



Arbeit für Menschen mit einer psychischen Behinderung

Unternehmen engagieren sich



Grußwort von Karina Huberman
Mental Health Europe-Santé Mentale Europe

In den vergangenen Jahren haben verschiedene Studien gezeigt, dass Arbeit für unsere körperliche und psychische Gesundheit wichtig ist.

Die Forschung hat gezeigt, dass sich Arbeitslosigkeit schädlich auf die Gesundheit auswirkt, während es umgekehrt für viele Menschen entscheidend ist, ob sie einen Arbeitsplatz haben, und sie bei psychischen Problemen schneller als Menschen ohne Arbeit wieder gesund werden.

Allerdings lässt sich feststellen, dass Menschen mit dauerhaften psychischen Problemen geringere Chancen auf eine bezahlte Arbeit haben als andere benachteiligte Personengruppen.

In Europa weisen sie eine der niedrigsten Beschäftigungsraten auf.

Dazu kommt, dass aufgrund der gegenwärtigen Wirtschafts- und Finanzkrise viele junge Erwachsene unter Arbeitslosigkeit leiden – und davon sind überproportional viele junge Menschen betroffen, die unter einer psychischen Beeinträchtigung leiden. Daher hat sich Mental Health Europe entschlossen, auf die Situation dieser jungen Menschen mit psychischen Problemen aufmerksam zu machen. Unter dem Motto "Tried and Trusted" führen wir eine Kampagne durch, um Unternehmen für die Beschäftigung von Menschen mit einem psychischen Handicap zu gewinnen.

Wir halten dabei die Methode "Place and Train" für am besten geeignet. Mit unseren Aktivitäten wollen wir zeigen, dass auch junge Menschen mit ernststen psychischen Problemen es schaffen können, eine Arbeit zu finden und zu halten – wenn sie angemessen unterstützt werden. Dass „Place and Train“ eine besonders effektive Strategie ist, um diese Menschen auf ihrem Weg zu einer nachhaltigen Beschäftigung zu unterstützen, haben wissenschaftliche Untersuchungen nachgewiesen. Mehr Informationen finden Sie auf den Webseiten www.mhe-sme.org und employmentforyouth.wordpress.com.

Für Ihr Ziel, Unternehmen und Fachleute der beruflichen Integration zusammenzubringen, wünsche ich Ihnen alles Gute! Mit Ihrer französisch-deutschen Arbeitsgruppe und mit dieser Broschüre wollen Sie über die Grenzen hinweg versuchen, Menschen mit einem Handicap zu unterstützen. Ihre Aktivitäten und die Eröffnung des französisch-deutschen Arbeitsvermittlungsbüros in Kehl 2013 ermutigen dazu, uns für die Bürger, die psychische Probleme haben, noch stärker zu engagieren. Mental Health Europe - Santé Mentale Europe unterstützt diese französisch-deutsche Initiative!

Wir wollen Sie gewinnen



Wir, eine Arbeitsgruppe deutscher und französischer Experten in der Rehabilitation und Integration psychisch Kranker, fühlen uns verpflichtet, den Betroffenen zu einem normalen Leben zu verhelfen.

Diese Broschüre wendet sich vor allem an Unternehmen.

Wir wollen Sie als Unternehmer darauf aufmerksam machen, wie sich psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz bemerkbar machen und wollen dafür werben, Menschen mit einer psychischen Erkrankung einzustellen – und sich dabei auf die Unterstützung von Experten zu verlassen.

Wir suchen engagierte Unternehmer, die Arbeitsplätze für diese Menschen anbieten!

Arbeit und strukturierte Beschäftigung sind von zentraler Bedeutung.

Keine andere Aktivität ist so vielfältig und komplex in ihrer psychologischen, sozialen und materiellen Bedeutung. Sie vermittelt ein Gefühl für persönliche Leistung und Können, Genesung und Normalität.

Arbeit vermittelt sozialen Status und Identität, soziale Kontakte, Struktur und Unterstützung.

Warum sollen Sie sich als Unternehmer für Mitarbeiter mit einer psychischen Beeinträchtigung oder Erkrankung interessieren?

Die Betroffenen bringen eine gute Ausbildung und eine hohe Leistungsbereitschaft mit. Oft sind es jüngere Arbeitnehmer, die gut ausgebildet sind.

Neben diesen setzen wir uns für Arbeitnehmer im mittleren Alter ein, die nicht nur eine gute Ausbildung, sondern auch eine lange Berufserfahrung aufweisen.

Viele Mitarbeiter mit psychischen Problemen können zeitweise oder dauernd besonders verletzlich oder sensibel sein – aber sie bringen auch besondere Kompetenzen mit.

Sie sind es, die zuerst darauf reagieren, wenn etwas in der Arbeitsatmosphäre nicht stimmt, umgekehrt wird die größere Aufmerksamkeit, welche die Kollegen im Umgang mit den Betroffenen erwerben, aber auch dem Miteinander im Betrieb zugute kommen

Wir unterstützen die Betroffenen und Ihr Unternehmen intensiv und gezielt an den Punkten und in den Momenten, in denen es darauf ankommt. Unsere Strategie "Place and Train" ist besonders effektiv.

Diese Methode, Menschen passgenau auf einen Arbeitsplatz zu vermitteln und sie dort über eine längere Zeit zu unterstützen, hat doppelt so hohe Erfolgsraten wie andere Methoden.

Was wir Ihnen mit dieser Broschüre präsentieren wollen:

Wir stellen Ihnen zwei Fallbeispiele vor: Wie ist es gelungen, **Alban** zu einem normalen Arbeitsplatz zu begleiten – und den Arbeitsplatz von **Susanne** zu erhalten? Danach kommt eine Angehörige zu Wort: Was bedeutet Arbeit für uns als Gesunde? Und was bedeutet Arbeit für Bürger, die psychische Probleme haben? Was wünsche ich mir für meinen erwachsenen Sohn, für meine Tochter?

Welches Interesse als Unternehmer können Sie daran haben, Menschen mit psychischen Problemen einzustellen? Auf die Chancen gehen wir differenziert ein, ohne die Probleme zu vernachlässigen. Wir stellen am Ende unsere Arbeitsprinzipien vor, indem wir Ihnen die Arbeit der beruflichen Integrationsdienste auf beiden Seiten des Rheins schildern.

In diesem Text sprechen wir abwechselnd von „Krankheit“ oder „Behinderung“, aber auch von psychischer Problematik oder von psychischer Beeinträchtigung. Im Blick auf rechtliche Ansprüche und finanzielle Leistungen kann die Definition einer „Behinderung“ sehr wichtig sein. Im normalen Leben aber ist jeder Mensch anders – das hoffen wir mit den Fallbeispielen zu zeigen, und deswegen variieren wir auch die Begriffe. Am Ende finden Sie schließlich die Adressen einiger Ansprechpartner.

Deutsch-französische Arbeitsgruppe „Psychiatrie-Rehabilitation“

Ein Fallbeispiel – Alban

Alban war 28 Jahre alt, als er in Begleitung der ihn betreuenden Krankenschwester aus der Tagesklinik kam, in der er mehrere Jahre lang aufgrund seiner Schizophrenie behandelt wurde und zum ersten Mal die Arbeitswelt in einem Unternehmen kennenlernte.

Eine chaotische Schulzeit, Drogen in der Jugend, wiederholt auftretende psychotische Schübe, stationäre Aufenthalte in der Psychiatrie, ein gescheiterter beruflicher Einstieg in der Gastronomie, das Fehlen eigener Vorstellungen für seine Zukunft, das Erleben der gesellschaftlichen Wirklichkeit durch das verzerrende Prisma der Psychose – all dies ließ nur wenig Hoffnung auf eine eigene Zukunft, in der er nicht auf ständige Hilfe und psychiatrische Kliniken angewiesen sein würde.

Ob die „Behinderung“ und der bisherige Lebensweg von Alban wirklich so ausweglos bleiben mussten, wurde jedoch hinterfragt, als sich der Leiter des Unternehmens WÜRTH in Erstein und das Team der psychiatrischen Tagesklinik trafen und verabredeten, die Welt der Medizin und des Unternehmens im Interesse Albans zusammenzubringen – und einen Arbeitsplatz bereitzustellen und an die psychischen Probleme Albans anzupassen.

Der Direktor beschrieb die Herausforderung mit den Worten: „Ich bin gerne bereit, das Risiko einzugehen, aber wir brauchen Hilfe, um Albans Verhalten und seine Bedürfnisse zu verstehen.“

Die Idee entstand, Mitarbeiter im Unternehmen zu Tutoren auszubilden, damit sie Alban bei der Arbeit begleiten konnten.

Heute können wir feststellen, dass sich das „Risiko“ in eine sehr positive berufliche Erfahrung für alle gewandelt hat, die Alban begleitet haben – für das therapeutische Team ebenso wie für die Fachkräfte im Unternehmen. Aus dem „Risiko“ wurde eine Hoffnung und entstand der Wunsch, das Experiment mit weiteren Betroffenen fortzusetzen.

Heute ist das anfängliche „Risiko“ zu einer Chance für das Unternehmen geworden.

Die Schwierigkeiten gehören jetzt der Vergangenheit an. Alban hat seit zwei Jahren einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Während er früher bei seinen Eltern wohnte, so ist es ihm jetzt gelungen, praktisch selbständig in einer Wohnung zu leben und außerdem endlich ein anderes Projekt umzusetzen, das ihm am Herzen liegt und auch nicht risikolos ist:

Ein Kind zu haben.

Astride Schlenker und Dr. Philippe Meyer (Zentrum für Psychiatrie Erstein)

Einige Zahlen

Aus Sicht von uns Angehörigen nimmt die Diskriminierung bei der Arbeit durchaus ab. Die französischen Gesetze tragen dazu bei. Seit 2005 muss jedes Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten, wenn es nicht 6 % behinderte (verschiedene Behinderungen) Menschen beschäftigt, je nach Größe 3.500 bis 5.300 Euro Ausgleichsabgabe für jeden Beschäftigten bezahlen.

Wenn innerhalb der letzten 3 Jahre kein behinderter Arbeitnehmer eingestellt wurde, ist eine Strafe von 13.000 Euro pro nicht besetzten Arbeitsplatz fällig. Das sind wirksame Anreize. So sank die Zahl der Unternehmen, welche seit 2006 Ausgleichsbeträge an die AGEFIPH [Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées] überwiesen, um 13 %.

Noch wichtiger ist, dass etwa die Hälfte der Unternehmen heute die Quote von 6 % erfüllt. In den anderen Unternehmen allerdings muss noch viel getan werden. Die Beschäftigungsquote liegt bei diesen bei nur 1,5 %.

Als hauptsächliches Hemmnis hat sich dort herausgestellt, dass in 80 % der Fälle die Bedürfnisse der Unternehmen und die Kompetenzen der Betroffenen nicht genügend aufeinander abgestimmt waren.

Dieses Ziel steht daher heute bei der Arbeitsverwaltung und den Rehabilitationsdiensten im Vordergrund.

Erwartungen

Wir wünschen uns, dass unsere erwachsenen Kinder bei der beruflichen Orientierung, bei der Ausbildung, bei der Arbeitssuche, bei der Anpassung der beruflichen Umgebung und bei der Begleitung am Arbeitsplatz stärker unterstützt werden.

Es sollte auch leichter möglich sein, auf Teilzeitbasis zu arbeiten.

Die Arbeitgeber wissen nach unserer Erfahrung zu wenig über psychische Beeinträchtigungen oder Behinderungen, daher sollten Fachleute sie darüber informieren. Aber auch die Fachleute in den psychiatrischen Diensten bemühen sich bisher nicht genügend um die Zusammenarbeit mit den Unternehmen und die berufliche Integration.

Auf der anderen Seite zeigen Erfahrungen, dass Projekte erfolgreich sind, wenn sie von therapeutischen Fachleuten unterstützt werden, und wenn das unmittelbare betriebliche Umfeld gut informiert ist und aufmerksam mit den Betroffenen umgeht.

Solche Aktivitäten münden in eine Win-Win-Erfahrung für alle.

Rehabilitation psychisch Kranker

Standpunkt und Forderungen der französischen Angehörigen:

1. Die Selbständigkeit der Betroffenen sollte möglichst außerhalb der Familie gefördert werden. Aber auch in den professionellen Milieus soll darauf geachtet werden, dass die Menschen nicht durch die Dauer und Stabilität des Rahmens chronisch abhängig werden.
2. Wenn ein selbständiges Leben nicht möglich ist, braucht das psychisch kranke Familienmitglied Teilhabe am sozialen Leben und eine dauerhaft angepasste Begleitung. Daraus ergeben sich sechs Forderungen:
 - die Kontinuität der Betreuung
 - eine Unterkunft
 - gesicherte finanzielle Mittel
 - eine auf die Person zugeschnittene Begleitung
 - ein Rechtsschutz, falls erforderlich
 - eine Arbeitsstelle oder Beschäftigung - soweit dies möglich ist
3. Kostenübernahme: Die Finanzierung obliegt dem Gemeinwesen und darf nicht aus Bequemlichkeit oder Nachlässigkeit auf das familiäre Umfeld abgewälzt werden.

Dominique Mény (für die Angehörigenverbände im Elsass - Unafam und Schizo-Espoir Alsace)

Arbeit für alle

Ich möchte jeden von Ihnen, der berufstätig ist fragen: Warum arbeiten Sie und macht Ihre Arbeit Sinn? Und ich möchte jeden Arbeitslosen fragen: Warum möchten Sie wieder arbeiten?

Und ich möchte behaupten, für jeden von uns, macht Arbeit Sinn. Es ist uns ein Lebensbedürfnis. Ohne Arbeit können wir uns ein Leben nicht vorstellen. Das empfinden wir spätestens dann, wenn wir arbeitslos werden. Ich selbst habe, bis auf eine Kinderpause, ein Leben lang gearbeitet. Ich wollte nicht nur Hausfrau und Mutter sein. Ich wollte mein eigenes Geld verdienen, wollte ein Stück Unabhängigkeit. Ich musste mir das Recht auf Arbeit erkämpfen und musste sehen, wie ich Arbeit und Familie vereinbaren konnte.

Ähnliches gilt, wenn man behindert oder chronisch krank ist. Auch Behinderte müssen sich das Recht auf Arbeit erkämpfen und müssen versuchen, Behinderung und Arbeit miteinander zu vereinbaren. Sogenannte Behindertenarbeitsplätze, die früher in den Betrieben normal waren, werden seit vielen Jahren wieder abgebaut.

Es gibt eine gesetzliche Quotenregelung, die besagt, dass bei einem Betrieb mit mehr als 20 Mitarbeitern der Anteil der Schwerbehinderten bei mindestens 5% liegen muss, ansonsten ist eine monatliche Ausgleichsabgabe zu zahlen, die zurzeit bis zu 260 Euro beträgt.

Eine Recherche bei 30 DAX-Firmen hat ergeben, dass wohl nur fünf Firmen die gesetzlichen Vorgaben erfüllen. Das sind u. a. Daimler, Telekom und Metro. Sechs Firmen haben zugegeben, dass die Quote nicht erfüllt wird, darunter Allianz und BASF. 19 DAX-Firmen haben sich zu der Umfrage erst gar nicht geäußert. Daran sieht man, dass es vielen großen Firmen mit der Behindertenquote nicht ernst ist

Anstatt sich Gedanken zu machen, wie man Behinderte besser integriert, können sich Firmen ganz leicht mit der Ausgleichszahlung freikaufen. Wenn man von dem Profitdenken der Firmen einmal absieht, stellt sich die Frage: Was muss man tun, damit sich das ändert? Offensichtlich genügt es nicht, Schutzgesetze wie Quotenregelung, verbesserten Kündigungsschutz u. ä. zu schaffen. Es gibt zum Glück engagierte Arbeitgeber, die Behinderten eine Chance geben, vor allem bei den Klein- und Mittelbetrieben.

Aber wie passt man einen Arbeitsplatz an einen psychisch kranken Menschen an? Das ist wesentlich schwieriger als bei einer körperlichen Behinderung, aber es ist möglich. Am Beispiel meiner Familie möchte ich die Auswirkungen von Arbeit und Nichtarbeit schildern. Bei uns sind mein Sohn, meine Tochter und mein Schwiegersohn psychisch krank. Mit ihrem Einverständnis darf ich hier über sie sprechen.

Alle drei haben ihre eigenen Leidenswege hinter sich und brauchen unterschiedliche Unterstützung. Mein Schwiegersohn ist so stabil, dass er täglich einige Stunden auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten kann. Mit den entsprechenden Hilfen und Begleitung von Seiten des Betriebsrates und des Integrationsdienstes werden auftretende Probleme gelöst. Er hat eine gesellschaftlich akzeptierte Arbeit, sein Selbstvertrauen wird gestärkt, er tankt Anerkennung und Lebensenergie. Dank seiner guten Arbeitssituation hat er eine zufriedene Lebenshaltung erreicht.

Meine Tochter hingegen ist zu gesund für die Werkstatt für seelisch Behinderte und zu krank für den ersten Arbeitsmarkt. Sie fällt durch alle Raster. Daher versucht sie, sich mit privaten Aktivitäten, mit ehrenamtlicher Tätigkeit und mit kleinen Minijobs über Wasser zu halten, ohne abzustürzen. Sie ist zu Hause und sehnt sich nach einer Arbeit, der sie gewachsen ist, die es aber für sie nicht gibt. Das führt bei ihr zu dem Gefühl des Nichtgebrauchtwerdens, zu ruhelosem Suchen nach Beschäftigung, und zu einer großen Unzufriedenheit.

Mein Sohn ist durch seine Erkrankung am stärksten eingeschränkt. Er wohnt in einem Wohnheim und ist nicht fähig zu arbeiten, auch nicht in einer geschützten Werkstatt. Er gehört zu den Menschen, die Mühe haben, ihr alltägliches Leben in den Griff zu bekommen, die ohne Hilfen und professionelle Fürsorge keine Tagesstruktur haben würden.

Die Frage nach der Arbeit stellt sich hier nicht, aber durchaus die Frage nach einer sinnvollen, zielgerichteten Tätigkeit. Wenn wie bei ihm der Weg in die Arbeitswelt, in den Betrieb nicht möglich ist, so muss der Weg aus der Innenwelt hinaus in die Gesellschaft gesucht werden. Das geht nicht ohne Hilfe, das geht aber auch nicht nur mit Professionellen und auch nicht nur mit Angehörigen.

Das geht vor allem mit Menschen von außen, mit ganz normalen Menschen. Es gibt zwischenzeitlich Erfahrungen und gut laufende Projekte, die das bestätigen. Es ist für mich als Angehörige nicht einfach, das Verhalten meiner Kinder immer zu verstehen.

Barbara Mechelke (Landesverband Baden-Württemberg der Angehörigen psychisch Kranker e. V.)

Warum sollte ein Unternehmer eine Person mit psychischen Problemen einstellen?

- Mit der Einstellung von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung können Sie qualifizierte und gut vorbereitete Mitarbeiter gewinnen
- Die psychische Problematik oder Behinderung wirkt sich nicht auf die Intelligenz und die Kompetenzen einer Person aus – wenn am Arbeitsplatz einige Voraussetzungen beachtet werden.
- In der Regel haben diese Menschen einen guten Bildungs- und Ausbildungsstand. Die bestehenden Hilfen umfassen Bildungs- und Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere berufliche Qualifizierung.
- Berufsberater und berufliche Integrationsdienste bereiten Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung gut auf die Arbeitswelt vor. Diese Vorbereitung ist eine zusätzliche Garantie für den Arbeitgeber, dass das Profil der vorgesehenen Stelle und die Fähigkeiten des Bewerbers zueinander passen.

Die Vorbereitung umfasst

- die gemeinsame Erarbeitung eines realistischen individuellen Hilfeplans,
- die personenbezogene Begleitung und Umsetzung der vereinbarten Qualifizierung,
- die Evaluierung der Fähigkeiten in der realen Arbeitssituation,
- die Suche nach Stellen, die dem Profil der individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten entsprechen und
- die Begleitung am neuen Arbeitsplatz.

Die Einstellung eines Menschen mit psychischen Schwierigkeiten stellt eine Chance für das Unternehmen dar

- Wenn über die Arbeitsorganisation nachgedacht wird, um einen Mitarbeiter mit psychischer Beeinträchtigung gut aufzunehmen, dann profitieren alle Beschäftigten von diesem reflektierten Herangehen an die Arbeitsbedingungen und sie sehen, dass auch ihre eigenen Bedürfnisse stärker berücksichtigt werden.
- Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung sind in der Regel beruflich sehr engagiert und fleißig, was auch dazu führen kann, dass sie länger arbeiten als vorgesehen. In diesem Zusammenhang sollte man übrigens wachsam sein, damit dieses Engagement nicht ein Übermaß an Stress und Müdigkeit zur Folge hat.

- Sie reagieren im Allgemeinen sehr sensibel auf die Stimmung in einem Team und auf die Atmosphäre im Betrieb. Sie sind wie ein „Barometer“ und so kann auf eine mögliche Verschlechterung des Arbeitsklimas früher reagiert werden.
- In einem Kontext, in dem das „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ eine Priorität darstellt, bietet die gelungene Eingliederung eines behinderten Mitarbeiters die Chance, Regeln und Maßstäbe aufzustellen, die für alle nützlich sind.
- Bei Einstellung eines Menschen mit einer psychischen Krankheit oder Behinderung können Hilfen in Anspruch genommen werden, die es den betroffenen Mitarbeitern ermöglichen, ihre Fähigkeiten optimal einzusetzen

Diese Unterstützung kann sich auf folgende Bereiche erstrecken:

- Die Kollegen informieren und sie für die psychischen Probleme sensibilisieren, die meistens kaum sichtbar sind. Informationen sollten nicht über die Krankheit als solche, sondern über Symptome und Verhaltensweisen gegeben werden.
- Einen Tutor im Unternehmen benennen. Seine Aufgabe besteht darin, die Eingliederung durch aufmerksames Begleiten bei der täglichen Arbeit, durch Einüben von Fertigkeiten und durch Erklärungen zu erleichtern.

- Langfristige Begleitung und Betreuung. Ziel ist, auf mögliche Krisensituationen vorbereitet zu bleiben und wenn notwendig schnell eingreifen zu können. Diese Begleitung stützt sich auf ein Netzwerk interner Helfer (Betriebsarzt, Personalabteilung, Sozialarbeiterin, ein fester Ansprechpartner unter den Kollegen...) und externer Helfer (behandelnder Arzt, Psychiater, Tagesklinik, Begleitdienste, Rehabilitationseinrichtung, Angehörige ...).
- Die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen sollen flexibel angepasst werden. Die Veränderungen beziehen sich meist auf zwischenmenschliche und organisatorische Punkte.

Patrick Eschrich und Jean-Luc Picard (Integrationsfachdienst - SIMOT - Straßburg)

Unsere Arbeitsprinzipien – der Integrationsfachdienst als Beispiel

Die deutschen und französischen Integrationsfachdienste – IFD und SIMOT – arbeiten mit vergleichbaren Zielen und Arbeitsprinzipien. Außer diesen beratenden Diensten engagieren sich psychiatrische Tageskliniken und Rehabilitationseinrichtungen in der beruflichen Integration psychisch kranker / behinderter Menschen. (siehe „Nützliche Adressen“ – am Ende der Broschüre).

Am Beispiel der IFD-Arbeit wird im Folgenden gezeigt, wie psychiatrische Fachleute mit Arbeitgebern und Betroffenen zusammenarbeiten.

Der Integrationsfachdienst (IFD) in Karlsruhe begleitete im vergangenen Jahr etwa 300 Klienten, deren Arbeitsplätze wegen ihrer psychischen Erkrankung gefährdet waren. 75 Prozent dieser Arbeitsplätze konnten mit IFD-Unterstützung erhalten werden.

Ein Fallbeispiel - Susanne

Susanne arbeitet seit fast dreißig Jahren zuverlässig bei einem mittelständischen Unternehmen in der Montage. Doch dann kommt sie immer öfter zu spät. Sie schafft ihr Pensum immer weniger. Die Qualitätskontrolle bemängelt mehr und mehr ihre Arbeit. Sie wirkt desinteressiert und spricht kaum noch mit den Kollegen. Susanne Lenz ist an einer Depression erkrankt.

Wenn ein verschlossener Menschen plötzlich geschwätzig und aufdringlich wird – oder umgekehrt, wenn jemand auf einmal unzuverlässig wird, sich vernachlässigt und sich zurückzieht, dann kann eine psychische Erkrankung dahinter stecken. Ulrike Biesinger ist seit mehr als 20 Jahren Integrationsfachberaterin und hat lange in psychiatrischen Kliniken und Einrichtungen gearbeitet.

Sie rät bei solch deutlichen Verhaltensänderungen zu einem Vier-Augen-Gespräch in ruhiger Atmosphäre. „Man sollte dem betroffenen Mitarbeiter sachlich und ohne zu werten schildern, welche Veränderungen und Auffälligkeiten seines Verhaltens im Betrieb wahrgenommen wurden und Sorgen äußern“, erklärt Biesinger. „Dann sollte man den Mitarbeiter fragen, was er selbst dazu meint und sich erkundigen, welche Hilfe er braucht.“ Die Fachleute sichern Unterstützung, wenn ein Arbeitnehmer erkrankt.

Zudem sollte man darüber informieren, wer im Betrieb – außer den Kollegen und möglichen „Tutoren“ – Unterstützung geben kann (Sozialberatung, betriebsmedizinischer Dienst, Schwerbehindertenvertrauensleute, Betriebsrat). „Mit etwas zeitlichem Abstand sollte nachgefasst werden“, so die Integrationsfachberaterin.

Nach spätestens vier Wochen empfiehlt sie, die Situation gemeinsam zu bewerten: hat sie sich weiter verschlechtert, oder verbessert? In rund 20 Prozent solcher Fälle schalten Arbeitgeber den Integrationsfachdienst ein. „Das sollte frühzeitig erfolgen“, so Biesinger.

„Die meisten Klienten werden von niedergelassenen Nervenärzten oder psychiatrischen Kliniken auf uns aufmerksam gemacht. Einige kommen auch direkt zu uns.“ Susanne war sechs Wochen wegen ihrer Depressionen in einer psychiatrischen Klinik. „Gerade für diese Menschen ist es sehr wichtig, den Arbeitsplatz zu behalten“, sagt Biesinger.

Der Sozialdienst der Klinik schaltete den Integrationsfachdienst ein, als die Entlassung von Susanne Lenz bevorstand: „Wir sehen uns den Arbeitsplatz des Klienten genau an“, erklärt Biesinger. Die Integrationsfachberater prüfen, ob eine Anpassung am Arbeitsplatz nötig ist oder eine Umsetzung sinnvoll wäre.

„Wichtig für seelisch erkrankte Menschen sind feste Zeiten und Strukturen, eine klare Kommunikation und regelmäßige Rückmeldung über das Arbeitsergebnis, weil sich Betroffene oft selbst schlecht einschätzen können.“

Die Integrationsfachberater müssen oft viel Einfühlungsvermögen beweisen, um eine verfahrenere Situation im Betrieb zu bereinigen. Eine wichtige Aufgabe der IFD ist deshalb die Aufklärung des betrieblichen Umfelds über die Auswirkung einer psychischen Erkrankung und die Beratung über den Umgang mit den betroffenen Mitarbeitern.

Die Experten unterstützen Betroffene, die einen Arbeitsplatz suchen und Arbeitgeber, die daran interessiert sind, einen psychisch kranken Bewerber einzustellen.

Im Blick auf den Behindertenausweis spricht man dabei von „gleichgestellten“ und „schwerbehinderten“ Menschen. Der Integrationsfachdienst (IFD) berät beide Seiten bei allen Fragen von Neueinstellung und Beschäftigung behinderter und schwerbehinderter Menschen.

Er informiert über die verschiedenen finanziellen Fördermöglichkeiten, klärt z. B. die mögliche finanzielle Förderung eines Schwerbehindertearbeitsplatzes und unterstützt bei der Beantragung von Leistungen.

Die Einarbeitungsphase – oft beginnt sie mit einem Praktikum – wird vom Integrationsfachdienst vorbereitet und begleitet. Wenn sie erfolgreich verläuft und ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, bleibt der IFD weiter Ansprechpartner für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber und unterstützt so den langfristigen Erhalt des Arbeitsplatzes.

Peter Jordan und Beate Wild (Integrationsfachdienst Offenburg), Monika Kleusch (KVJS Karlsruhe, gekürzter Nachdruck aus KVJS-aktuell 1/2012)

Nützliche Adressen

Association Schizo-Esprit.....	www.schizo-esprit.org
Zentrum für Psychiatrie Erstein	www.ch-erstein.fr
Integrationsfachdienst Offenburg (IFD).....	www.ifd-bw.de
Route Nouvelle Alsace (RNA)	www.r-n-a.org
Integrationsfachdienst Straßburg (SIMOT).....	www.r-n-a.org
SRH RPK Karlsbad	www.srh.de
THERAPEUTIKUM Heilbronn.....	www.therapeutikumheilbronn.de
Unafam 68 – Haut-Rhin	www.unafam.org
Landesverband Baden-Württemberg der Angehörigen psychisch Kranker e. V.....	www.lvbwapk.de

Die deutsch-französische Arbeitsgruppe „Psychiatrie-Rehabilitation“

Valérie Der, GEM „Les Ailes de l'Espoir“, 22 rue Schlumberger, 68200 Mulhouse

fon: (+33) 389 328127 mail: gem@sinclair.asso.fr

Monika Dolmazon, Angehörigengruppe Heidelberg

fon: (+49) 6221 480357 mail: monika.dolmazon@web.de

Patrick Eschrich, Service d'Insertion en Milieu Ordinaire de Travail (SIMOT), 10 rue des Francs-Bourgeois, 67000 Strasbourg

fon: (+33) 300 319052 mail: p.eschrich@rna-asso.fr

Nathalie Hurst, Centre Hospitalier d'Erstein, Pôle Strasbourg Sud, 13 route de Krafft, 67152 Erstein

fon: (+33) 390 642086 mail: n.hurst@ch-erstein.fr

Camille Joans, Centre Hospitalier d'Erstein, Hôpital de Jour Strasbourg Sud

fon: (+33) 388 101201 mail: hj.strasbourg-sud@ch-erstein.fr

Dr. Jean-Michel Klinger, Psychiatre des Hôpitaux Honoraire, 18 rue de la chapelle, 68400 Riedisheim

fon: (+33) 389 540456 mail: klinger.dupeyron@evhr.net

Dr. Joachim Marowski, THERAPEUTIKUM Heilbronn, Kreuzäckerstraße 19, 74081 Heilbronn
fon: (+49) 7131 5086610 mail: joachim.marowski@therapeutikumheilbronn.de

Dominique Mény, Unafam und Schizo Espoir Alsace
fon: (+33) 608 342750 mail: meny.dominique@wanadoo.fr

Dr. Philippe Meyer, Centre Hospitalier d'Erstein, 13 route de Krafft, 67152 Erstein
fon: (+33) 390 642086 mail: p.meyer@ch-erstein.fr

Dr. med. Regine Müllensiefen, SRH RPK Karlsbad GmbH, Guttmannstraße 4, 76307 Karlsbad
fon: (+49) 7202 613303 mail: regine.muellensiefen@kkl.srh.de

Paul Peghini, Landesverband Baden-Württemberg der Angehörigen psychisch Kranker e.V.
fon: (+33) 388 860639 mail: paul.peghini@wanadoo.fr

Jean-Luc Picard, Service d'Insertion en Milieu Ordinaire de Travail (SIMOT), 10 rue des Francs-Bourgeois, 67000 Strasbourg
fon: (+33) 388 319046 mail: jl.picard@rna-asso.fr

Astride Schlenker, Centre Hospitalier d'Erstein, Tagesklinik Illkirch, 2 rue des jardins, 67400 Illkirch-Grafenstaden
fon: (+33) 388 670111 mail: hj.illkirch@ch-erstein.fr

Dr. Christa Widmaier-Berthold, Dehmelweg 3, 70619 Stuttgart
fon: (+49) 711 2538558 mail: mcberthold@t-online.de

Martina Wieland, THERAPEUTIKUM Heilbronn, Kreuzäckerstraße 19, 74081 Heilbronn
fon: (+49) 7131 5086400 mail: martina.wieland@therapeutikumheilbronn.de

Beate Wild und Peter Jordan, Integrationsfachdienst Offenburg (IFD), Hauptstraße 58, 77652 Offenburg
fon: (+49) 781 929839 mail: beate.wild@ifd-offenburg.de bzw. peter.jordan@ifd-offenburg.de



L'embauche d'une personne
en situation de handicap psychique

Des entreprises s'engagent



Karina Huberman - bienvenue
Mental Health Europe-Santé Mentale Europe

Au cours de ces dernières années, plusieurs études ont montré combien le travail est important à la fois pour notre santé physique et pour notre santé mentale.

Les travaux de recherche ont révélé que le chômage a un impact négatif sur notre santé, qu'à l'inverse, il est déterminant pour nombre de personnes d'avoir un emploi et aussi qu'elles se rétablissent plus rapidement que des personnes sans emploi en cas de problèmes psychiques. Néanmoins, on constate que les personnes souffrant de troubles psychiques durables ont moins de chance de trouver un emploi rémunéré que d'autres catégories de personnes défavorisés.

En Europe, ce groupe de personnes affiche l'un des taux d'activité les plus bas.

A cela vient s'ajouter le fait qu'avec la crise économique et financière que nous connaissons actuellement, nombre de jeunes adultes sont touchés par le chômage – et parmi eux, un nombre proportionnellement supérieur de jeunes gens souffrant d'une déficience psychique. C'est la raison pour laquelle Mental Health Europe a décidé d'attirer l'attention sur la situation de ces jeunes gens, qui présentent des troubles mentaux. Nous avons lancé une campagne intitulée "Tried and Trusted" afin de convaincre des entreprises d'offrir un emploi à des personnes souffrant d'un handicap psychique.

Nous avons lancé une campagne intitulée «Tried and Trusted» afin de convaincre des entreprises d'offrir un emploi à des personnes souffrant d'un handicap psychique. Nous considérons que la méthode «Place and Train» est la plus appropriée. Par le biais de nos activités, nous souhaitons montrer que même des jeunes gens avec de graves problèmes de santé mentale peuvent arriver à trouver un emploi et à le conserver – dès lors qu'ils bénéficient d'un soutien approprié. Des études scientifiques ont prouvé que la stratégie «Place and Train» est particulièrement efficace pour aider ces personnes à accéder à un emploi et à le conserver dans la durée.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter nos sites Internet www.mhe-sme.org et employmentforyouth.wordpress.com.

Je vous adresse tous mes vœux de réussite pour votre projet visant à réunir entreprises et experts de l'insertion professionnelle! Avec votre groupe de travail franco-allemand!

Nous voulons vous encourager



En tant que membres d'un groupe de travail franco-allemand de professionnels de la réinsertion et réadaptation de personnes souffrant de maladies psychiques, il nous paraît de notre devoir d'aider ses personnes à renouer avec une vie normale.

La présente brochure s'adresse avant tout aux entreprises. Nous souhaitons attirer votre attention, en tant que chef d'entreprise, sur la manière dont les maladies psychiques se manifestent sur le lieu de travail, et souhaitons vous encourager en même temps à embaucher des personnes atteintes d'une maladie psychique – en faisant confiance pour cela au soutien de professionnels.

Nous recherchons des dirigeants d'entreprise engagés, prêts à proposer un emploi à ces personnes!

Le travail et une activité structurée sont d'une importance capitale. Aucune autre activité n'est aussi diverse et complexe dans son importance psychologique, sociale et matérielle. Elle donne un sentiment de réalisation personnelle et de savoir-faire, de guérison et de normalité. Le travail confère un statut social et une identité, il permet des contacts sociaux, offre une structure et un soutien.

Quel est votre intérêt, en tant que chef d'entreprise, d'embaucher des personnes présentant une déficience psychique?

Les personnes concernées amènent dans leurs bagages une bonne formation professionnelle et une grande volonté de travail. Il s'agit souvent de jeunes travailleurs qui sont bien formés. Nous intervenons, nous intervenons aussi en faveur de travailleurs d'âge moyen, qui n'ont pas seulement suivi une bonne formation mais qui ont aussi de nombreuses années d'expérience.

Les employés souffrant de troubles de la santé mentale peuvent s'avérer – de manière ponctuelle ou permanente – particulièrement sensibles ou vulnérables, mais ils apportent aussi des compétences particulières.

Ils sont les premiers à réagir dès que quelque chose n'est plus normal dans l'ambiance de travail. A l'inverse, la plus grande attention dont les collègues apprennent à faire preuve à l'égard des personnes concernées, a également des effets bénéfiques sur le climat relationnel général de l'entreprise.

Notre soutien pour les personnes et pour vos entreprises est ciblé – nous nous concentrons sur les points importants. Notre stratégie "Place and Train" connaît un franc succès. La méthode qui consiste à trouver les personnes qui conviennent parfaitement à un profil de poste, et à les soutenir pendant assez longtemps dans cet emploi, s'est avérée avoir deux fois plus de succès que d'autres méthodes.

Ce que nous voulons vous présenter dans cette brochure:

Dans un premier temps, nous vous présentons des études de cas: comment **Alban** a-t-il pu retrouver un emploi normal avec «Place and Train» – et **Susanne** conserver son travail? Ensuite, nous donnons la parole aux proches: quelle perception une proche, en Allemagne, a-t-elle du travail pour les personnes qui présentent des problèmes psychiques ? Que souhaite-t-elle pour sa fille et son fils ? Comment un proche, en France, juge-t-il la situation?

Quel peut être votre intérêt en tant que dirigeant d'entreprise à embaucher des personnes qui présentent des problèmes psychiques? Nous abordons dans les détails les opportunités comme les problèmes que cela représente. Nous présentons également nos principes de travail, en vous décrivant le travail réalisé par une équipe d'insertion française et par une équipe allemande. Nous parlons à tour de rôle de «maladie» ou de «handicap», mais aussi de «problèmes psychiques» ou de «déficience psychique.» Par rapport aux droits juridiques et aux prestations financières – également pour les employeurs –, il peut être important de définir ce qu'est un «handicap.» Mais dans la vie normale, chaque personne est unique – c'est que nous espérons avoir montré avec nos études de cas, et c'est pour cela aussi que nous utilisons différents termes pour parler de ces personnes. Enfin, nous avons réuni quelques adresses utiles à votre attention en fin de brochure.

Le groupe de travail franco-allemand «Psychiatrie, réinsertion et réadaptation»

Un cas d'ecole - Alban

Alban avait 28 ans lorsqu'il franchit pour la première fois les portes du monde de l'entreprise accompagné par son infirmière référente de l'hôpital de jour où il était soigné depuis plusieurs années pour sa schizophrénie.

Une scolarité chaotique, la drogue à l'adolescence, des épisodes délirants répétés, des hospitalisations en psychiatrie, l'échec d'une première expérience professionnelle en restauration, l'absence de projet personnel et une réalité sociale vécue sous le prisme déformant de la psychose, ne laissaient que peu l'espoir d'un avenir qui ne serait pas centré sur des hôpitaux psychiatriques, le handicap et les aides sociales.

Mais la fatalité du handicap et de la trajectoire d'Alban fut remise en question lorsque le directeur de l'entreprise WÜRTH du site d'Erstein et l'équipe soignante de l'hôpital de jour de psychiatrie, ont accepté de faire se rencontrer l'univers du soin et celui de l'entreprise en travaillant ensemble un même objectif: adapter le poste de travail au handicap psychique de Alban.

C'est le défi que lancera le directeur en ces termes: «Je veux bien courir le risque mais il faut nous aider à comprendre le comportement et les besoins d'Alban...".

L'idée fut alors de proposer une formation à des tuteurs à l'intérieur de l'entreprise pour qu'ils puissent accompagner Alban sur son poste de travail. Aujourd'hui «le risque» s'est transformé en une vraie expérience de valorisation professionnelle pour ceux qui ont accompagné Alban, les soignants comme les professionnels de l'entreprise.

Aujourd'hui «le risque» est devenu un espoir et une envie de continuer l'expérience avec d'autres. Aujourd'hui «le risque» est devenu une chance pour l'entreprise.

Les difficultés sont maintenant dépassées, Alban bénéficie d'un contrat à durée indéterminée depuis deux ans. Alors qu'il vivait chez ses parents, il a pu acquérir un appartement en quasi-autonomie et a enfin pu réaliser un autre projet qui lui était cher et qui n'est pas sans risque:

Avoir un bébé.

Astride Schlenker et Dr. Philippe Meyer (Centre Hospitalier d'Erstein)

Quelques chiffres

C'est la discrimination au travail qui, en France, régresse le plus. Et la loi y est pour beaucoup. Depuis 2005, toute entreprise de plus de 20 personnes qui n'emploie pas 6 % de salariés handicapés (tout type) doit verser, selon sa taille, une amende de 3.500 à 5.300 euros par salarié manquant par an et, si aucun salarié n'a été recruté au cours des trois dernières années, une pénalité de 13.000 euros (1.500 fois le smic horaire) par emploi manquant. Une politique très incitative. Depuis 2006, le nombre d'entreprises qui versent une contribution à l'AGEFIPH [Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelles des personnes handicapées] a baissé de 13 %, et le montant des fonds collectés de 10,5 %. Surtout, près de la moitié des entreprises françaises satisfont au critère des 6 %.

Attente des familles

Elle concerne l'orientation, la formation, les milieux adaptés, les lieux de recherche d'emploi et l'accompagnement des handicapés. A améliorer: le développement des temps partiels et l'accompagnement social et à l'emploi. Constat: Les employeurs méconnaissent le handicap psychique, il convient donc de les aider. Les soignants (pas tous heureusement) soutiennent insuffisamment un projet professionnel. A l'inverse, il existe des exemples ponctuels positifs de projets de travail soutenus par des acteurs de soin, et un entourage professionnel immédiat informé et attentif; donc des projets gagnant/gagnant.

Réhabilitation des malades psychiques

Le point de vue de nos associations de familles sur le sujet de la réhabilitation se résume comme suit:

1. Autonomiser de préférence hors de l'entourage familial, si possible. Eviter de chroniciser la dépendance à l'entourage qui s'installe dans la durée et dans un confort de stabilité.
2. En l'absence d'une capacité à assumer son autonomie de vie, le proche va avoir besoin d'un étaiage de vie sociale, d'un accompagnement adapté dans la durée. De cela découlent six exigences:
 - la continuité des soins
 - un logement
 - des ressources assurées
 - un accompagnement adapté
 - une protection juridique si nécessaire
 - un emploi ou une occupation autant que possible
3. Prise en charge: Elle incombe à la collectivité, elle ne doit pas être reportée, par facilité ou par négligence, sur l'entourage.

Dominique Mény (Unafam et Schizo-Espoir Alsace)

Une mère demande du travail pour tous

J'aimerais poser à chacun d'entre vous qui exerce une activité professionnelle la question: pourquoi travaillez-vous, est-ce que votre travail a un sens? Et j'aimerais demander à chaque chômeur: pourquoi voulez-vous retravailler? J'oserais affirmer que le travail fait sens pour chacun d'entre nous.

C'est un besoin vital. Nous ne pouvons imaginer notre vie sans travail. C'est ce que nous ressentons au plus tard quand nous nous retrouvons au chômage. En ce qui me concerne, j'ai travaillé toute ma vie à l'exception d'une pause lorsque j'ai eu mes enfants. Je ne voulais pas être uniquement femme au foyer et mère. Je voulais gagner mon propre argent, acquérir une certaine indépendance. J'ai dû me battre pour avoir le droit de travailler, puis il m'a fallu concilier vie de famille et vie professionnelle.

Il en va de même lorsque l'on souffre d'un handicap ou d'une maladie chronique. Les personnes handicapées doivent elles aussi lutter pour obtenir un droit au travail, et doivent essayer de concilier handicap et travail. Les emplois prévus pour les handicapés, qui allaient autrefois de soi dans les entreprises, sont depuis des années en diminution constante.

Il existe bien une réglementation qui impose des quotas et selon laquelle la proportion d'employés avec un handicap grave doit être de 5% minimum dans toute entreprise employant plus de 20 personnes.

Si ce quota n'est pas respecté, l'entreprise doit acquitter une taxe compensatoire d'un montant mensuel qui peut atteindre jusqu'à 260 euros aujourd'hui.

Toutefois il n'y a guère d'entreprises qui satisfont aux dispositions prévues par la loi. A l'évidence, il s'avère insuffisant de promulguer des lois protégeant les intérêts de certaines catégories de personnes, avec l'imposition de quotas par exemple, ou l'amélioration de la protection contre le licenciement et autres mesures similaires.

Que faire pour que les choses changent? Si l'on fait abstraction de la logique des entreprises, axée sur le profit, on peut se demander : pourquoi les entreprises montrent-elles autant de réticences à embaucher des personnes handicapées?

Et que faire pour faire évoluer la situation? A l'évidence, il s'avère insuffisant de promulguer des lois protégeant les intérêts de certaines catégories de personnes, d'imposer des quotes-parts de postes, d'améliorer la protection contre le licenciement et autres mesures similaires. Ce que les responsables politiques ont ainsi voulu proposer comme protection et soutien aux personnes handicapées, est certes une bonne chose, mais a malheureusement un effet dissuasif auprès de nombreux employeurs.

Fort heureusement, il existe aussi des chefs d'entreprises engagés et pleins de bonne volonté, qui offrent une chance aux personnes handicapées, notamment dans les petites et moyennes entreprises.

Aménager un poste de travail pour une personne à mobilité réduite, en fauteuil roulant par exemple, ne demande généralement pas trop d'efforts à une entreprise. Mais comment adapter un poste de travail à une personne présentant des troubles psychiques? La tâche est bien plus difficile. Mais elle n'est pas impossible. Il s'agit d'un défi majeur pour toutes les personnes impliquées.

Je vous propose de prendre l'exemple de ma famille car il illustre bien l'impact du travail et de l'absence de travail. C'est en accord avec eux et avec leur autorisation que je vais vous parler d'eux aujourd'hui. Chez nous, mon fils, ma fille et mon gendre présentent des troubles psychiques. Ils ont tous trois gravi leur propre chemin de croix, et ont chacun besoin d'un soutien très différent.

L'état de mon gendre est suffisamment stable pour lui permettre de travailler quelques heures par jour sur le marché normal du travail. Les problèmes qui peuvent survenir sur son lieu de travail arrivent à être résolus avec l'aide et l'accompagnement du comité d'entreprise et du service d'intégration. Il exerce un travail reconnu par la société, cela renforce sa confiance en lui et lui permet de faire le plein de reconnaissance, d'énergie et d'envie de vivre. Il a un niveau de vie satisfaisant. Il en va tout autrement pour ma fille. Elle est en trop bonne santé pour travailler dans un atelier pour personnes avec déficiences psychiques, mais trop malade pour travailler sur le marché normal du travail. Elle ne correspond à aucune catégorie. Elle essaie de s'en sortir avec des activités privées, en faisant du bénévolat ou en exerçant des petits boulots, en essayant de ne jamais perdre pied. Mais dans les faits, elle se retrouve toute la journée seule à la maison, à attendre que son mari revienne du travail, et n'aspire qu'à trouver un travail à sa mesure, mais qui n'existe pas pour elle. Elle se sent inutile, est en quête permanente d'un emploi, ce qui est frustrant et nullement satisfaisant.

Pour mon fils, la situation est à nouveau complètement différente. Il habite dans un foyer, et les limites que lui impose sa maladie l'empêchent de travailler. Il serait dépassé même dans un atelier spécialement prévu pour personnes souffrant de déficiences.

Il fait partie de ces malades psychiques chroniques qui ont du mal à contrôler leur vie au quotidien, qui n'arrivent pas à structurer leur journée sans aide et assistance professionnelle. Et quel que soit le soutien apporté, il faut toujours veiller à préserver l'équilibre fragile entre dépendance et autonomie.

Il n'est pas toujours facile de comprendre leur comportement, de deviner leurs intentions et parfois on ne sait pas si c'est qu'ils ne peuvent pas ou ne veulent pas.

Barbara Mechelke (Association des familles au Bade Wurtemberg)

Pourquoi embaucher une personne en situation de handicap psychique?

- L'embauche d'une personne en situation de handicap psychique permet de recruter un personnel qualifié et bien préparé
- Le handicap psychique n'atteint pas l'intelligence et les compétences, à condition de mettre en place les conditions nécessaires à leur exercice.
- D'une manière générale, les personnes handicapées psychiques ont un bon niveau d'étude et de formation. Grace aux aides existantes concernant l'accès aux dispositifs de formation, un accent particulier est mis sur la formation professionnelle qualifiante.
- Avec l'aide des opérateurs d'emplois et des structures d'insertion, les personnes handicapées psychiques bénéficient d'une bonne préparation au travail. Cette préparation est pour l'employeur une garantie supplémentaire de la compatibilité personne/poste à pourvoir.

Cette préparation passe par:

- L'élaboration d'un projet professionnel réaliste
- Un suivi personnalisé et la mise en place de cursus de formation
- Des évaluations en situation réelle de travail
- La recherche de postes adaptées aux compétences et aux capacités de la personne
- L'accompagnement dans l'emploi

L'embauche d'une personne en situation de handicap psychique constitue une opportunité pour l'entreprise

- Les personnes handicapées psychique font habituellement preuve d'une forte implication professionnelle et d'une assiduité pouvant se traduire par des dépassements horaires. Il convient d'ailleurs d'y être vigilant afin que cela ne génère pas un surcroît de stress et de fatigue.
- Elles sont généralement très sensibles à l'ambiance d'une équipe et au climat dans lequel se déroule le travail. Cela permet à ces personnes de jouer un rôle de «baromètre» et prévient la dégradation éventuelle de l'environnement.
- En pensant à l'organisation du travail pour l'accueil d'une personne handicapée, ce sont tous les collaborateurs qui bénéficient de cette approche raisonnée des conditions de travail et voient leurs propres besoins mieux appréhendés.
- Dans un contexte où le «bien être au travail» constitue une priorité, l'insertion réussie d'un travailleur handicapé permet de poser des règles et des repères utiles pour tous.
- L'embauche d'une personne en situation de maladie ou handicap psychique permet de bénéficier d'aides pour permettre aux salariés concernés d'exercer au mieux leurs compétences

Ce soutien peut porter sur:

- L'information et la sensibilisation des collaborateurs au handicap psychique, celui-ci étant la plupart du temps peu visible. L'information ne porte pas sur la maladie elle-même, mais sur les symptômes et les comportements.
- La mise en place d'un tuteur en entreprise. Son rôle est de faciliter l'intégration par un travail de veille au quotidien, de formation et d'explicitation.
- L'accompagnement d'une prise en charge inscrite dans la durée. L'objectif est de rester en alerte sur de possibles situations de crise et d'intervenir rapidement pour y remédier. Cet accompagnement peut s'appuyer sur un réseau d'intervenants en interne (médecin du travail, service des relations humaines, assistante sociale, collègue «référent», ...) et en externe (médecin traitant, psychiatre, hôpital de jour, services d'accompagnement, proches...).
- L'aménagement des postes et des conditions de travail. Les mesures mises en place portent habituellement sur les aspects organisationnels et humains.

Patrick Eschrich et Jean-Luc Picard (SIMOT Strasbourg)

Nos principes de travail – L'exemple de l'IFD, service spécialisé dans l'insertion

Les services spécialisés dans l'insertion – le Service d'Insertion en Milieu Ordinaire de Travail SIMOT et le Integrationsfachdienst IFD – poursuivent des objectifs et des principes comparables.

Par ailleurs, des hôpitaux de jour psychiatriques ainsi que des centres de réinsertion et réadaptation s'engagent également aux côtés de ces services de conseil pour faciliter l'intégration professionnelle des personnes souffrant de maladies ou handicaps psychiques (cf. «Adresses utiles» en fin de brochure).

L'exemple de l'IFD permet d'illustrer ci-après la manière dont les professionnels en psychiatrie coopèrent avec les employeurs et les personnes concernées.

En Allemagne, l'IFD de Karlsruhe, service spécialisé dans l'insertion, a accompagné, l'an passé, près de 300 personnes dont l'emploi était compromis en raison de leur maladie psychique. 75 % de ces emplois ont pu être maintenus grâce au soutien de l'IFD.

Etude de cas - Susanne

Susanne travaille depuis près de trente ans au montage dans une PME. Elle est une employée consciencieuse. Pourtant, elle finit par arriver de plus en plus souvent en retard au travail. Elle arrive de moins en moins à venir à bout de sa charge de travail.

Le contrôle qualité critique de plus en plus souvent son travail. Elle réagit avec une indifférence apparente, et ne parle pratiquement plus à ses collègues. Susanne Lenz fait une dépression.

Quand une personne habituellement renfermée sur elle-même devient tout à coup bavarde et exubérante – ou à l'inverse, quand on ne peut tout à coup plus compter sur une personne autrefois fiable, qu'elle se néglige de plus en plus et se replie sur elle-même, il se peut qu'une maladie psychique se cache derrière de tels symptômes.

Cela fait plus de 20 ans qu'Ulrike Biesinger travaille comme conseillère spécialisée dans l'insertion. Elle a longtemps travaillé dans des cliniques et centres psychiatriques.

En cas de changements de comportement aussi flagrants, elle conseille de procéder à un entretien en tête à tête, dans un endroit calme.

Selon la conseillère, «il faut décrire à l'employé concerné, de manière objective et sans porter de jugement, les changements et les particularités dans son comportement qui ont été remarqués dans l'entreprise, et exprimer son inquiétude à son égard. Ensuite, il faut demander à l'employé ce qu'il en pense et se renseigner sur l'aide dont il a besoin.»

Les professionnels d'institutions comme l'IFD apportent leur soutien quand un employé tombe malade.

Par ailleurs, il faudrait donner des informations sur les personnes qui, dans l'entreprise, en dehors des collègues et des éventuels «tuteurs», peuvent offrir une forme de soutien (assistante sociale, médecin d'entreprise, personnes de confiance pour les handicapés graves, membres du comité d'entreprise). Selon la conseillère en insertion, «il faut ensuite refaire le point un peu plus tard.»

Elle conseille d'évaluer la situation conjointement au maximum quatre semaines plus tard: a-t-elle empiré ou les choses vont-elles mieux?

Dans près de 20 % des cas de ce genre, ce sont les employeurs qui font appel au service spécialisé dans l'insertion. «Il ne faut pas tarder» explique Ulrike Biesinger. «La plupart des personnes dont nous nous occupons sont venues nous trouver après que des neurologues ou des cliniques psychiatriques leur ont parlé de nous. Certaines viennent aussi directement.»

Susanne a passé six semaines en clinique psychiatrique pour soigner sa dépression. D'après Ulrike Biesinger, «c'est précisément pour ce genre de personnes qu'il est très important de pouvoir conserver son emploi.»

Le service social de la clinique a fait appel à l'IFD peu de temps avant la date de sortie de clinique prévue pour Susanne Lenz. «Nous examinons alors de près le poste de travail du patient» explique Ulrike Biesinger. Les conseillers en insertion vérifient s'il faut procéder à un éventuel ajustement sur le lieu de travail ou s'il serait plus judicieux d'affecter la personne à un autre poste de travail.

«Pour les personnes souffrant d'une maladie psychique, il est important d'avoir des horaires et des structures fixes, une communication claire et des feedbacks réguliers sur le travail réalisé, parce que ces personnes n'arrivent souvent pas à s'évaluer elles-mêmes.»

Les conseillers en insertion doivent souvent faire preuve de beaucoup de tact pour «assainir» des situations où l'on semble être arrivé dans une impasse dans l'entreprise. C'est pour cela qu'une mission importante de l'IFD consiste à informer et conseiller: il faut expliquer aux personnes qui travaillent dans l'entreprise, dans l'entourage de la personne concernée, l'impact que peut avoir une maladie psychique et conseiller le comportement à adopter avec elles.

Les professionnels soutiennent les personnes concernées qui sont à la recherche d'un emploi, et les employeurs intéressés par le fait d'embaucher un candidat souffrant d'une maladie psychique. Par rapport aux cartes d'invalidité, il s'agit ici de «personnes assimilées» et «d'handicapés graves».

Le service conseille employeurs et employés dans toutes les questions liées à une nouvelle embauche et à l'emploi de personnes légèrement ou gravement handicapées. Le service donne des informations sur les différents types de subventions existants, vérifie par exemple le soutien financier dont pourrait bénéficier un emploi pour un handicapé grave, et apporte son aide pour les demandes de subvention.

La phase d'initiation au travail - cela commence souvent par un stage - fait l'objet d'une préparation et d'un accompagnement spécifique par le service spécialisé dans l'insertion.

Si tout se passe bien et qu'un contrat de travail est conclu, le service spécialisé dans l'insertion continue de rester l'interlocuteur des employés et de leurs employeurs, et assure ainsi le maintien de l'emploi dans la durée.

Beate Wild et Peter Jordan (Service d'Insertion en Milieu Ordinaire de Travail - IFD Offenburg), Monika Kleusch (KVJS Karlsruhe, article abrégé de "KVJS-aktuell" 1/2012)

Adresses utiles

Association Schizo-Espoir.....	www.schizo-espoir.org
Centre Hospitalier d'Erstein	www.ch-erstein.fr
Service d'Insertion en Milieu Ordinaire de Travail Offenbourg (IFD).....	www.ifd-bw.de
Route Nouvelle Alsace (RNA)	www.r-n-a.org
Service d'Insertion en Milieu Ordinaire de Travail Strasbourg (SIMOT)	www.r-n-a.org
SRH RPK Karlsbad	www.srh.de
THERAPEUTIKUM Heilbronn.....	www.therapeutikumheilbronn.de
Unafam 68 – Haut-Rhin	www.unafam.org
Association des familles au Bade Wurtemberg.....	www.lvbwapk.de

Le groupe de travail franco-allemand «Psychiatrie, réinsertion et réadaptation»

Valérie Der, GEM „Les Ailes de l'Espoir“, 22 rue Schlumberger, 68200 Mulhouse

fon: (+33) 389 328127 mail: gem@sinclair.asso.fr

Monika Dolmazon, Angehörigengruppe Heidelberg

fon: (+49) 6221 480357 mail: monika.dolmazon@web.de

Patrick Eschrich, Service d'Insertion en Milieu Ordinaire de Travail (SIMOT), 10 rue des Francs-Bourgeois, 67000 Strasbourg

fon: (+33) 300 319052 mail: p.eschrich@rna-asso.fr

Nathalie Hurst, Centre Hospitalier d'Erstein, Pôle Strasbourg Sud, 13 route de Krafft, 67152 Erstein

fon: (+33) 390 642086 mail: n.hurst@ch-erstein.fr

Camille Joans, Centre Hospitalier d'Erstein, Hôpital de Jour Strasbourg Sud

fon: (+33) 388 101201 mail: hj.strasbourg-sud@ch-erstein.fr

Dr. Jean-Michel Klinger, Psychiatre des Hôpitaux Honoraire, 18 rue de la chapelle, 68400 Riedisheim

fon: (+33) 389 540456 mail: klinger.dupeyron@evhr.net

Dr. Joachim Marowski, THERAPEUTIKUM Heilbronn, Kreuzäckerstraße 19, 74081 Heilbronn
fon: (+49) 7131 5086610 mail: joachim.marowski@therapeutikumheilbronn.de

Dominique Mény, Unafam et Schizo Espoir Alsace
fon: (+33) 608 342750 mail: meny.dominique@wanadoo.fr

Dr. Philippe Meyer, Centre Hospitalier d'Erstein, 13 route de Krafft, 67152 Erstein
fon: (+33) 390 642086 mail: p.meyer@ch-erstein.fr

Dr. med. Regine Müllensiefen, SRH RPK Karlsbad GmbH, Guttmannstraße 4, 76307 Karlsbad
fon: (+49) 7202 613303 mail: regine.muellensiefen@kkl.srh.de

Paul Peghini, Landesverband Baden-Württemberg der Angehörigen psychisch Kranker e.V.
fon: (+33) 388 860639 mail: paul.peghini@wanadoo.fr

Jean-Luc Picard, Service d'Insertion en Milieu Ordinaire de Travail (SIMOT), 10 rue des Francs-Bourgeois, 67000 Strasbourg
fon: (+33) 388 319046 mail: jl.picard@rna-asso.fr

Astride Schlenker, Centre Hospitalier d'Erstein, Tagesklinik Illkirch, 2 rue des jardins, 67400 Illkirch-Grafenstaden
fon: (+33) 388 670111 mail: hj.illkirch@ch-erstein.fr

Dr. Christa Widmaier-Berthold, Dehmelweg 3, 70619 Stuttgart
fon: (+49) 711 2538558 mail: mcberthold@t-online.de

Martina Wieland, THERAPEUTIKUM Heilbronn, Kreuzäckerstraße 19, 74081 Heilbronn
fon: (+49) 7131 5086400 mail: martina.wieland@therapeutikumheilbronn.de

Beate Wild et Peter Jordan, Integrationsfachdienst Offenburg (IFD), Hauptstraße 58, 77652 Offenburg
fon: (+49) 781 929839 mail: beate.wild@ifd-offenburg.de bzw. peter.jordan@ifd-offenburg.de