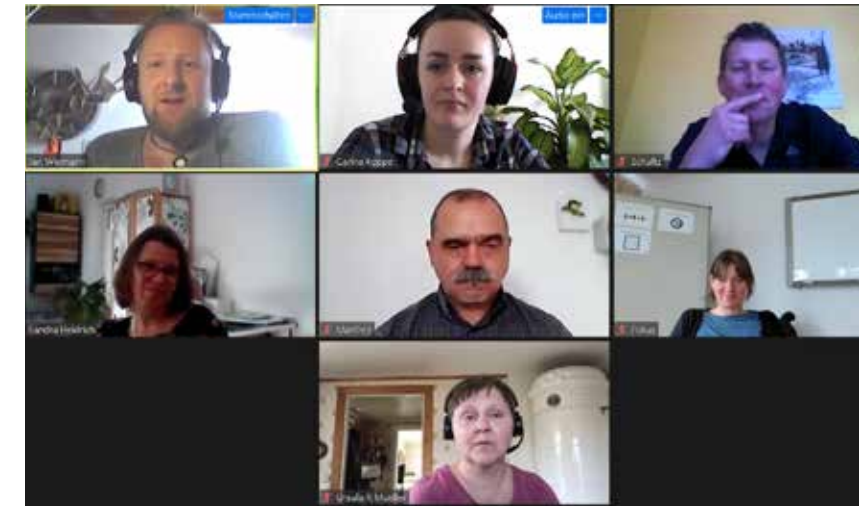
Als gelernte Orthopädietechnikerin komme ich aus der Gesundheitsbranche, die sich mit der Behandlung der physischen Gesundheit beschäftigt. Mit meinem Studium der Gesundheitswissenschaften/Public Health und Erfahrungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement ist es mir möglich einen ganzheitlichen Blick auf die Gesundheit zu werfen. Ich stehe mit vollem Engagement hinter dem Projekt und dem Konzept der Genesungsbegleitung und freue mich dieses auch nach dem Projekt weiter zu unterstützen.



Jan-Frederik Wiemann
EX-IN Projektmitarbeiter

Ich habe vertiefte Erfahrung im Scheitern an mir selbst. Vom perspektivlosen Schulabbruch, über Arbeitslosigkeit, eine Ausbildung und Solo-Selbstständigkeit als VA-Techniker, eine Anstellung in der Landwirtschaft und als Hausmann mit 2 Kids, habe ich meine psychische Störung in diversen Settings zu verstecken versucht. Durch die EX-IN Qualifizierung und meine Mitarbeit bei FOKUS habe ich zu einem gesünderen und selbstbestimmteren Umgang mit Be- und Entlastungsfaktoren gefunden. Meine Recovery-Erfahrungen sind in die Projektarbeit eingeflossen.

Arbeitskreis Genesungsbegleitung im Unternehmen



Der Arbeitskreis „Genesungsbegleitung im Unternehmen“ fand von Projektbeginn an vierteljährlich statt. Zu diesen Treffen kamen das Projektteam, Interessierte, Kooperationspartner*innen und Menschen aus dem psychiatrischen Hilfesystem zusammen, um die Ausrichtung des Projektes partizipativ mitzugestalten.

Der Fokus der Treffen lag auf möglichen Kooperationen, dem Austausch über aktuelle und inhaltliche Themen und den Projektaktivitäten. Die Kontakte und Erkenntnisse aus den Arbeitskreisen eröffneten neue Ansätze und führten zu interessanten Kooperationen.

„Das Projekt wurde mit sehr viel Engagement und Fachkompetenz durchgeführt. Die Netzwerkarbeit fand ich sehr ansprechend und sympathisch. Vom Projektteam wurden viele kreative Ideen entwickelt, um der Stigmatisierung von psychischer Erkrankung auf dem Arbeitsplatz entgegen zu wirken (...). Die Erkenntnis, dass jedem „Funktionieren“ auch ein potientielles „Nicht -Funktionieren“ innewohnt ist sehr deutlich geworden. Psychische Krankheit und eben auch Psychische Gesundheit sind dann nicht als statische Zustände zu begreifen. Diese Einsicht macht demütig und fördert im beruflichen Umfeld die notwendige Empathie.“

Ab Anfang 2020 wurden die Treffen aufgrund von den Entwicklungen rund um die Corona-Pandemie auf ein Online Format umgestellt. Die Arbeitskreise wurden dabei unter Themen gestellt, welche nach einem Input miteinander diskutiert wurden.

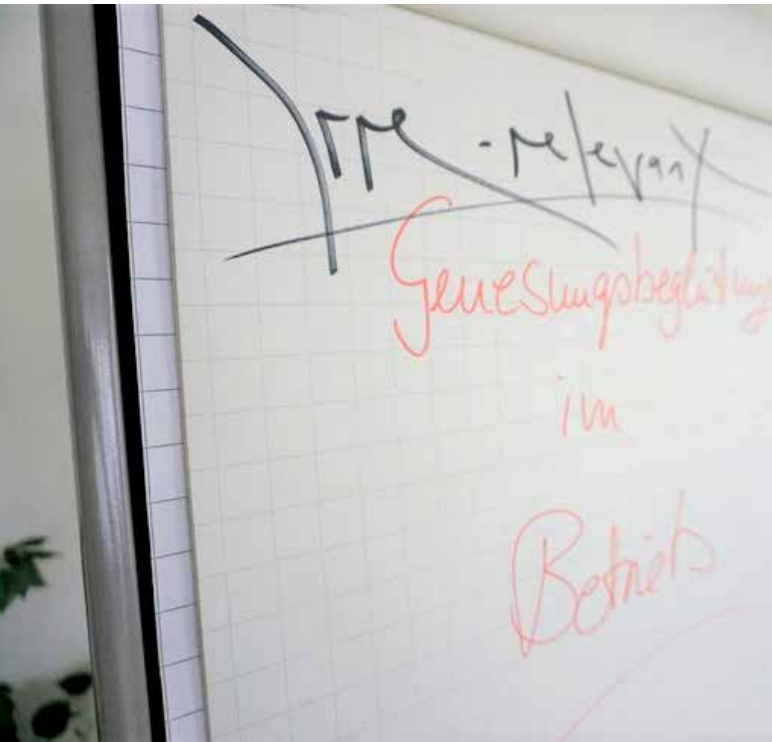
Durch die Arbeitskreise mit den ständig wechselnden Teilnehmer*innen konnten viele Perspektiven in die Weiterentwicklung des Projektes fruchtbar einbezogen werden. Die Größe der Treffen variierte mit einer Zahl von 7 bis 15 Teilnehmer*innen stark.

Beispiele für die thematischen Treffen waren:

Coproduktion und Tandemarbeit
„Wegbereiter der Inklusion“

Genesungsbegleitung im Unternehmen – Ganz praktisch
„ein Fallbeispiel“

Workshops



In den Workshops und Seminaren zeigt sich unsere besondere Art zu Arbeiten:

Fachkraft und Genesungsbegleiter*innen erarbeiten diese gemeinsam und führen sie auch gemeinsam als Co-Dozent*innen-Team durch. Auf diese Weise erfahren Teilnehmer*innen ein neues und innovatives Setting. Insbesondere die Genesungsbegleiter*innen berichten von eigenen Erfahrungen mit der Erkrankung und den damit verbundenen Einschränkungen. Sie zeigen ihre persönlichen Genesungswege und Bewältigungsstrategien auf. Das öffnet den Raum für einen offeneren Austausch insgesamt und fördert das Verständnis für den Umgang hiermit.

Alle Workshops und Seminare wurden an die individuellen Bedürfnisse der Unternehmen angepasst und ständig weiterentwickelt.

Cool Co-Dozieren

In diesem Workshop haben wir Basics der oben beschriebenen Co-Dozent*innentätigkeit gesammelt, die wir in unserer Arbeit als wichtig erlebt haben. Er bereitet Interessierte auf ähnliche Tätigkeiten vor und geht auf Besonderheiten dieses Settings ein. Unterschiedliche Modelle der Zusammenarbeit, in Bezug auf Verantwortung und Aufgabenteilung werden praxisnah vermittelt. Die Kommunikation im Co-Dozent*innen-Team vor, während und nach einer gemeinsamen Veranstaltung wird ebenso thematisiert, wie der Umgang mit Gruppendynamiken. Wir geben Anregungen zur Nutzung von Methoden, in denen die verschiedenen Perspektiven gut zur Geltung kommen können und laden die Teilnehmer*innen dazu ein sich selbst darin auszuprobieren.

Irre hilfreich

Unser Seminar „Irre hilfreich“ hat das Ziel, Unsicherheiten im Umgang mit Menschen, die an einer psychischen Störung leiden, abzubauen. Dabei kann es um Mitarbeiter*innen, Kolleg*innen oder Kund*innen im Dienstleistungsgewerbe gehen. Es wird ein Grundverständnis der Symptome und Erklärungsansätze für die häufigsten psychischen Störungen erarbeitet. Weiterhin lernen die Teilnehmer*innen die verschiedenen Erscheinungsformen in ihrem Arbeitskontext besser einzuschätzen und einen verstehenden Zugang zu Menschen mit einer psychischen

„Unternehmen inklusiv gibt umfassende Einblicke und sorgt mit seinen Workshops für ein mehr an Erfahrung: Ein Rückenkurs ist nicht nur ein Gymnastikkurs, sondern lässt darüber hinaus Ahha-Momente zu, die Einstellung und Verhalten überdenken lassen. Rücken – gerade machen – aufrecht stehen – haben viel mit Haltung zu tun. Danke für die interdisziplinäre Erkenntnis!“

Erkrankung zu entwickeln. Zielgruppe für dieses Seminar sind Führungskräfte, Mitarbeiter*innen, Personal- und Betriebsrät*innen sowie Mitarbeiter*innen, die kundenorientiert arbeiten.

„Mir hat die Thematisierung von möglichen Einflussfaktoren für Schlafstörungen für meine weitere individuelle Problemlösung sehr geholfen.“

Dieser Workshop hat dazu auch einen präventiven und gesundheitsfördernden Charakter. Jeder Mensch unterliegt dem Risiko psychisch zu erkranken. Das Wissen um Beeinträchtigungen und gelingende Genesungswege nimmt Schlagworten den bedrohlichen Schrecken: Ängste und Irritationen werden abgebaut, Möglichkeiten der Vorsorge aufgezeigt.



Präventionskurse mal anders

Unsere Präventionskurse unterscheiden sich in ihrem Ansatz von „Irre hilfreich“. In diesen nähern wir uns über symptomatische Beschwerden dem Thema der psychischen Erkrankungen (am Arbeitsplatz) an und bauen so die Brücke zwischen physischer und psychischer Gesundheit. Auf diese Weise sitzen unter den Teilnehmer*innen nicht nur Betroffene von psychischer Erkrankung, sondern auch Menschen ohne eine solche Erfahrung, denen im Laufe des Workshops die Gemeinsamkeiten und Schwierigkeiten aufgezeigt werden. Es fühlen sich folglich mehr Personen angesprochen. Durch diese Kombination sind die Teilnehmer*innen offener in Gesprächen, tauschen sich lieber über persönliche Erfahrungen aus und können von dem Wissen eines jeden profitieren.

Unter anderem hat sich gezeigt, dass viele Menschen, sowohl mit als auch ohne eigene Erfahrung, es als erleichternd empfinden, mal offen und ungezwungen über das schwere Thema der psychischen Erkrankungen sprechen zu können. In einem akuten Fall, wenn die Unsicherheit auf beiden Seiten groß ist, scheint das oft unmöglich – Genesungsbegleiter*innen mit ausreichend Abstand zum eigenen Krisenerleben können hier gute Kommunikator*innen sein.

Gut geschlafen? – Nicht immer einfach!

Die Einen sind Profi und können immer und überall Erholung finden. Andere haben Schwierigkeiten beim Einschlafen, Durchschlafen und der generellen Erholung. Dabei ist der Schlaf doch so wichtig. Jede*r weiß es und weiß auch, wie gerädert man sich fühlt, wenn man mal eine Nacht kaum schläft, weil man durch so viele Gedanken geplagt wird und keine Ruhe findet. Warum aber handeln wir erst, wenn sich eine handfeste Schlafstörung manifestiert hat? Die wenigsten Betroffenen gehen in den Anfängen einer

Öffentlichkeitskampagne



Schlafstörung zum Arzt und/oder suchen sich professionelle Hilfe. Was ist also wichtig? Hilfe zur Selbsthilfe! Wie erkennen wir die Warnsignale unseres Körpers? Wie handeln wir rechtzeitig um präventiv reagieren zu können? Denn der Schlaf ist viel mehr als

„Die Verknüpfung von physischen und psychischen Belastungserscheinungen ist hier vorbildlich in Analyse und praktischen Empfehlungen realisiert worden. Zwei allein genommen schon hoch komplexe Themen leicht verdaulich verknüpft mit positiven Wirkungen bei Bewusstsein und praktischen Ideen.“

einfach nur Erholung. Er schützt unseren Körper, regeneriert ihn und trägt zum normalen Ablauf circadianer Rhythmen bei. In diesem Workshop erhalten die Teilnehmer*innen nicht nur wissenswerten, fachlichen Input sondern ebenso nützliche, Tipps, Tricks und Techniken zu einem gesunden, erholsamen Schlafverhalten.

Back up! – Der Rücken beginnt im Kopf

Das Volksleiden Nummer Eins. Rückenschmerzen sind in unserer Gesellschaft so weit verbreitet, dass diejenigen ohne Beschwerden beinahe im Verdacht stehen, nicht genug geleistet zu haben. Es ist schon so normal Rückenschmerzen zu haben, dass die Erwähnung dieser Schmerzen vor dem sozialen Umfeld kaum Bedeutung hat. Körperliche Über- oder Fehlbelastungen sind die Hauptursachen für viele Patient*innen mit chronischen Beschwerden. Nicht nur körperliche Arbeit, schlechte Arbeitsverhältnisse oder schlicht wenig Bewegung sind Ursachen für Rückenschmerzen. In unserer heutzutage herrschenden Leistungsgesellschaft ist es für Viele wichtiger denn je, Rückgrat zu beweisen und aufrecht durchs Leben zu gehen. Wenn uns aber nicht nur die Schwerkraft runterzieht, sondern viel mehr auch Stress und Sorgen auf den Schultern sitzen, fällt es uns schwer, mit erhobenem Haupt weiterzumachen. Hält diese psychische Belastung über einen längeren Zeitraum an, führt dies zu Haltungsfehlern und kann den Bewegungsapparat irreversibel beeinträchtigen und zu ernsthaften Rückenerkrankungen führen. Doch, dass es vielen Mitmenschen so geht, hat auch etwas positives. Wir sind nicht allein! Vielen ergeht es ähnlich. Also hilft es sich auszutauschen, Erfahrungen zu teilen und durch einen Austausch mit Fachreferenz und Erfahrungshintergrund die Haltung, das Wohlbefinden und die Gesundheit zu verbessern.

Buchbeitrag

Die Erfahrungen der ersten 1,5 Jahre des Projektes hat Jan Wiemann in einem Beitrag für eine Veröffentlichung beim Psychiatrie Verlag reflektiert.



EX-IN Genesungsbegleitung;
Susanne Ackers, Klaus Nußl (Hg.);
Reihe: Psychiatrie;
ISBN: 978-3-96605-076-0;
ISBN E-Book (PDF): 978-3-96605-127-9

Erscheinungstermin: August 2021

„Aus meiner (BGM-)Sicht, hat das Projekt nicht nur dazu beigetragen das Thema „Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz“ in positiver Weise auf die Agenda zahlreicher Unternehmen/Stakeholder zu bringen, sondern auch individuell und systemisch den Umgang hiermit in Unternehmen positiv zu beeinflussen.“

„Die Präventionsveranstaltungen haben es uns ermöglicht, den Beschäftigten das Thema psychische Erkrankung authentisch und niedrigschwellig näherzubringen und ihnen dadurch auch zu helfen. Die Workshops haben uns gezeigt, wie verbreitet und allgegenwärtig Elemente von psychischer Krankheit bei allen Menschen sind, wie „normal“ psychische Krankheit ist. Ein Beschäftigter mit einer psychischen Erkrankung hat sich bei mir dafür bedankt, dass er sich erstmals mit seiner Krankheit im dienstlichen Alltag gesehen hat. Das war für uns beide eine wichtige und sehr schöne Erfahrung.“

Poster-/Postkarten Aktion

Wie schnell schreiben wir unseren Mitmenschen flapsig einen Knacks, eine lockere Schraube oder einen weichen Keks zu. Und wie schwierig und still wird es oft dort, wo Menschen wirklich in psychische Schwierigkeiten geraten.

Unsere Poster und Postkarten wollen auf eine leicht provokante Art dazu aufrufen, ungeniert über psychische Probleme ins Gespräch zu kommen und Hürden zu überwinden. Adressat*innen für unsere Poster und Postkarten sind „schwarze Bretter“ in Unternehmen, Kantinen oder andere Orte in Unternehmen, öffentliche Plätze oder Interessenvertretungen.

Weitere Artikel und Medienbeiträge finden Sie auf unserer Website www.unternehmen-inklusive.de.

Fachtag



Gehöriger Dachschaden?



Sprung in der Schüssel?



Nicht mehr alle Latten am Zaun?



Nicht mehr alle Tassen im Schrank?



Ohne Worte?



Am 5. Mai fand ein virtueller Fachtag statt, welcher unter dem Titel „Unternehmenskultur inklusiv“ stand.

Eingeladen wurden hierzu all jene, die in der vorherigen Projektlaufzeit Kontakt zu „Unternehmen inklusiv“ hatten, Veranstaltungen besucht oder mit dem Projektteam kooperiert haben. Des Weiteren wurde die Einladung ebenfalls in diversen E-Mail Verteilern unseres Netzwerkes gestreut. Hierzu zählen Verteiler aus den EX-IN Kreisen, Sozialberaternetzwerke, Arbeitnehmerkammern, Facebook Gruppen und diverse weitere.

Durch diese großflächige und diverse Streuung nahmen Menschen unterschiedlichster Perspektiven an dem Fachtag teil und hatten Gelegenheit sich auszutauschen.

Für unseren Fachtag war es uns wichtig, auch in den Gastbeiträgen die unterschiedlichen Perspektiven zum Thema psychische Gesundheit und Arbeit abzudecken.

*„Danke für dieses tolle Projekt, welches hoffentlich ein Wegbereiter sein wird. Wir dürfen nie müde werden, die Relevanz von Genesungsbegleiter*innen in so vielen Bereichen zu betonen.“*

Für die erfahrungsbasierte Perspektive konnten Martin Schultz und Manfred Schneider gewonnen werden. Diese beiden sind nicht nur selber EX-IN Genesungsbegleiter, sondern konnten den Ansatz der Genesungsbegleitung erfolgreich in Unternehmen bringen. Martin Schultz ist Initiator des großen Projektes Peers@Work des Bahn Konzerns, Manfred Schneider bietet seine Erfahrungen inzwischen als externer Ansprechpartner für seelische Gesundheit in der Stadtverwaltung in Bad Kreuznach an.

Auch die unternehmerische Sicht konnte durch Dr. Tobias Stephan Kaeding betrachtet werden. Herr Dr. Kaeding ist Abteilungsleiter des betrieblichen Gesundheitsmanagements von Hamburg Wasser und Inklusionsbeauftragter des Unternehmens. In seinem Vortrag beschrieb er den Stellenwert der psychischen Gesundheit im betrieblichen Gesundheitsmanagement, sprach über Hürden aber auch Perspektiven.

Nachdem das Projektteam die Projektergebnisse vorgestellt und mit den anwesenden diskutiert hat, wurde ein World Café durchgeführt.

Vorbereitet wurden hier drei unterschiedliche „Räume“ die unter verschiedenen Themen standen:

Kulturwandel durch Enttabuisierung

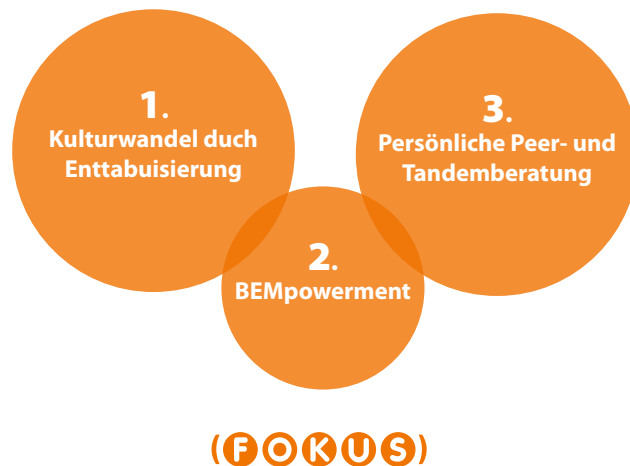
In diesem Raum erörterte Monika Möhlenkamp durch welche Angebote (von Unternehmen inklusiv) die Enttabuisierung in Betrieben, und damit der Kulturwandel, funktionieren kann. Denn die Einbeziehung von Genesungsbegleiter*innen in das betriebliche Gesundheitsmanagement fördert nicht nur die Barrierefreiheit für Menschen mit seelischen Beeinträchtigungen/Krisenerfahrungen, sondern auch die seelische Gesundheit aller Mitarbeiter*innen.

Vor allem die „Irre hilfreich“-Seminare bieten hier eine gute Möglichkeit, um Menschen für das Thema zu sensibilisieren.

Der Nutzen für die Unternehmen ist vielfältig. Belastete Mitarbeiter*innen nutzen die betrieblichen Angebote im Unternehmen eher, die Selbstwirksamkeit wird gefördert und die Wiedereingliederung kann besser funktionieren. Außerdem wirkt das Unternehmen als Arbeitgeber attraktiver für alle, sowohl Menschen mit, als auch ohne Krisenerfahrung.

Evaluation

World Café



BEMpowerment

Carina Koppe regte in diesem Raum einen Austausch über die Möglichkeiten der Genesungsbegleitung im Betrieblichen Eingliederungsmanagement an. Erörtert wurde unter anderem an welchen Stellen im Wiedereingliederungsprozess Genesungsbegleiter*innen unterstützen können. Insbesondere in der Funktion als Vertrauensperson während des Prozesses, aber auch als Interessenvertretung in Gremien können diese wertvolle Beiträge leisten. Es wurde sich über Erfahrungen im BEM ausgetauscht, Schwierigkeiten, Probleme und Stolpersteine betrachtet. Diskutiert wurde dann außerdem darüber, auf welche Weise in diesen Szenarien Genesungsbegleiter*innen hätten helfen können.

Persönliche Peer- und Tandemberatung

Unter diesem Titel lud Jan Wiemann die Besucher*innen zunächst ein, ihre Gedanken zu Vorteilen und Vorurteilen der Beratungstätigkeit von Genesungsbegleiter*innen zu teilen. Es herrschte große Einigkeit über den Wert dieser Perspektive, es

wurde aber auch diskutiert, wie wichtig dabei Zusammenhalt und Rückendeckung im Team sind. Auch wurde über nicht-anwesende kritischere Stimmen stellvertretend diskutiert. Z.B. darüber, dass Menschen mit Psychiatrieerfahrung oft davon abgeraten wird im sozialen Bereich zu arbeiten. Anschließend haben wir uns die Komplexität eines Recovery-Prozesses anhand einer Definition vergegenwärtigt, sind auf mögliche Hürden in der Arbeitswelt zu sprechen gekommen und der Frage nachgegangen, wie Genesungsbegleiter*innen dabei beraten können.

In beiden Gruppen fiel der Fokus schnell auf das kontroverse Thema der offenen Kommunikation einer psychischen Erkrankung am Arbeitsplatz. Peers machen diese Erfahrung, aber nicht jede*r andere Betroffene kann und/oder will sich das leisten. Wir endeten in Diskussionen darüber, was denn wichtig wäre im Betrieb zu kommunizieren, ohne sich als Psycho* zu outen.

Alle Teilnehmer*innen hatten die Möglichkeit zwei Räume zu besuchen. Im Anschluss an das World Café wurden die Diskussionsergebnisse und Kernpunkte beider Durchgänge im großen Plenum vorgestellt.

Hiernach gab es erneut die Möglichkeit sich auszutauschen, Fragen zu stellen und zu diskutieren.

Durch fast 50 Teilnehmer*innen aus unterschiedlichsten Branchen konnte ein erfolgreicher Fachtag gestaltet werden, aus dem diverse Möglichkeiten des Austauschs, neue Ansätze und Kontakte gewonnen wurden.

Zahlen, Daten, Fakten



Zwischenevaluation durch Student*innen des Studiengangs „Public Health“ der Universität Bremen

In Zusammenarbeit mit FOKUS wurde im Rahmen des Seminars „Wie gelingt Partizipation?“ im Bachelorstudiengang Public Health/Gesundheitswissenschaften an der Universität Bremen im Zeitraum von Oktober 2019 bis August 2020 das Projekt „Unternehmen inklusiv“ partizipativ evaluiert. Gegenstand dieser Zwischenevaluation waren zum einen die Treffen unseres Arbeitskreises „Genesungsbegleitung im Unternehmen“ und zum anderen die Zusammenarbeit mit Kooperationspartner*innen, Netzwerkakteur*innen und interessierten Personen.

Der Arbeitskreis wurde von den Student*innen mittels einer teilnehmenden Beobachtung partizipativ evaluiert.

Die Zusammenarbeit mit den Projektpartner*innen und interessierten Personen wurde mit Hilfe eines Online-Fragebogens untersucht. Das Ziel der Evalu-

ation war die Erfassung der aktuellen Situation unter Berücksichtigung der Ziele aus dem Projektantrag für „Unternehmen Inklusiv“.

Ergebnis dieser Zwischenevaluation war, dass das Projekt insgesamt als erfolgreich bewertet werden kann. Es haben sich aufgrund des regen Austauschs zwischen den Teilnehmer*innen neue Kontakte und Perspektiven ergeben. Da von Seiten der Teilnehmer*innen ein großes Interesse an Informationen zu psychischen Erkrankungen allgemein und dem Umgang mit psychisch beeinträchtigten Menschen, vor allem im Arbeitsalltag bestand, kann daraus geschlossen werden, dass eine Enttabuisierung von psychischen Erkrankungen in den Betrieben stattfindet.

Das Projekt hat abschließend bei den Befragten zu einem offeneren Umgang mit dem Thema „psychische Erkrankungen“ geführt.

Sowohl in der Evaluation des Arbeitskreises als auch in der des Fragebogens kam heraus, dass der Öffentlichkeitsarbeit mehr Aufmerksamkeit entgegengebracht werden sollte. Diese Defizite wurden noch Anfang 2020 bearbeitet. Die Website wurde so optimiert, dass Angebote ansprechend und übersichtlich dargestellt wurden. Außerdem wurde ebenfalls in der ersten Hälfte 2020 die Poster- und Postkarten Aktion entwickelt, um mehr Aufmerksamkeit zu erlangen.

Abschlussevaluation

Die Abschlussevaluation wurde im Zeitraum von Mai bis Juni 2021 durchgeführt

Diese hatte das Ziel, den Prozess und die Ergebnisse der dreijährigen Projektlaufzeit durch die Befragung von Teilnehmer*innen oder anderen kooperierenden Akteuren zu beschreiben und auszuwerten.

Es haben 44 Personen an der Befragung teilgenommen, wobei nicht alle, alle Fragen beantwortet haben.

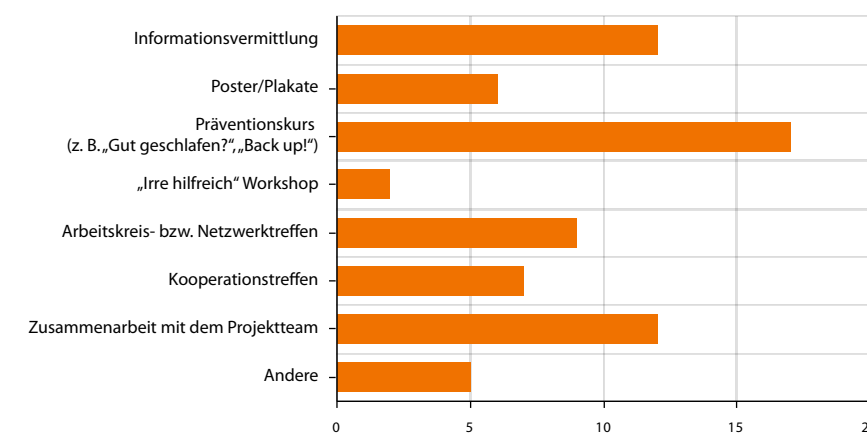


Abbildung 1

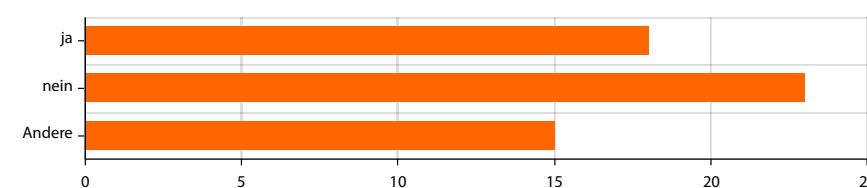


Abbildung 2

Bei allen Fragen waren Mehrfachantworten möglich, sodass die Anzahl der Antworten größer als die Summe der Befragten sein kann.

Von den 44 Teilnehmer*innen haben 70,5 % (n=31) angegeben, Teilnehmer*in einer von „Unternehmen inklusiv“ angebotenen Veranstaltung gewesen zu sein. 25 % waren Kooperationspartner*innen (n=11). 5 Personen (11,4 %) waren Ratsuchende. Weitere Personenkreise waren Multiplikator*innen (6,8 %), Vertreter*innen aus dem BGM (6,8 %), Betriebsrät*innen (4,5 %) sowie ein/e Redner*in.

Mit 36,4 % (n=16) gaben die meisten Personen an, über FOKUS bzw. die Initiative... e.V. aufmerksam geworden zu sein. 25 % (n=11) wurden durch Empfehlungen auf das Projekt aufmerksam gemacht, 15,9 % (n=7) über Netzwerke. Relativ wenige Personen gaben an, über die Website oder Printmedien aufmerksam geworden zu sein.

Eine wichtige Erkenntnis für uns ist, welche Angebote die Befragten in Anspruch genommen haben.

Mit 39,5 % (n=17) hat der Großteil der Befragten unsere Präventionskurse besucht. Fast 30 % (27,9 %, n=12) hat unsere Informationsvermittlung beansprucht. 16 Personen (37,2 %) waren Teilnehmer*innen eines Arbeitskreises, Netzwerk- oder Kooperationstreffens. Weitere 14 % (n=6) nutzten unsere Plakate und Postkarten. (siehe Abbildung 1)

Im weiteren Verlauf der Befragung wollten wir herausfinden, inwieweit sich die Haltung hinsichtlich psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz durch das Projekt geändert hat bzw. ob die Teilnehmer*innen

Potential dahingehend sehen, dass sich diese durch „Unternehmen inklusiv“ ändern könnte.

Ein großer Erfolg ist, dass 45 % (18 Personen) angaben, dass sich die persönliche Haltung durch das Projekt verändert hat. 23 Personen (57,5 %) gaben an, dass sich ihre persönliche Haltung nicht verändert hat, wobei sich 15 Personen die Zeit nahmen, diese Veränderungen zu beschreiben. (siehe Abbildung 2)

Von „Meine Haltung war vorher schon konkret...“ bis „Es gibt noch mehr zu tun, als ich dachte.“ waren die Antworten sehr aussagekräftig. Einige gaben an sensibilisierter zu sein, Betroffenen mehr auf Augenhöhe zu begegnen, offener mit diesen Themen umzugehen und achtsamer zu sein.

Die Veränderung der Haltung innerhalb des Unternehmens wurde nicht so eindeutig positiv beantwortet. 25 % (10) gaben an, dass sie sich verändert hat, 62,5 % (25) hingegen, dass sie sich nicht verändert hat. Weitere 25 % gaben allerdings umfassende Antworten zu ihrer Einschätzung an. Einige gaben an, dass es bisher keine Gelegenheit gab, die veränderte persönliche Haltung aktiv in das Unternehmen einzubringen. Was auf die Corona-Pandemie und die damit geringere Anwesenheit vor Ort zurückzuführen sein könnte.

Viele äußerten sich allerdings positiv, dass die genutzten Angebote von Unternehmen inklusiv zu mehr Offenheit und Toleranz geführt haben.

Beim Veränderungspotential der Unternehmenskultur hinsichtlich mehr Offenheit für psychische Erkrankungen waren sich 97,5 % (n=39) der Befragten einig, dass sich die Unternehmenskultur durch die Angebote von „Unternehmen inklusiv“ verändern kann. (siehe Abbildung 3)

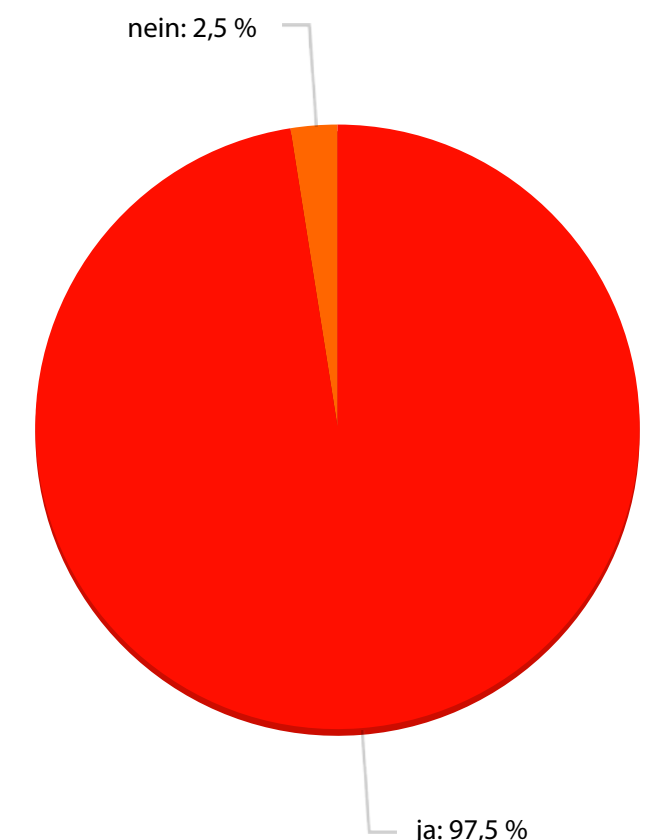


Abbildung 3

Die Besonderheit des Projektes „Unternehmen inklusiv“ ist die Beteiligung von Peers/Genesungsbegleiter*innen. Um zu erfahren, was die Befragten von diesem Ansatz halten, hatten diese in einer offenen Frage die Möglichkeit sich hierzu zu äußern:

- „Sehr interessanter Ansatz, der zur Nachahmung einladen sollte...“
- „Es sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Ist es leider nicht...“
- „Ich finde ihn großartig und unterstütze das zu 100 Prozent. Denn es bietet so viel Chancen und hat das allerbeste Potential, dass psychische Erkrankungen

Ausblick

- endlich ohne Vorbehalte in der Arbeitswelt akzeptiert werden“
- „Ich bin davon überzeugt, dass „betroffene Kolleg*innen“ gute Botschafter*innen für verbesserte Gesundheitskonzepte in Unternehmen sein können ...“
 - „Es ist eine grandiose Idee, weil die Peers unmittelbar betroffen sind/waren und viele Dinge realistisch einschätzen können.“
 - „Guter Multiplikatoreffekt.“
 - „Sehr positiv. Schwellenängste können genommen werden, sich mit den eigenen Problemen am Arbeitsplatz anzuvertrauen. Aber auch Arbeitgebern kann geholfen werden, Stigmatisierungen zu entkräften. Genesungsbegleiter*innen sind hier sehr authentisch und überzeugen durch persönliche Kompetenz.“
 - „Mutiger, überzeugender Ansatz. Bin von der Problematik nicht wirklich selber betroffen, kann es daher eher nur aus der Entfernung heraus beurteilen. Praktische Tipps werden so „natürlich authentisch“.“

Auch das Verbesserungspotential und Wünsche für die Ausweitung des Angebotes von „Unternehmen inklusiv“ wurden erfragt.

Einige der 25 Personen gaben an, dass sie sich mehr Marketing wünschen würden, um das Projekt und dessen Angebote bekannter zu machen. Auch die Einbeziehung von Interessenvertretungen, Onlineberatung oder spezielle Beratungsangebote für Führungskräfte wurden als Ideen für die Weiterentwicklung genannt.

Als explizite Themenwünsche für Workshops wurden unter anderem Depressionen, Suchtbewältigung, Resilienz und Burnout-Prävention vorgeschlagen.

Am 30.6.2021 läuft „Unternehmen inklusiv“ aus. Das bedeutet aber keinesfalls, dass unser Bestreben damit ein Ende findet.

Auch nach Projektende sind wir für Sie da.
Wir bieten Ihnen weiterhin bei FOKUS:

- **das Seminar „Irre hilfreich“,**
... um sich als Fach- und Führungskraft für das Thema psychische Erkrankungen zu sensibilisieren, Verständnis im Kollegium zu fördern und die Arbeit mit Kunden*innen noch besser zu machen
- **Präventionsseminare im Tandem,**
... um psychischen Krisen Ihrer Mitarbeiter*innen vorzubeugen und zu entstigmatisieren
- **niedrigschwellige Beratung**
... durch Genesungsbegleiter*innen für Arbeitnehmer*innen
- **Beratung von Arbeitgeber*innen,**
... die Menschen beschäftigen wollen, die nach überstandener Krise wieder ins Arbeitsleben zurückkehren
- **Coaching für Arbeitnehmer*innen**
... die sich mit Themen von Arbeit und seelischer Gesundheit auseinandersetzen wollen

Wir entwickeln mit Ihnen passgenaue Konzepte, die Ihr Portfolio im Bereich Gesundheitsmanagement und Wiedereingliederung sinnvoll erweitert.

Wir freuen uns auf Sie!

Weitere Stimmen zum und über das Projekt:

„Obwohl ich erst ziemlich zum Ende des Projektes inhaltlich eingestiegen bin, konnte ich erkennen, dass das Projekt ein wichtiger Beitrag zur Inklusion in Arbeit ist und zur Sensibilisierung für das Thema. Arbeit und Sinnhaftigkeit in der Arbeit ist ein wesentlicher Bestandteil von Recovery. Und es bekäme der Gesellschaft ganz gut einen noch weiter ausgedehnten Recoveryprozess zu entwickeln, indem mehr auf die verletzlichen Personen Rücksicht genommen würde, bzw. auch von den Stärken, die in einer anderen Sensibilität liegen profitiert würde, das gibt bestimmt noch andere Polaritäten in dem Zusammenhang.“

„Peerberatung ist ein wunderbares Angebot für die Arbeitswelt und deswegen finde ich, dass es mit dem Status „Projekt“ unterbewertet ist. Ich hoffe auf eine baldige Etablierung der Peerberatung als allseits präsenten Angebot an Beschäftigte und Unternehmen.“

„Ich habe das Konzept in den Workshops beobachtet und fand die Erweiterung der Perspektive sehr hilfreich, weil es mein schematisches Denken psychisch krank/gesund (konkret: jemand ist immer entweder krank oder gesund) erweitert hat. Mir hat die Beteiligung des Peers deutlicher gemacht, dass Elemente von psychischer Krankheit in verschiedenen somatischen Krankheitsbildern in Erscheinung treten. Das hat mir auch klarer gemacht, wie weit psychische Krankheiten bei den Beschäftigten verbreitet sind. Ich habe auch entsprechende Rückmeldungen von Beschäftigten gehört, die erleichtert waren, dass sie erstmalig im Dienst über ihre psychische Krankheit reden konnten, oder dass sie zumindest andere Betroffene (mindestens den Peer) haben reden hören. Auf diesem Weg habe ich persönlich auch Berührungspunkte zu psychisch Kranken verloren. Die Workshops hatten durch das Peer-Modell eine Tiefe, die sie durch reine Wissensvermittlung nicht gehabt hätten. Für mich ist das „state of the art“, besser hätte es nicht funktionieren können. So waren auch die Rückmeldungen, die mich erreicht haben.“

„Es ist schlüssig, bei Inklusionsprojekten jeder Art von der Basis auszugehen, die Personen, die selber die Erfahrungen mit Exklusion gemacht haben und dabei sind sich wieder zu inkludieren, oder es schon geschafft haben, sind doch die besten ExpertInnen und Unterstützer in dem Bereich, schon auf Grund ihrer intrinsischen Motivation“

„Sehr positiv. Schwellenängste können genommen werden, sich mit den eigenen Problemen am Arbeitsplatz anzuvertrauen. Aber auch Arbeitgebern kann geholfen werden, Stigmatisierungen zu entkräften. Genesungsbegleiter*innen sind hier sehr authentisch und überzeugen durch persönliche Kompetenz.“

„Danke für dieses tolle Projekt, welches hoffentlich ein Wegbereiter sein wird. Wir dürfen nie müde werden, die Relevanz von Genesungsbegleiter*innen in so vielen Bereichen zu betonen.“

„Die Präventionsveranstaltungen haben es uns ermöglicht, den Beschäftigten das Thema psychische Erkrankung authentisch und niedrigschwellig näherzubringen und ihnen dadurch zu helfen. Die Workshops haben uns gezeigt, wie verbreitet und allgegenwärtig Elemente von psychischer Krankheit bei allen Menschen sind, wie „normal“ psychische Krankheit ist. Ein Beschäftigter mit einer psychischen Erkrankung hat sich bei mir dafür bedankt, dass er sich erstmals mit seiner Krankheit im dienstlichen Alltag gesehen hat. Das war für uns beide eine wichtige und sehr schöne Erfahrung.“

„Der Inhalt des Projektes ist für jedes Unternehmen sehr wichtig, besonders wenn dort Menschen arbeiten.“



„Ich habe das Konzept in den Workshops beobachtet und fand die Erweiterung der Perspektive sehr hilfreich, weil es mein schematisches Denken psychisch krank / gesund (konkret: jemand ist immer entweder krank oder gesund) erweitert hat. Mir hat die Beteiligung des Peers deutlicher gemacht, dass Elemente von psychischer Krankheit in verschiedenen somatischen Krankheitsbilder in Erscheinung treten. Das hat mir auch klarer gemacht, wie weit psychische Krankheiten bei den Beschäftigten verbreitet sind. Ich habe auch entsprechende Rückmeldungen von Beschäftigten gehört, die erleichtert waren, dass sie erstmalig im Dienst über ihre psychische Krankheit reden konnten, (...). Die Workshops hatten durch das Peer-Modell eine Tiefe, die sie durch reine Wissensvermittlung nicht gehabt hätten. Für mich ist das „state of the art“, besser hätte es nicht funktionieren können. (...)“

„Ich finde, die Beteiligung von Peers ist ganz zentral für das Gelingen des Projekts und die positive Strahlkraft, die dieses erzielt hat und sicherlich auch in Zukunft erzielen wird. Die Offenheit, mit der die Peers ihre Krisen- und auch sonstige Lebens-Erfahrung einbringen trägt wesentlich dazu bei, dass das Thema etwas von seinem Schrecken verliert und dass sich auch andere Menschen mit dieser Art von Krisenerfahrung trauen, zu diesen zu stehen.“

„Es ist eine grandiose Idee, weil die Peers unmittelbar betroffen sind/waren und viele Dinge realistisch einschätzen können.“