

# Berufliche Teilhabe

# **DVE-KONGRESS 2024**

*Berufliche Teilhabe neu gestalten: Gemeinsame  
Entwicklung bedarfsgerechter Handlungshilfen*

Lisa Preissner und Verena Baumgart,  
Hochschule für Gesundheit Bochum

---

## Inhaltsverzeichnis

Berufliche Teilhabe neu gestalten	1
Vorstellung	2
Grundlagen beruflicher Teilhabe	3
Projekt IGel-A	4
Ergebnisse aus IGel-A (Auszug)	6
Fallbeispiel: Lea	8
Fallbeispiel: Werner	9
Fallbeispiel: Sarah	10
Hinweise / Ideen	11
Kontaktinformationen	12



## Berufliche Teilhabe neu gestalten

---

### Abstract

Zentrale Leitidee des Workshops ist die gemeinsame Überleitung von neu gewonnenen Erkenntnisse aus einer partizipativen Studie zum Thema „Teilhabe am Arbeitsleben“ hin zu einer bedarfsgerechten Handlungshilfe für die ergotherapeutische Versorgungspraxis im Kontext „Teilhabe am Arbeitsleben“. Konkret haben wir in der Studie Einflussfaktoren und Barrieren zur beruflichen Teilhabe u.a. in den Bereichen Hilfsmittelversorgung, technische Arbeitshilfen und Adaptionen eruiert. Diese Einflussfaktoren werden in unserem Workshop vorgestellt und anschließend soll gemeinsam, aus einer ergotherapeutischen Perspektive, **eine Checkliste zur Betätigungsorientierung erarbeitet werden**. Dabei werden wir uns auf die Bereiche **Hilfsmittelversorgung, technische Arbeitshilfen und Adaptionen für die Teilhabe am Arbeitsleben** fokussieren. Dieser Workshop markiert einen bedeutenden Schritt, da wir erstmalig eine **bedarfsgerechte Handlungshilfe für die Versorgungspraxis** mit neuen Erkenntnissen aus der Forschung gemeinsam entwickeln.

### Zentrale Ausrichtungen des Workshops

- Neu gewonnen Erkenntnisse aus einer partizipativen Studie
- Gelingensbedingungen und Barrieren zur beruflichen Teilhabe für Menschen mit neurologischen, psychischen oder kognitiven Beeinträchtigungen
- Arbeitshilfen und Adaptionen für die Teilhabe am Arbeitsleben
- Erarbeitung einer **Checkliste** zur Betätigungsorientierung bezgl. Teilhabe am Arbeitsleben

### Schlüsselwörter

Berufliche Teilhabe, Gelingensbedingungen und Barrieren, Adaptionen, Hilfsmittel, SGB IX, Erarbeitung von Handlungshilfen

## Vorstellung

---

### Lisa Preissner

- Wiss. Mitarbeiterin, TU Dortmund (Sozialforschungsstelle; Fakultät Sozialwissenschaften)
- Wiss. Mitarbeiterin, HS Gesundheit, Bochum (Department of Community Health)
- Master of Arts Rehabilitationswissenschaften, TU Dortmund
- Bachelor of Arts Rehabilitationspädagogik, TU Dortmund

### Projekte

- **IGel-A:** Inklusion und Gelingensbedingungen im Kontext Arbeit (seit 2022)
- **Arbeiten - wie ich es will!** Empowerment für Menschen mit Behinderung in der WfbM zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben (seit 2022)
- **Emscher-Lippe hoch 4:** Mit Hilfe digitaler Fertigungsmethoden wie dem 3D-Druck individualisierte Hilfsmittel für Menschen mit einer Conterganschädigung anzufertigen (2019 – 2021)

---

### Verena Baumgart

- Professorin für Ergotherapie, HS Gesundheit, Bochum (Department für Angewandte Gesundheitswissenschaften)
- Promotion zum Dr. Public Health PH, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf am centre for health and society (chs)
- Master of Science (M.Sc.) Public Health, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf am centre for health and society (chs)
- Bachelor of Science (B.Sc.) Health Care Management, Hochschule Niederrhein
- Staatlich anerkannte Ergotherapeutin

### Laufende Projekte (seit 2023)

- **IGel-A:** Inklusion und Gelingensbedingungen im Kontext Arbeit
- **Teilhabeunterstützung an der Hochschule für Gesundheit**
- **Betätigung leben im Miteinander von Praxis und Hochschule**
- **Neu innovative Wege gehen:** Ansätze für eine betätigungsorientierte Ergotherapie bei Eltern mit einer körperlichen Beeinträchtigung vor und (bis zwei Jahre) nach der Geburt



## Grundlagen beruflicher Teilhabe

- Bei der Teilhabe am Arbeitsleben geht es um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern. [...] SGB IX § 49
- Teilhabe am Arbeitsleben ist für Gesundheit und Wohlbefinden so wichtig, dass sie im Sozialgesetzbuch IX gesondert geregelt ist.
- → **Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen** – (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234)
  - **(Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX) § 49 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Verordnungsermächtigung**
- Ergotherapeut\*innen sind ausgebildet, durch vielfältige Leistungen die Teilhabe von Menschen am Arbeitsleben zu unterstützen. Das Ziel ist die **berufliche Teilhabe von Klient\*innen zu verbessern** (Höhl, Köser, & Dochat, 2015, S.125). Damit eine berufliche Teilhabe mit Betätigungsorientierung adäquat erfolgen kann, bildet auch für Ergotherapeut\*innen das Wissen über das SGB IX § 49 eine bedeutsame Basis.



„Das Klientel ist so heterogen wie die Arbeitswelt“ (Höhl et al. 2015, S.134)

körperliche  
Beeinträchtigung



seelische /psychische  
Beeinträchtigung



geistige Beeinträchtigung



**Große inhaltliche Unterscheidung** bezüglich der betätigungsorientierten Ausrichtung

## Projekt IGel-A

### Inklusion und Gelingensbedingungen im Kontext Arbeit

#### Hintergrund des Projekts IGel-A

Auch wenn die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen in den letzten Jahren gestiegen ist, sind sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch immer unterrepräsentiert. Die Gründe dafür reichen von strukturellen und institutionellen Erschwernissen bis hin zu sozialpsychologischen Barrieren. Auch fehlt es an Erkenntnissen, mit welchen Herausforderungen und Gelingensbedingungen eine erfolgreiche Inklusion verbunden ist. Notwendig sind deshalb wissenschaftliche Analysen, die die einschlägigen Anforderungen, Bedarfe, Motivationslagen und Perspektiven auf Unternehmensseite untersuchen.

<b>Leitung</b>	Prof.in Dr.in Gudrun Faller Prof.in Dr.in Verena Baumgart (seit 09/23) Prof. Dr. Christian Walter-Klose (bis 08/23)	<small>GEFÖRDERT VOM</small>  Bundesministerium für Bildung und Forschung  FORSCHUNG AN FACHHOCHSCHULEN  <b>LWL</b> <small>Für die Menschen. Für Westfalen-Lippe.</small>
<b>Mitarbeitende</b>	Lisa Preissner Noemi Skarabis	
<b>Laufzeit</b>	09/22 - 02/26 (42 Monate)	
<b>Förderung</b>	BMBF, Forschung an Fachhochschulen FKZ: 13FH591KX0 (FH Kooperativ)	
<b>Kooperation</b>	LWL-Inklusionsamt Arbeit	

#### Ziele des Projekts IGel-A

1. Ermittlung von Gelingensbedingungen und Herausforderungen erfolgreicher Inklusion in Arbeit für Menschen mit psychischen, neurologischen und kognitiven Beeinträchtigungen
2. Analyse des Unterstützungsbedarfs von Arbeitgebenden, um deren Inklusionsbereitschaft zur Neueinstellung von Menschen mit Behinderung zu erhöhen
3. Entwicklung von Handlungsempfehlungen für eine gelingende betriebliche Inklusionsberatung

## Methodisches Vorgehen

- I. Literaturrecherche zum nationalen und internationalen Forschungsstand
- II. Multiperspektivische Fragebogenstudie zur Analyse der Passung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitssituation
- III. Untersuchung der Inklusionsbereitschaft von Arbeitgebenden anhand leitfadengestützter Interviews & Betriebsbegehungen
- IV. Synthese der Ergebnisse für die Handlungsempfehlungen

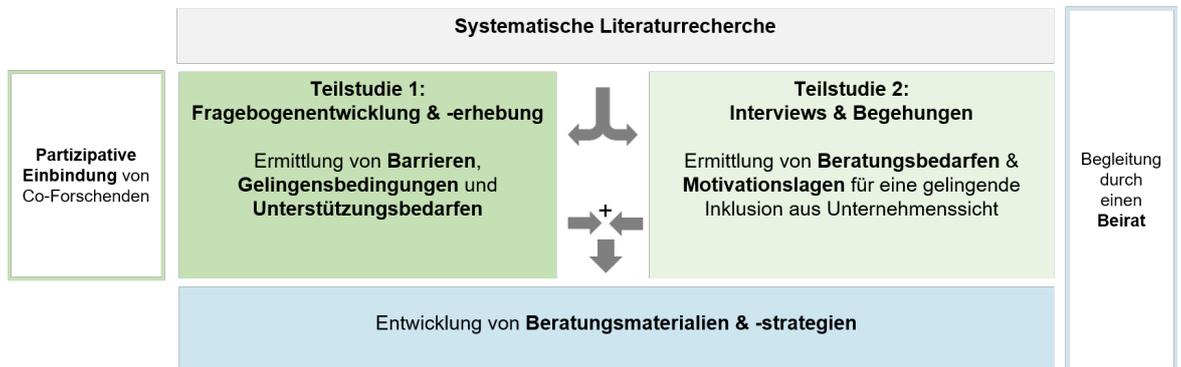


Abb. 1 Methodisches Vorgehen

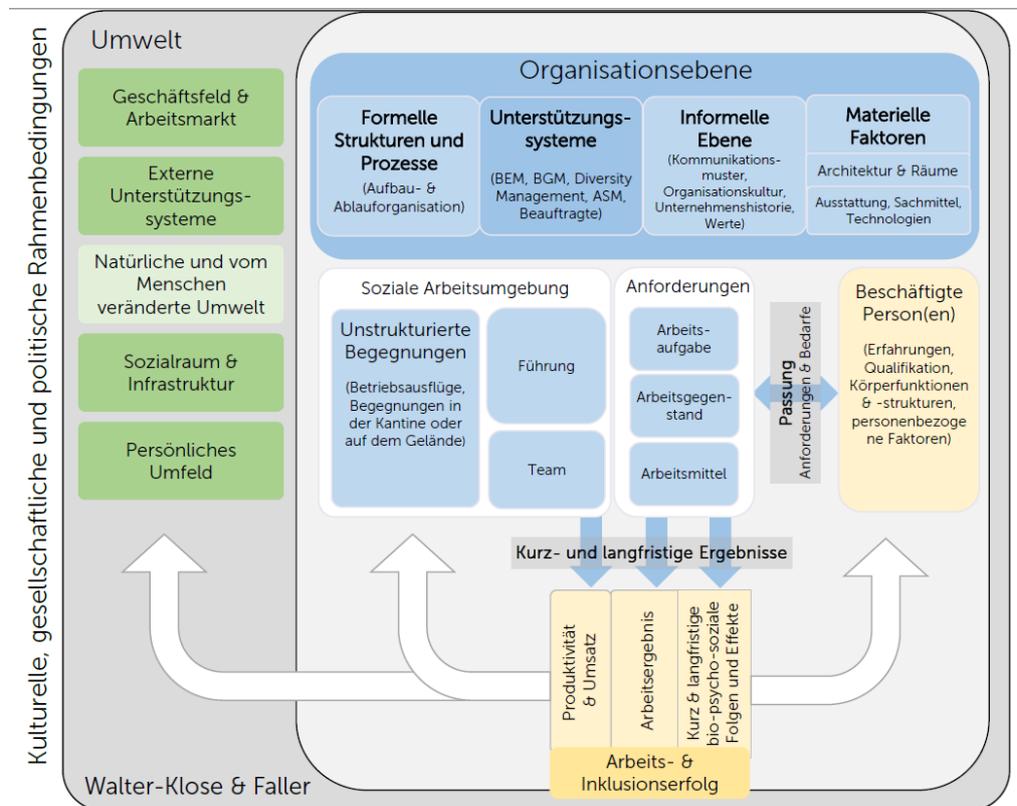


Abb. 2 Modell zur Inklusion als wechselseitiger Anpassungsprozess von Walter-Klose & Faller (o.J.)

## Ergebnisse aus IGeL-A (Auszug)

### Chance für die Teilhabe an Arbeit durch:

#### 1. Unterstützende Technologien, wie...

- ...Visuelle Arbeitssysteme (bspw. zur Zeit- & Aktivitätsplanung)<sup>1;37;46</sup>
- ...Auditive Anleitungssysteme<sup>37</sup>
- ...„Handheld“-Systeme & „Wearable-Technologien“ (bspw. Erinnerungsfunktionen auf dem Smartphone)<sup>28;34</sup>

#### 2. Bedarfsgerechte Arbeitsumgebung, durch...

- ...Möglichkeit physikalischer Veränderungen am Arbeitsplatz (bspw. Veränderung der Lichtverhältnisse)<sup>6;57</sup>
- ...Ruhe- & Rückzugsbereiche (bspw. weniger Lärm oder privater Bereich)<sup>57</sup>
- ...Sichere Lagerungsmöglichkeit für Medikamente (bspw. Kühlung)<sup>57</sup>

#### 3. Unterstützende äußere Faktoren (zwei Beispiele)

- Unterstützungsformen des persönlichen Umfelds (bspw. durch Gespräche, Emotionale Unterstützung, Vorbildfunktion)<sup>19;20;22;26;50;54</sup>
- Relevante externe Unterstützungssysteme (bspw. Jobcoaching, Selbsthilfegruppen, Ärzt\*innen)<sup>8;9;10;12;18;17;19;22;26;31;33;37;43;45;46;47;49;50;57;58</sup>

### Quellen:

<sup>1</sup>Carlson, Sarah R., Morningstar, Mary E., and Munandar, Vidya. 'Workplace Supports for Employees with Intellectual Disability: A Systematic Review of the Intervention Literature'. 1 Jan. 2020: 251-265.

<sup>6</sup>Dong S, Hoeflich C, Sirota PV. An examination of the psychosocial factors impacting workplace accommodation requests in individuals with mental disabilities. *Work*. 2022;72(3): 865-874.

<sup>8</sup>Ebuenyi, I., Syurina, E., Bunders, J. & Regeer B. (2018). Barriers to and facilitators of employment for people with psychiatric disabilities in Africa: a scoping review. *Global Health Action*, 11(1).

<sup>9</sup>Ellenkamp, J., Brouwers, E., Embregts, P., Joosen, M. & van Weeghel, J. (2016). Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26(1), 56-69.

<sup>10</sup>Esteban E., Coenen M., Ito E., Gruber S., Scaratti C., Leonardi M., Roka O., Vasilou E., Muñoz-Murillo A., Ávila C., Kovačič D., Ivandić I. & Sabariego C. (2018): Views and Experiences of Persons with Chronic Diseases about Strategies that Aim to Integrate and Re-Integrate Them into Work: A Systematic Review of Qualitative Studies. *International journal of environmental research and public health*, 15(5), 1022.

<sup>12</sup>Gericke, C. (2010): Einflussfaktoren der beruflichen Integration psychisch beeinträchtigter Menschen. Humboldt-Universität zu Berlin, Philosophische Fakultät. Online: <https://edoc.huberlin.de/bitstream/handle/18452/16897/gericke.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, [Zuletzt abgerufen am 15.01.2024].

<sup>18</sup>Johnston V., Way K., Long M., Wyatt M., Gibson L. & Shaw W. (2015): Supervisor competencies for supporting return to work: a mixed-methods study. *Journal of occupational rehabilitation*, 25(1), 3-17.

- <sup>19</sup>Joosen M., Lugtenberg M., Arends I., van Gestel H., Schaapveld B. & Terluin B. (2022): Barriers and Facilitators for Return to Work from the Perspective of Workers with Common Mental Disorders with Short, Medium and Long-Term Sickness Absence: A Longitudinal Qualitative Study. *Journal of occupational rehabilitation*, 32(2), 272–283.
- <sup>20</sup>Joyce, T., McMillan, M. & Hazelton, M. (2009). The workplace and nurses with a mental illness. *International Journal of Mental Health Nursing*, 18(6), 391–397.
- <sup>22</sup>Kinn L., Holgersen H., Aas R. & Davidson L. (2014): "Balancing on Skates on the Icy Surface of Work": a metasynthesis of work participation for persons with psychiatric disabilities. *Journal of occupational rehabilitation*, 24(1), 125-138.
- <sup>25</sup>Lemieux P., Durand M. & Hong Q. (2011): Supervisors' perception of the factors influencing the return to work of workers with common mental disorders. *Journal of occupational rehabilitation*, 21(3), 293-303.
- <sup>26</sup>Lettieri A., Díez E., Soto-Pérez F. & Bernate-Navarro M. (2022): Employment related barriers and facilitators for people with psychiatric disabilities in Spain. *Work*; 71(4), 901–915.
- <sup>28</sup>Lindberg M., Ranner M., Månsson-Lexell E., Jacobsson L. & Larsson-Lund M. (2021): Work and everyday life in a digitalized time: Experiences of people with subjective cognitive difficulties related to neurological disorders. *PLOS One*, 16(11).
- <sup>31</sup>McDowell C. & Fossey E. (2015): Workplace accommodations for people with mental illness: a scoping review. *Journal of occupational rehabilitation*, 25(1), 197–206.
- <sup>33</sup>Moore, K., McDonald, P. & Bartlett, J. (2018): Emerging trends affecting future employment opportunities for people with intellectual disability: The case of a large retail organisation *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 43 (3), 328-338.
- <sup>34</sup>Morash-Macneil, V., Johnson, F., & Ryan, J. B. (2018). A Systematic Review of Assistive Technology for Individuals With Intellectual Disability in the Workplace. *Journal of Special Education Technology*, 33(1), 15-26.
- <sup>37</sup>Nevala N., Pehkonen I., Teittinen A., Vesala H., Pörfors P. & Anttila H. (2019): The Effectiveness of Rehabilitation Interventions on the Employment and Functioning of People with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of occupational rehabilitation*, 29(4), 773-802.
- <sup>43</sup>Popp S., Kupka P., Gühne U., Riedel-Heller S. & Oschmiansky F. (2017): Psychisch kranke Leistungsberechtigte im SGB II: Barrieren und Gelingensbedingungen bei der Integration in den Arbeitsmarkt. *ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit*, 47(4), 52-61.
- <sup>45</sup>Skarpaas L., Ramvi E., Løvereide L. & Aas R. (2015): Maximizing work integration in job placement of individuals facing mental health problems: Supervisor experiences. *Work*, 53(1), 87-98.
- <sup>46</sup>Smith D., Atmatzidis K., Capogreco M., Lloyd-Randolfi D. & Seman V. (2017): Evidence-Based Interventions for Increasing Work Participation for Persons With Various Disabilities. *OTJR: Occupation, Participation and Health*, 37(2\_suppl), 3S-13S.
- <sup>47</sup>Thisted C., Nielsen C. & Bjerrum M. (2018): Work Participation Among Employees with Common Mental Disorders: A Meta-synthesis. *Journal of occupational rehabilitation*, 28(3), 452–464.
- <sup>49</sup>Viering S., Jäger M. & Kawohl W. (2015): Welche Faktoren beeinflussen den Erfolg von Supported Employment? *Psychiat Prax*, 42(6), 299–308.
- <sup>50</sup>Vlachou A., Roka O. & Stavroussi P. (2021): Experiences of workers with disabilities receiving supported employment services in Greece. *Journal of Intellectual Disabilities*, 25(2), 151-167.
- <sup>51</sup>Wall E. & Selander J. (2018): Return to Work After Long-Term Sick Leave: Stories of Employed Women With Common Mental Disorders. *International Journal of Disability Management*, 13(4), 1-7.
- <sup>54</sup>Williams, A., Fossey, E. & Harvey, C. (2010). Sustaining employment in a social firm: use of the Work Environment Impact Scale v2.0 to explore views of employees with psychiatric disabilities. *British Journal of Occupational Therapy*, 73(11), 531-539.
- <sup>57</sup>Zafar N., Rotenberg M. & Rudnick A. (2019): A systematic review of work accommodations for people with mental disorders. *Work*, 64(3), 461–475.
- <sup>58</sup>Zappella E. (2015): Employers' attitudes on hiring workers with intellectual disabilities in small and medium enterprises: an Italian research. *Journal of Intellectual Disabilities*, 19(4), 381–392.



## Fallbeispiel: Lea

### Fall 1: Lea

Lea ist 28 Jahre, hat einen Förderschulabschluss und eine Ausbildung als Altenpflegehelferin. Sie ist derzeit bei einer öffentlichen Einrichtung in Teilzeit mit 30 Stunden die Woche angestellt.

Bei Lea wurde das fetale Alkoholsyndrom diagnostiziert und sie hat einen GdB von 30 mit Gleichstellung. Sie berichtet über kognitive Beeinträchtigungen, wie Probleme bei der Auffassungsgabe und Informationsverarbeitung, welches ihr vor allem bei der Kommunikation mit anderen Schwierigkeit bereitet. Im Berufsalltag leidet sie unter Mobbing durch ihre Kolleg\*innen. Sie vermutet, dass dies an einer „Sonderbehandlung“ durch ihre Führungskraft liegt. Ihre Beeinträchtigung hat sie dem Arbeitsgeber, aber nicht den Kolleg\*innen, offengelegt. Es hat sich bei ihr, neben der kognitiven Beeinträchtigung und der Lernbeeinträchtigung, auch eine mittelstarke Depression entwickelt, sodass sie sich zurzeit in einer längerfristigen Krankschreibung befindet.

Persönliches Ziel: Wiedereinstieg in Arbeit & ggf. verbunden mit einem Jobwechsel

### Notizen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Anmerkung:  
*Zum Schutze der Personen dieser Fallbeispiele sind verschiedene Angaben verändert worden, damit keine Rückschlüsse auf die Personen erfolgen können.*



## Fallbeispiel: Werner

### Fall 2: Werner

Werner ist 54 Jahre und ist Diplom-Betriebswirt. Er ist Angestellter im öffentlichen Dienst mit überwiegender Bildschirmarbeit und arbeitet in Teilzeit mit 30 Stunden die Woche.

Er ist seit seinem 18. Lebensjahr mit einer seltenen neurologischen Erkrankung der Wirbelsäule konfrontiert, welche sich in starken motorischen Einschränkungen äußern, wie Gangstörungen. Er benötigt deshalb einen Rollstuhl. Er hat einen GdB von 100 mit den Merkzeichen „H“ und „Begleitung“. Er berichtet über Barrieren im Berufsalltag, aufgrund von zahlreichen Therapiestunden während der Arbeitszeit, da diese vor allem vormittags stattfinden. Seine Beeinträchtigung hat Werner offengelegt, sodass er soziale als auch materielle Unterstützung erfährt, wie einen behindertengerechten Parkplatz bei seiner Arbeitsstelle.

Persönliches Ziel: Vereinbarkeit von Therapiestunden und Berufsalltag

### Notizen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*Anmerkung:  
Zum Schutze der  
Personen dieser  
Fallbeispiele sind  
verschiedene  
Angaben verändert  
worden, damit  
keine  
Rückschlüsse auf  
die Personen  
erfolgen können.*



## Fallbeispiel: Sarah

### Fall 3: Sarah

Sarah ist 43 Jahre, hat die Schule mit dem Abitur abgeschlossen und eine Ausbildung als Erzieherin gemacht. Sie arbeitet nicht im klassischen Erzieher\*innenberuf, sondern als Fachkraft in einer öffentlichen Einrichtung mit überwiegender Bildschirmarbeit mit 20 Stunden die Woche. Sie ist im Alter von 21 Jahre an einer bipolaren Störung mit manisch-depressiven Phasen erkrankt und hat einen GdB von 80.

Sarah berichtet davon, dass sie vor allem bezogen auf ihre Arbeit häufig antriebslos ist und Schwierigkeiten mit der Pünktlichkeit hat. Zudem weist sie eine hohe Zahl an Krankheitstagen auf. Sie hat ihre Beeinträchtigung gegenüber dem Arbeitgeber offen kommuniziert und auch gegenüber Kolleg\*innen. Sie erfährt viel Offenheit und Unterstützung durch die Führungskraft. Sie fügt noch hinzu, dass ihre Kolleg\*innen früher weniger Verständnis für ihre hohen Krankheitstage hatte, was sich aber mittlerweile geändert hat. Manchmal beklagt sie jedoch, dass es zu wenig Pausen bei ihrer Arbeit gibt und die Arbeit sehr monoton ist.

Persönliches Ziel: Motivierter bei der Arbeit sein

### Notizen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Anmerkung:  
*Zum Schutze der Personen dieser Fallbeispiele sind verschiedene Angaben verändert worden, damit keine Rückschlüsse auf die Personen erfolgen können*



## Kontaktinformationen

*Gerne können Sie uns bei Fragen oder Anliegen kontaktieren.*

LISA PREISSNER  
MASTER OF ARTS  
REHABILITATIONSWISSEN-  
SCHAFTEN



Tel. +49 234 77727 - 394  
[lisa.preissner@hs-gesundheit.de](mailto:lisa.preissner@hs-gesundheit.de)

VERENA BAUMGART  
PROFESSORIN FÜR  
ERGOTHERAPIE



Tel. +49 234 77727 - 673  
[verena.baumgart@hs-gesundheit.de](mailto:verena.baumgart@hs-gesundheit.de)