

Das Karlsruher Profilverfahren

**Zur Erfassung von psychosozialen Belastungs- und
Fähigkeitspotentialen im Arbeitsleben und zur Erstellung
von Anforderungs- und Leistungsprofilen**

Soziale Entschädigung, Integration

Herausgeber:

Landeswohlfahrtsverband Baden
Integrationsamt
Ernst-Frey-Straße 9
76135 Karlsruhe

Tel. (0721) 8107-220
Fax (0721) 8107-461
E-Mail: Integrationsamt.KA@lwbaden.de; Homepage: www.lwbaden.de

Verfasser:
Berthold Deusch
Integrationsfachdienste/Integrationsamt
und
Edgar Westermann
Integrationsfachdienst Rastatt

Mitwirkung:
Dagmar Rendchen
Integrationsfachdienste/Integrationsamt

Dank an:
Birgit Bonert
Werkstatt der Lebenshilfe Nordschwarzwald
und
Karl Kist
Schule der Lebenshilfe e.V., Bühl-Ottersweier

5. Änderung seit 1989, Mai 2000 (aktualisiert am 1.9.2003)

LWB-Nr. 1603, Oktober 2003

INHALTSÜBERSICHT

	Seite
1. Entstehung und praktische Bedeutung des Karlsruher Profilverfahrens	3
1.1 Entstehung – aus der Praxis für die Praxis	3
1.2 Praktische Bedeutung	4
2. Konzeptionelle Grundlagen an der Schnittstelle zum allgemeinen Arbeitsmarkt	6
3. Das Inventar des Karlsruher Profilverfahrens	8
3.1 Der Arbeitanalysebogen	8
3.2 Die Arbeitsplatzbeschreibung	9
3.3 Der Merkmalskatalog	10
3.4 Die Profilmasken	18
3.4.1 Die Profilmaske: Anforderungs-/Leistungsprofile	19
3.4.2 Die Profilmaske: Neigungsprofil	20
4. Praktische Anwendung	21
5. Fallbeispiele zur Anwendung von Anforderungs-/Leistungsprofilen	25
5.1 Fall „T“	25
5.2 Fall „G“	36
5.2.1 Fachdienstliche Stellungnahme vom 30.07.1990	51
5.2.2 Fachdienstliche Stellungnahme vom 03.06.1991	57

1. Entstehung und praktische Bedeutung des Karlsruher Profilverfahrens

1.1 Entstehung – aus der Praxis für die Praxis

Das Karlsruher Profilverfahren wurde zur einfachen Erfassung von psychosozialen Belastungs- und Fähigkeitspotentialen im Arbeitsleben entwickelt. Es ermöglicht die praxisgerechte Erstellung von Anforderungs- und Leistungsprofilen im Rahmen individueller Arbeitsanalysen im betrieblichen und rehabilitativen Kontext.

Entstanden ist das Verfahren 1988/1989 aus der Praxis des "Berufsbegleitenden Dienstes" (damals noch psychosoziale Beratungsstelle) bei der Hauptfürsorgestelle in Karlsruhe. Einzelne Bestandteile entwickelte der Verfasser jedoch bereits 1986 (damals als Instrument zur Darstellung von Leistungs- und Fähigkeitspotentialen in der Werkstatt für psychisch Kranke in Karlsruhe). Seit der Erstveröffentlichung bei der Fachtagung "Psychosoziale Dienste im Arbeitsleben" in Bad Boll im März 1990 hat sich das Verfahren, vor allem beim Übergang aus Maßnahmen der medizinischen/beruflichen Rehabilitation auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, praktisch bewährt.

Zahlreiche Verbesserungswünsche, vor allem von Berufshelfern der Berufsgenossenschaften sowie einer Reihe konstruktiver Änderungsvorschläge aus der Praxis der Berufsbegleitenden Dienste, führte 1996 zur 3. Fassung des Karlsruher Profilverfahrens.

Zwischenzeitlich ist mit den Integrationsdiensten (ID) ein weiterer großer Anwendungsbereich für das Karlsruher Profilverfahren entstanden. Die Integrationsdienste begleiten schwerpunktmäßig Menschen mit seelischen oder Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen bei deren Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Vor allem zur Erfassung intellektueller Anforderungs- und Fähigkeitsmerkmale fehlen bisher differenzierte Arbeitshilfen und entsprechende Kategorien aus dem bisherigen Merkmalskatalog.

Aus diesem Grunde wurde in Zusammenarbeit mit den badischen Integrationsdiensten das Karlsruher Profilverfahren aktualisiert und der Merkmalskatalog um entsprechende Merkmale erweitert. Die 4. erweiterte Fassung des Karlsruher Profilverfahrens liegt nunmehr vor.

1.2 Hinweise für Nutzer – Grafische Gestaltung / Textaufbau

Hinweis für Nutzer werden grundsätzlich kursiv gestellt und grau hinterlegt!

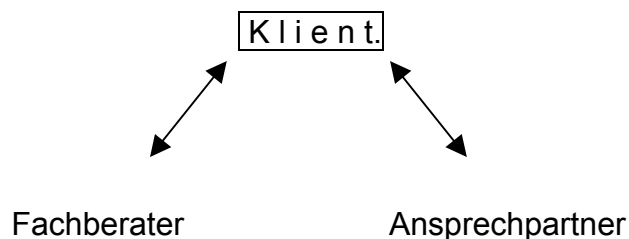
Bei Bedarf können Sie die Druckvorlagen als Datei per Diskette oder E-Mail (Integrationsamt.KA@lwbaden.de) vom Integrationsamt Karlsruhe erhalten oder nutzen Sie einfach unsere Homepage (www.lwbaden.de).

Für den raschen Überblick oder die kurze Wiederholung werden wichtige Textpassagen fett gedruckt, gerahmt und grau hinterlegt.

Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung verwenden wir im Weiteren die männliche Schreibweise.

1.3 Praktische Bedeutung

Das Verfahren orientiert sich am Einzelfall und an der jeweiligen Kooperationskonstellation.



Das Karlsruher Profilverfahren ist in erster Linie ein Arbeitsmittel zur transparenten und vergleichbaren Dokumentation von Fähigkeiten, Belastbarkeit, Anforderungen und Rahmenbedingungen sowie Wünschen und Neigungen.

Es versteht sich als dialogisches Instrument. D.h., bei der Arbeitsanalyse werden alle am Verfahren Beteiligte miteinbezogen. Um der Sprache und der begrifflichen Vorstellung der Ansprechpartner gerecht werden zu können, verzichtet das Verfahren auch auf standardisierte Merkmale und diesbezügliche Definitionen.

Es bietet jedoch Orientierung durch die Systematik des Merkmalskatalogs und der damit verbundenen Oberbegriffe:

- **Grundbedingungen**
- **Basisfähigkeiten**
- **Spezialfähigkeiten**
- **Belastbarkeit und Psychomotorik**
- **Soziale Fähigkeiten**
- **Qualifikation**

Weitergehende Erläuterungen hierzu finden Sie im Kapitel 3.3 = Merkmalkatalog.

Auf der Grundlage der Arbeitsplatzbeschreibung (s. 3.2) schlägt der Fachberater aus dem Merkmalskatalog (s. 3.3) für die jeweilige Situation passende Merkmale zum Profilvergleich vor. Der Fachberater achtet darauf, dass alle Beteiligte die vorgeschlagenen Einschätzungsaspekte verstehen.

Die Beteiligten sollen in ihrer Sprache angesprochen werden. Erforderlichenfalls müssen die ausgewählten Merkmale in den üblichen Sprachgebrauch der Ansprechpartner übersetzt werden. Die Vermeidung von sprachlicher Hierarchisierung ist eine wichtige Kommunikations- und Kooperationsgrundlage.

So entsteht ein Kooperationskontext, in den der Fachberater einen fachlich fundierten Beurteilungsrahmen einbringt, der von allen Beteiligten inhaltlich vervollständigt wird und in hohem Maße

Transparenz, Eindeutigkeit und Nachvollziehbarkeit

erzeugt.

Das Karlsruher Profilverfahren dient somit in erster Linie der praktischen Arbeit von Fachberatern im BBD, Integrationsberatern, Berufshelfern und sonstigen Rehabilitationsfachkräften bei der Vorbereitung, Einleitung, Durchführung, und Nachbetreuung von medizinischen, beruflichen und betrieblichen Rehabilitationsmaßnahmen.

2. Grundsätzliche Arbeitsvoraussetzungen an der Schnittstelle zum allgemeinen Arbeitsmarkt

Zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten ist ein individuelles Mindestmaß an einsetzbarer, zielgerichteter, produktiver psychischer und physischer Energie erforderlich (Antrieb, Psychomotorik, Durchhaltevermögen, Belastbarkeit und Basisfähigkeiten, ...siehe 3.3 = Merkmalskatalog).

Krankheits- oder behinderungsbedingte Funktionseinschränkungen müssen einschätzbar sein, um einen geregelten Arbeitsablauf planen und organisieren zu können. Die zur Minderung, Überwindung oder Kompensation einer Funktionseinschränkung erforderlichen Hilfestellungen sind vom Fachdienst zu ermitteln und zu benennen. Bei einem künftigen Arbeitsverhältnis oder –versuch bzw. der betrieblichen Wiedereingliederung sind diese soweit als möglich umzusetzen.

Handlungsleitend sind die Fähigkeiten der Klienten und nicht die Defizite.

Ziel des Betreuers sollte es sein, seine Aufmerksamkeit nicht primär auf die Reduzierung bzw. gar Beseitigung aller problembehafteten Anteile des Klienten zu richten, sondern zu versuchen Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, bei denen die Problembereiche des Klienten weitgehend unwirksam bleiben. Deshalb sollte man sich konsequent an den für das Arbeitsverhältnis relevanten Fähigkeiten des Klienten orientieren.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass alle Problembereiche von vornherein ausgeblendet werden können. Es ist in jedem Fall erforderlich, eine Analyse der Problemfelder aus dem zurückliegenden (oder dem aktuellen) Arbeitsverhältnis zu erstellen. Hierzu ist es auch sinnvoll neben der ausführlichen Auseinandersetzung mit der Sichtweise des Klienten und der Analyse der vorliegender Beurteilungen, auch frühere Arbeitgeber (oder Maßnahmeträger) zu befragen. Die daraus resultierenden Erkenntnisse sollen ein möglichst detailliertes Bild von bisherigen Leistungs- und Anforderungsprofilen ergeben.

Von Bedeutung ist auch eine klare Analyse „vom Skript“ des Scheiterns

Die dabei gewonnenen Erkenntnisse stellen die Grundlage für die konstruktive Auseinandersetzung mit dem Klienten dar. Auch wenn sich der Fokus zunächst auf die erkennbaren Stärken des Klienten richtet, ist es jedoch unvermeidbar eine sorgfältige Analyse „vom Skript“ des Scheiterns, d.h., den Gründen für Abbrüche inneren und äußeren Kündigungen, Selbst- und Fremdüberschätzung durchzuführen. Dies ist vielleicht der schwierigste Teil der Arbeit der Fachdienste. Die Würdigung von Neigungen und die Bedeutung von Zuversicht und Hoffnung für die gewünschte berufliche Perspektive einerseits und die unersetzliche Wirklichkeitsliebe (Würdigung der realen Möglichkeiten auf der Grundlage einbringbarer Fähigkeiten und Erfahrungen) andererseits ist häufig ein schmerzhafter und damit auch heilsamer Prozess und fordert vom Fachberater häufig Abschied von der „empathischen Illusion“.

Neigung, Eignung und Anforderung sollen soweit als möglich übereinstimmen

Erst wenn das Neigungsprofil (Wünsche, berufliche Ziele) mit den aktuell einbringbaren Fähigkeiten und der Belastbarkeit übereinstimmt, können betriebliche Maßnahmen konkretisiert werden. Die hierzu zu ermittelnden Anforderungspotentiale sollten dem abgestimmten Fähigkeits-/Neigungsprofil so weit als möglich entsprechen. Dort wo die Übereinstimmung nicht einschätzbar oder herstellbar ist, sollten mögliche Diskrepanzen transparent gemacht und behandelt werden. Die in jeder Form betrieblicher Annäherung möglichen realen Erfahrungen sind wichtige Schlüssel um bestehende Einschätzungs- bzw. Wahrnehmungsdiskrepanzen auszuräumen.

Sorgfältige und ausführliche Arbeitsanalysen sind Voraussetzung dafür, dass ein möglichst fähigkeitsadäquater Arbeitsplatzeinsatz zukünftig möglich sein wird.

3. Das Inventar des Karlsruher Profilverfahrens

3.1 Der Arbeitsanalysebogen

Unter Arbeitsanalyse ist die Gesamtheit aller Tätigkeiten zur Ermittlung, Erfassung und Auswertung von psychosozialen Belastungs- und Fähigkeitspotentialen im Arbeitsleben (oder in der beruflichen Vorbereitung/Rehabilitation) zu verstehen. Die Arbeitsanalyse ist ein Abklärungsprozess zu konkreten Fragen im Zusammenhang mit der fähigkeitsadäquaten Beschäftigung von Menschen mit Leistungs- oder Anpassungseinschränkungen unter Einbezug der unmittelbar Beteiligten. Die Erstellung praxisgerechter Anforderungs-, Leistungs- und Neigungsprofile ermöglicht die realitätsbezogene Unterscheidung von IST und SOLL und somit die Grundlage für weitere lösungsbezogene Entscheidungen/Maßnahmen im betrieblichen und rehabilitativen Kontext.

Zur praktischen Umsetzung des Karlsruher Profilverfahrens benutzen Sie den Arbeitsanalysebogen. Dieser ist in Originalgröße (DIN A3) dieser Broschüre als Kopiervorlage beigelegt.

Der Arbeitsanalysebogen besteht aus

- der Arbeitsplatzbeschreibung
- dem Merkmalskatalog
- der Profilmaske: Anforderung-/Leistungsprofil
- und der Profilmaske: Neigungsprofil

Zur besseren Übersicht erfolgen im weiteren Text die Darstellungen der einzelnen Elemente des Arbeitsanalysebogens in stark verkleinerter Form!

3.2 Die Arbeitsplatzbeschreibung

Arbeitsanalysebogen, Seite 1	
Name Klient:	Erfassungsdatum:
Firma / Arbeitgeber:	
ARBEITSPLATZBESCHREIBUNG	
Arbeitsinhalte/-aufgaben: _____ _____ _____	
Arbeitsplatzumfeld (räuml./personell): _____ _____	
Arbeitsplatzausstattung: _____ _____	
Arbeitszeit: Beginn _____ Ende _____	
Beschäftigungsumfang: _____ Std./Woche	
Schichtarbeit: <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, bitte erläutern: _____ _____	
Besondere Umgebungseinflüsse (z.B.: Staub, Hitze): _____ _____	
Sonstige Bemerkungen zum Arbeitgeber: _____ _____ _____	
Sonstige Bemerkungen zum Arbeitsverhältnis: _____ _____ _____	

Die Arbeitsplatzbeschreibung umfasst neben der Beschreibung der konkreten Arbeitsaufgabe (Inhalte, Umfang, Zuständigkeiten, Kompetenzbereich) auch genauere Angaben zur Arbeitsumgebung (räumlich/personell), zur Arbeitsorganisation (Arbeitsablauf: Schicht-, Gruppen-, Team- und Einzelarbeit), Arbeitszeit und -umfang, näheren Informationen zum Arbeitgeber (Betriebsgröße, Branche) sowie besondere Informationen zum Arbeitsverhältnis und zum Arbeitnehmer aus der Perspektive der jeweils Befragten.

Die Arbeitsplatzbeschreibung ist die Grundlage für die Bewertung einzelner Anforderungs- und Leistungsaspekte. Auf dieser Basis werden aus dem Merkmalskatalog die relevanten Einzelmerkmale ausgewählt und in die Profilmaske übertragen. Erforderlichenfalls sind die Einzelmerkmale in die Sprache der Ansprechpartner zu übersetzen!

3.3 Der Merkmalskatalog

Merkmalskatalog zur Erstellung von Anforderungs- und Leistungsprofilen	
1. Grundbedingungen	
a)	Pünktlichkeit
b)	Regelmäßige Anwesenheit (Fehlzeiten)
c)	Krankheitsbedingte Fehlzeiten
d)	Pausenverhalten
e)	Arbeitsmotivation
f)	Zuverlässigkeit
2. Basisfähigkeiten	
a)	Motorik / Körperkoordination / Geschicklichkeit
b)	Sensorik / Wahrnehmung / Kognition
c)	Konzentrationsfähigkeit / Ablenkbarkeit
d)	Eigenkontrolle (bezüglich der Qualität der Arbeit)
e)	Auffassungsgabe / Anweisungsverständnis
f)	Grundflexibilität / Anpassungsfähigkeit
g)	Selbstorganisation / Eigenständige Arbeitsorganisation
3. Spezialfähigkeiten	
a)	Entscheidungsfähigkeit
b)	Verantwortungsfähigkeit
c)	Eigenständigkeit / Selbstsicherheit
d)	Führungsfähigkeit / Durchsetzungsvermögen
e)	Kreativität
f)	Besondere Flexibilität
4. Belastbarkeit und Psychomotorik	
a)	Qualität der Arbeit
b)	Quantität der Arbeit
c)	Arbeitsgeschwindigkeit
d)	Durchhaltevermögen
e)	Stressbelastbarkeit
f)	Reaktionsfähigkeit
5. Soziale Fähigkeiten	
a)	Rang und Status innerhalb der Arbeitsgruppe: Eigeneinschätzung
b)	Rang und Status innerhalb der Arbeitsgruppe: Fremdeinschätzung
c)	Kritikverhalten: Kritiküben
d)	Kritikverhalten: Kritik annehmen
e)	Frustrationstoleranz
f)	Kommunikationsfähigkeit
g)	Äußere Erscheinung und Auftreten
h)	Gruppenfähigkeit / Teamfähigkeit
i)	Kenntnis und Einhalten von Unfallverhütungsvorschriften
j)	Geschäftsfähigkeit
6. Qualifikation	
a)	formale schulische Qualifikation
b)	einbringbare schulische Kenntnisse
c)	Kulturtechniken
d)	formale berufliche Qualifikation
e)	einbringbare berufliche Kenntnisse und Erfahrungen

Der Merkmalskatalog ist eine systematische Sammlung relevanter Anforderungs- und Fähigkeitsaspekte zur Erstellung von Anforderungs-, Leistungs- und Neigungsprofilen. Er dient auch der zielgerichteten Vorbereitung von Erstgesprächen mit Klienten oder betrieblicher Ermittlungsaufträgen.

Der Merkmalskatalog ist in folgende Gruppen gegliedert:

- **Grundbedingungen**
- **Basisfähigkeiten**
- **Spezialfähigkeiten**
- **Belastbarkeit und Psychomotorik**
- **Soziale Fähigkeiten**
- **Qualifikation**

Zu Grundbedingungen

Die Einhaltung von Arbeitsgrundbedingungen ist zentrale Voraussetzung um als Vertragspartner (und Kollege) überhaupt akzeptiert werden zu können. Zu den Arbeitsgrundbedingungen zählen Eigenschaften, welche in jedem Fall erforderlich sind, ein Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten. Die Bedingungen sind nicht variabel, sondern vertraglich (formell und informell) fixiert. Neben den formalen Anforderungen gibt es häufig auch dahinterstehende unternehmensspezifische „informelle“ Regeln deren Bedeutung nicht unerheblich sind und über die der Fachberater sich ebenso ein Bild machen sollte.

Die folgenden Erläuterungen sind keine Definitionen, sondern stellen ein Spektrum möglicher Fragen zur Vorbereitung auf Ermittlungen von Neigungen, Fähigkeiten und Anforderungen im Rahmen des Karlsruher Profilverfahrens dar. Diese Fragen haben erläuternden Charakter.

Bitte denken Sie daran, dass es ggf. günstiger ist, offene Fragen zu stellen!

Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, die Fragen in Bezug auf besondere Klientengruppen umzuformulieren oder zu erweitern.

Grundbedingungen können sein:

- Pünktlichkeit

Hält der Arbeitnehmer die Arbeitszeiten ein?

- Regelmäßigkeit Anwesenheit (Fehlzeiten)

Ist der Arbeitseinsatz kalkulierbar? Kommt es häufig zu kurzfristigen Urlaubswünschen oder Krankheitstagen?

- Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Kommt es zu überdurchschnittlich hohen Fehlzeiten durch die gleiche Krankheit oder wechselnde Krankheiten? Entsprechen die Fehlzeiten üblichen Behandlungs- bzw. Arbeitsunfähigkeitszeiten? Wird die Krankheit adäquat behandelt? Prognose?

- Pausenverhalten

Werden Pausenzeiten eingehalten? Sind zusätzlich Pausen erforderlich? Nimmt der Arbeitnehmer von sich aus die Arbeit wieder auf?

- Arbeitsmotivation

Hat der Arbeitnehmer ein grundsätzliches Interesse an seiner Arbeit? Ist er innerlich mit seiner Aufgabe einverstanden? Kann er sich damit identifizieren? Möchte er überhaupt den vertraglich festgehaltenen Arbeitsanforderungen gerecht werden? Kann er im wesentlichen eine positive Grundhaltung zu seiner Aufgabe einnehmen?

- Zuverlässigkeit

Inwieweit ist der Arbeitnehmer Willens und in der Lage, die inhaltlichen Arbeitsanforderungen zuverlässig zu erfüllen? Ist die Arbeitsleistung in der erforderlichen Qualität für den Arbeitgeber kalkulierbar?

Zu Basisfähigkeiten

Basisfähigkeiten müssen grundsätzlich an jedem Arbeitsplatz auf einem kalkulierbaren und stabilen Niveau einbringbar sein. Arbeitsfähigkeit liegt dann vor, wenn ein Arbeitnehmer die erforderliche psychische und physische Energie zielgerichtet, über einen vereinbarten Zeitraum einbringen kann. Der Arbeitnehmer muss in der Lage sein, sich auf den jeweiligen Arbeitsgegenstand zu konzentrieren und produktive Ergebnisse erreichen. Dabei steht die Zuverlässigkeit und die Planbarkeit qualitativ einwandfreier Ergebnisse deutlich vor den quantitativen Erwartungen!

Unter diesen Oberbegriff fallen folgende Fähigkeiten:

- Motorik / Körperkoordination / Geschicklichkeit

Sind Körperkoordination und Handgeschick vorübergehend (z.B. durch innere Unruhe, Medikamente) oder dauerhaft (durch Behinderung) eingeschränkt? Liegen besondere Unfallrisiken vor? Kann das Zittern der Hände erklärt werden? Hilfestellungen / Technische Hilfe?

- Sensorik / Wahrnehmung / Kognition

Sind Sensorik / Wahrnehmung / Kognition vorübergehend oder dauerhaft eingeschränkt? Können z.B. optische Erfordernisse der Produktionsqualität erfüllt werden? Werden Unfallgefahren rechtzeitig erkannt. Erkennt der Arbeitnehmer erforderliche Zusammenhänge? Traut er seiner Wahrnehmung? Ist sein Verhalten für seine Umgebung nachvollziehbar?

- Konzentrationsfähigkeit / Ablenkbarkeit

Ist die erforderliche Aufmerksamkeit und die Fähigkeit zielgerichtet Energie in den Arbeitsprozess einzubringen vorhanden? Hat der Arbeitnehmer die Fähigkeit äußere Reize zu selektieren? Kann er seine Wahrnehmungen und seine Gedanken auf den Arbeitsinhalt lenken?

- Eigenkontrolle (bezüglich der Qualität der Arbeit)

Ist der Arbeitnehmer in der Lage, seine verrichtete Arbeit auf Vollständigkeit / Fehler zu kontrollieren. Kann er IST- / SOLL-Zustände unterschiedlicher Anforderungen ausreichend unterscheiden?

- Auffassungsgabe / Anweisungsverständnis

Ist der Arbeitnehmer in der Lage, Anweisungen entsprechend zu erfassen und umzusetzen? Sind besondere Bedingungen erforderlich (Kommunikations- oder Verständigungshilfe)? Welche Informationen/ Hilfestellungen brauchen Vorgesetzte hierzu?

- Grundflexibilität / Anpassungsfähigkeit

Ist der Arbeitnehmer in der Lage, sich Änderungen im Arbeitsablauf anzupassen (personell, organisatorisch oder materiell)?

- Selbstorganisation / Eigenständige Arbeitsorganisation

Ist der Arbeitnehmer in der Lage, seine Arbeit sinnvoll selbst zu organisieren? Stellt er bei ausgegangenem Material die Arbeit ein und wartet ab, oder kümmert er sich selbst um Materialnachschieb oder andere Arbeit?

Zu Spezialfähigkeiten

Unter diesem Punkt sind alle Fähigkeiten gemeint, welche an einem bestimmten Arbeitsplatz zusätzlich (neben den Basisfähigkeiten) erforderlich sind. Zum Beispiel muss ein Abteilungsleiter in der Lage sein, Verantwortung und Führung zu übernehmen und braucht auch entsprechende soziale Kompetenzen, ansonsten ist er für eine leitende Stelle nicht geeignet. Oder eine Filialleiterin einer Boutiquenkette muss eigenständig, kreativ und selbstsicher sein, um eine Boutique selbständig führen zu können.

Spezialfähigkeiten können u.a. sein:

- Entscheidungsfähigkeit

Kann der Arbeitnehmer erforderliche Entscheidungen zeitnah treffen oder entscheidet er nur unter großem Druck? Fallen ihm Entscheidungen relativ leicht oder sind sie gar eine gesundheitliche Belastung? Wie geht der Arbeitnehmer mit Entscheidungsdruck um? Gibt es sinnvolle Strategien zur Stressbewältigung? Mentorenmodell denkbar?

- Verantwortungsfähigkeit

Wie geht der Arbeitnehmer mit der ihm übertragenen Verantwortung um? Leidet er gelegentlich/zeitweise/immer unter der Verantwortung? Ist er sich seiner Verantwortung bewusst oder werden bestimmte Teile der Verantwortung abgespaltet oder überbewertet (Gratisangst)? Ist Verantwortung mehr Last oder mehr Lust? Treibt sie an oder hemmt sie? Gibt es sinnvolle Strategien zur Stressbewältigung? Mentorenmodell denkbar?

- Eigenständigkeit / Selbstsicherheit

Ist der Arbeitnehmer in der Lage sein Aufgabengebiet/ Verantwortungsbereich eigenständig zu organisieren/ zu leiten? Entwickelt er die erforderliche Eigeninitiative oder reagiert er nur auf Anforderungen? Ist er sich seiner Stärken und Fähigkeiten bewusst und traut er sich diese einzubringen?

- Führungsfähigkeit / Durchsetzungsvermögen

Inwieweit kann der Arbeitnehmer die ihm zugedachte Führungsrolle aktiv / passiv wahrnehmen? Hat er ein Führungsverständnis und handelt er danach? Was bedeutet ihm Führung? Hat er die Fähigkeit sich gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Vorgesetzten, Konkurrenten durchzusetzen? Ist er in der Lage seine Ziele zu priorisieren? Hat er Durchsetzungsstrategien entwickelt oder sind diese erforderlich?

- Kreativität

Ist der Arbeitnehmer in der Lage Lösungsansätze die über die üblichen Lösungswege hinausgehen zu denken und zu entwickeln? Kann er Querdenken? Inwieweit hat er die Fähigkeit seinem Vorstellungsvermögen Raum zu geben? Sind die Ideen ggf. sogar eher ausufernd, wenig zielorientiert und energiebindend?

- besondere Flexibilität

Ist der Arbeitnehmer Willens und in der Lage, Zeit, Ort, Inhalt und Umfang seiner Arbeit den Erfordernissen seiner Auftraggeber anzupassen? Kann er mit häufig wechselnden Anforderungen / Rahmenbedingungen umgehen? Was bedeutet für ihn Flexibilität?

Zu Belastbarkeit und Psychomotorik

Hierbei ist die zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe normalerweise benötigte physische und psychische Energie mit der vom Arbeitnehmer (Klient) einbringbaren Energie zu vergleichen. Kann der Klient die erforderliche Energie nicht oder nur zum Teil aufbringen, können Defizite in folgenden Bereichen auftreten:

- Qualität der Arbeit

Ist der Arbeitnehmer in der Lage die geforderte Qualität seiner Arbeit konstant und kalkulierbar einzubringen? Hat er eine reale Vorstellung zur Qualität seiner Arbeit?

- Quantität der Arbeit

Ist der Arbeitnehmer in der Lage die geforderte Quantität seiner Arbeit kalkulierbar einzubringen? Hat er eine reale Vorstellung zur Quantität seiner Arbeit? Ist die Arbeit so organisiert, dass der Vorrang der Qualität vor der Quantität gesichert ist?

- Arbeitsgeschwindigkeit

Wie ist die Arbeitsgeschwindigkeit im Verhältnis zu anderen Arbeitnehmern einzuschätzen? Ist die Arbeitsgeschwindigkeit konstant und kalkulierbar oder Schwankungen unterliegend? Sind diese kompensierbar, wenn ja wie?

- Durchhaltevermögen

Kann der Arbeitnehmer die benötigte physische und psychische Energie in ausreichendem Umfang einbringen? Gibt es Umstände die ihm die erforderliche Energie rauben? Ist er in der Lage die entstehenden Belastungen durchzuhalten oder gibt es in bestimmten Situationen Unterstützungsbedarf?

- Stressbelastbarkeit

In welchen Situationen gibt es besonders viel Stress? Was bedeutet Stress für den Arbeitnehmer? Inwieweit kann der Arbeitnehmer mit Stress umgehen? Gibt es sinnvolle Strategien zur Stressbewältigung? Mentorenmodell denkbar?

- Reaktionsvermögen

Ist das erforderliche Reaktionsvermögen vorhanden? Ist es ganz oder teilweise durch Medikamente, Krankheit, Behinderung oder in bestimmten Stresssituationen beeinträchtigt? Gibt es dadurch ggf. Unfallgefahren oder drohen sonstige Schäden?

Zu Soziale Fähigkeiten

Bei diesem Punkt soll vom Fachdienst angegeben werden, ob der Klient ein adäquates soziales Verhalten im Betrieb zeigt. Die zu beschreibenden sozialen Fähigkeiten sollen sich hierbei nur auf die berufliche Situation beziehen.

Wichtige soziale Aspekte sind u.a.:

- Rang und Status innerhalb der Arbeitsgruppe: Eigeneinschätzung
Wie schätzt sich der Arbeitnehmer in Bezug auf Rang und Status innerhalb der Arbeitsgruppe selbst ein? Gibt es unterschiedliche Einschätzungsperspektiven (Kollege „A“ - Kollege „B“)? Hat der Arbeitnehmer eine Vorstellung wie ihn seine Kollegen und Vorgesetzten einschätzen?
- Rang und Status innerhalb der Arbeitsgruppe: Fremdeinschätzung
Wie schätzten Kollegen und Vorgesetzten den Arbeitnehmer in Bezug auf Rang und Status innerhalb der Arbeitsgruppe ein? Gibt es unterschiedliche Einschätzungsperspektiven (Kollege „A“ - Kollege „B“)?
- Kritikverhalten: Kritiküben
Ist der Arbeitnehmer in der Lage angemessen Kritik zu äußern? Wann und in welchen Situationen ist dies nicht der Fall oder eingeschränkt? Was braucht der Arbeitnehmer an Voraussetzungen um Kritik üben zu können?
- Kritikverhalten: Kritikannehmen
Ist der Arbeitnehmer in der Lage sich mit angemessener Kritik zu äußern? Wann und in welchen Situationen ist dies nicht der Fall oder eingeschränkt? Was braucht der Arbeitnehmer an Voraussetzungen um Kritik üben zu können?
- Frustrationstoleranz
Wie geht der Arbeitnehmer mit Enttäuschungen um? Ist er in der Lage seine Erwartungen den realen Bedingungen entsprechend anzupassen? Wie wirken sich Enttäuschungen auf die Motivation und die Arbeitsfähigkeit aus?
- Kommunikationsfähigkeit
Kann der Arbeitnehmer sich adäquat mitteilen? Werden Informationen von ihm gefordert / gegeben? Kann er auch in Gesprächsgruppen (Meetings, Team-, Gruppen- oder Qualitätsgesprächen) seine Meinung, Wünsche, Vorschläge oder Forderungen einbringen?

- Äußere Erscheinung und Auftreten
Entspricht die äußere Erscheinung den Erwartungen des betrieblichen Umfeldes? Welche Einschätzung hat der Arbeitnehmer hierzu? Ist er Willens und in der Lage sein Outfit und sein Auftreten der jeweiligen Situation anzupassen (kontextadäquates Auftreten)?
- Gruppenfähigkeit/Teamfähigkeit
Kann der Arbeitnehmer soziale und emotionale Kompetenz einbringen. Ist er der Rollenerwartung und dem sozialen Druck der Gruppe gewachsen – in welchen Umfang? Liegen kommunikative Fähigkeiten vor und sind diese kontextabhängig?
- Kennen und Einhalten von Unfallverhütungsvorschriften
Ist der Arbeitnehmer mit den relevanten Unfallverhütungsvorschriften vertraut und kann er diese einhalten? Sind mögliche Unfallgefahren oder Erkrankungsrisiken bekannt? Wie geht der Arbeitnehmer damit um?
- Geschäftsfähigkeit
Ist der Arbeitnehmer in seiner Geschäftsfähigkeit eingeschränkt? Wenn ja, in welchem Umfang und für welche Regelungsbereiche? Hat die Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis? Wer muss darüber im Betrieb informiert sein?

Zu Qualifikation

Es wird unterschieden zwischen formaler schulischer und formaler beruflicher Qualifikation einerseits und einbringbaren beruflichen und personalen Kompetenzen und Erfahrungen andererseits.

Wir unterscheiden

- formale schulische Qualifikation
Welcher Schulabschluss wird gefordert / liegt vor?
- einbringbare schulische Kenntnisse
Ist der Klient in der Lage das mit einem bestimmten Schulabschluss verbundene Wissen einzubringen?
 - Sprechen/Sprachen
 - mündlicher Ausdruck
 - schriftlicher Ausdruck
 - Deutsch und Fremdsprachenkenntnisse

Aussagen zu den nachfolgenden Aspekten sind nur bei Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen erforderlich!!!

- Kulturtechniken
 - Lesen
 - Rechnen
 - Schreiben

Beachten Sie hierzu bitte auch das Erweiterungsmodul zur Erfassung und Darstellung von Fähigkeiten (Lesen, Rechnen, Schreiben) bei Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung

- formale berufliche Qualifikation

Welcher berufliche Abschluss wird gefordert / liegt vor?

- einbringbare berufliche Kenntnisse und Erfahrungen

Welche beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen kann der Klient zur Zeit in das bestehende/neue Arbeitsverhältnis einbringen?

3.4 Die Profilmasken

Die Profilmasken dienen der Verdeutlichung von Kongruenz und Divergenz bei verschiedenen Aspekten im beruflichen Kontext. Der nachvollziehbare IST - SOLL Vergleich von Neigung, Anforderung und Leistung ist eine wichtige Voraussetzung für den Kooperationsprozess zwischen Klient und Fachberater, Klient und Betrieb sowie Betrieb und Fachberater.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass auf der Basis einer sorgfältigen Arbeitsplatzbeschreibung nur wenige Merkmale im Profilvergleich genauer untersucht werden müssen um die erforderlichen Schlüsse ziehen zu können. Es können bis zu 10 Merkmale verglichen werden. In der Praxis reichen häufig 6-7 Merkmale aus um die gewünschte Klarheit für die weitere Kooperation zu erhalten.

Es wäre absurd Merkmale in den Profilvergleich zu nehmen die für die jeweilige Situation nicht relevant sind. Mit Rücksicht auf betriebliche Ansprechpartner werden auch nur drei Ausprägungen der Merkmale zur Beurteilung angeboten. Dies spiegelt die zunehmende Tendenz zu "digitalen" Entscheidungen (ist o.k. oder ist nicht o.k.) im betrieblichen Kontext wieder und hat sich in den letzten Jahren bewährt.

Die Merkmalsausprägung wird also nach den Kategorien

hoch - mittel - gering

eingeschätzt.

Unentschlossene können sich die Freiheit nehmen die Einschätzung zwischen die Kategorien zu setzen.

3.4.1 Zur Profilmaske: Anforderungs-/Leistungsprofil

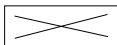
Arbeitsanalysebogen, Seite 3


Name Klient:	Erfassungsdatum:
Firma / Arbeitgeber:	

ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL

erstellt von:
erstellt mit:

Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering

Anforderungen
so darstellen → 

Leistungspotentiale
so darstellen → 

Bemerkungen:

Die Profilmaske Anforderungs-/Leistungsprofile dient der vergleichenden Darstellung von betrieblichen Anforderungen einerseits und einbringbaren Fähigkeiten/Leistungen andererseits zum gleichen Zeitpunkt.

Der Fachberater wählt auf der Grundlage der Arbeitsplatzbeschreibung die zutreffenden Merkmale aus dem Merkmalskatalog aus. Diese müssen eventuell weiter in den üblichen Sprachgebrauch des jeweiligen Beurteilungskontextes übersetzt werden. Für die gemeinsame Auswertung des Profil-Vergleiches ist es wichtig, dass die Ansprechpart-

ner in ihren Worten angesprochen werden. Die damit erreichbare Übereinstimmung mit den Ansprechpartnern bei der Einschätzung der jeweiligen Situation ist auch die Grundlage für weiteren erforderliche Schritte/Entscheidungen/Maßnahmen.

3.4.2 Zur Profilmaske: Neigungsprofil

Name Klient:	Erfassungsdatum:
Firma / Arbeitgeber:	

NEIGUNGSPROFIL

erstellt von:			
erstellt mit:			

Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering

Neigungen und Wünsche
so darstellen →

Bemerkungen:

Die Profilmaske Neigungsprofil dient der Darstellung von beruflichen Wünschen des Klienten in Bezug auf künftige betriebliche Anforderungen. Dem kann der Fachberater aus der Auswertung des bisherigen/letzten Arbeitsverhältnisses oder dem Ergebnis einer aktuellen Fähigkeits- und Belastbarkeitsüberprüfung ein Leistungsprofil gegenüberstellen. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse bilden die Basis für weitere Schritte.

Neigungsprofile sind vor allem bei der Integrationsarbeit erforderlich. Aber auch zur Vorbereitung betrieblicher Umsetzungen liefern diese wertvolle Informationen zur Selbsteinschätzung des Klienten. Die weitgehende Übereinstimmung von Neigungsprofil und einbringbaren Fähigkeiten ist Voraussetzung für konkrete betriebliche Schritte.

4. Praktische Anwendung

Vorbemerkungen

Die nachfolgenden Anwendungshinweise sind nicht als zwingende Handlungsanleitung zu verstehen. Die Stärke des Karlsruher Profilverfahrens liegt gerade darin, dass es variabel und modular verwendbar ist. Es versteht sich als unterstützendes Arbeitsmittel zur sorgfältigen und umfassenden Vorbereitung und Durchführung von Arbeitsanalysen, als Dokumentationssystem und als hilfreiche Prüfliste.

Wir gehen davon aus, dass die Aussagekraft von Anforderungs-, Neigungs- und Leistungsprofilen aus Arbeitsanalysen nur innerhalb eines bestimmten Kontextes Bestand haben kann. Um die Leistungsfähigkeit eines Klienten in unterschiedlichen Kontexten vergleichen zu können, ist es nach unserer Erfahrung unerlässlich, dass immer der gleiche Fachberater die zu vergleichenden Situationen beurteilt. Der Versuch unterschiedliche betriebliche oder rehabilitative Wirklichkeiten mittels Profilvergleichssystemen objektiv vergleichen zu wollen, muss scheitern. Da helfen auch die präzisesten Merkmalsdefinitionen nur sehr bedingt weiter.

Der weit überwiegende Teil der einzuschätzenden Aspekte sind weiche Faktoren.

Was der Vorgesetzte „A“ unter Zuverlässigkeit versteht muss nicht mit den Vorstellungen des Vorgesetzten „B“ übereinstimmen.

Wichtig ist, dass nicht der Anwender dem Verfahren folgt, sondern das Inventar des Verfahrens dem Bedarf des Anwenders dient. Wissenschaftliche Vergleichbarkeit und Testgütekriterien wie Objektivität, Reliabilität und Validität sind nicht Ziel des Karlsruher Profilverfahrens und damit auch kaum erreichbar.

Zur konkreten Nutzung

Bei jeder Ersterhebung (oder bei jedem Aufgabenbereichs- bzw. Arbeitsplatzwechsel) ist es erforderlich, gemeinsam mit den Ansprechpartnern die Arbeitsplatzbeschreibung umfangreich vorzunehmen. Aus der Arbeitsplatzbeschreibung ergeben sich bereits Hinweise auf bedeutsame Anforderungs- und Leistungspotentiale.

Ebenfalls gemeinsam mit den Ansprechpartnern sind die bedeutsamen Einzelmerkmale auszuwählen (vgl. Merkmalskatalog) und in die Profilmaske einzutragen und zu skalieren.

Dabei ist darauf zu achten, dass die gewählten Begriffe für alle Beteiligten eindeutig und verständlich sind. Der Merkmalskatalog dient im wesentlichen als Orientierungs- u. Informationsquelle und bietet ein systematisiertes Spektrum wichtiger Einzelmerkmale und übergeordneter Merkmalsgruppen.

Der Fachberater orientiert sich an der Sprache der Ansprechpartner und nicht umgekehrt (kontextadäquat).

D.h., sollten einzelne Begriffe aus dem Merkmalskatalog für die betrieblichen Ansprechpartner unklar, ungewohnt oder gar missverständlich sein, so ist es die Aufgabe des Fachberaters, diese in verständliche Begriffe zu übersetzen (z.B.: Motorik = körperliche Bewegungsfähigkeit / Bewegungsfunktionen - oder Arbeitsmotivation = Leistungsbereitschaft und erkennbarer Wille, die gestellte Arbeitsaufgabe zu erfüllen).

Zu jedem Beurteilungszeitpunkt sollte ein eigener Arbeitsanalysebogen verwendet werden. Werden zum gleichen Beurteilungszeitpunkt mehrere Einschätzungen unterschiedlicher Ansprechpartner unabhängig voneinander eingeholt, so kann man die Profilmaske kopieren und namentlich gekennzeichnet dem Arbeitsanalysebogen beizufügen. Die so erhaltenen Informationen werden abschließend beurteilt und ggf. zur Ausräumung von Bewertungsunterschieden gemeinsam ausgewertet. Auf diese Weise entstehen im Betreuungszeitraum umfangreiche, leicht nachvollziehbare, übersichtliche und aussagekräftige Informationen zur jeweiligen Arbeitssituation des Klienten.

Im 1. Erhebungsstadium sind zunächst die bisherigen Anforderungsaspekte (SOLL) und erst dann die zuletzt erbrachten Leistungen (IST) am Arbeitsplatz zu beschreiben.

Für die Authentizität der jeweiligen Einschätzung / Aussage (Arbeitnehmer / Arbeitgeber; Reha-Einrichtung / Klient / usw.), ist eine getrennte Befragung bedeutsam; vor allem um nicht gewollte gegenseitige Beeinflussung zu vermeiden. Die Auswertung der getrennt eingeholten Einschätzungen sollte jedoch wegen der erforderlichen Transparenz gemeinsam erfolgen.

Spätere Erhebungen sollen dann jedoch wegen der erforderlichen Transparenz gemeinsam erfolgen.

Bereits in diesem Stadium werden durch Profilvergleich evtl. prämorbid (mitverursachende) Überforderungsmomente deutlich.

Im 2. Erhebungsstadium sollten dann, die zum Zeitpunkt der Eingliederung / Wiedereingliederung relevanten Leistungspotentiale (IST) und dann erst das ggf. anzupassende Anforderungsprofil (SOLL) beschrieben werden.

Zur Vorbereitung der betrieblichen Wiedereingliederung ist der Vergleich zwischen dem aktuellen Leistungsprofil und dem bisherigen Anforderungsprofil erforderlich. Auf dieser Grundlage lässt sich die Anpassung der betrieblichen Anforderungen an die aktuelle Leistungsfähigkeit des Klienten organisieren. Generell gilt die Fähigkeitsorientierung.

Nach geraumer Zeit können dann sukzessiv die Anforderungen der wachsenden Leistungs- und Belastungsfähigkeit angepasst werden.

Das 3. Erhebungsstadium (u. ggf. weitere) dient der Darstellung der Leistungsentwicklung des Arbeitnehmers und der Veränderung der betrieblichen Anforderungen.

Schlussbemerkung:

Dieses mehrstufige Verfahren ist nicht in jedem einzelnen Falle anzuwenden. Häufig sind die Belastungsschwerpunkte offensichtlich und leicht zu erfassen. Es wäre strapazios für alle Beteiligten, dieses Verfahren umfangreich durchzuziehen. In unserer Praxis verwenden wir dieses Verfahren sehr variabel; d.h., in wenigen schwer zu beurteilenden Fällen führen wir das Verfahren ausführlich (mehrere Erhebungsstadien) durch (vergleichen Sie hierzu die ausführlichen Fallbeispiele). In einer Vielzahl von Fällen reicht zur Klärung der Situation (z.B. zur Erstellung einer fachdienstlichen Stellungnahme) eine einmalige Erhebung vollkommen aus. In einigen Fällen verwenden wir sogar nur Bestandteile aus dem Merkmalskatalog zur zielgerichteten Vorbereitung des Ermittlungs- und Sondierungsverfahrens.

Bleiben Sie Herr des Verfahrens, aber dokumentieren Sie, was Sie ermittelt haben sorgsam!

5. Fallbeispiele

5.1 Fallbeispiel zur Anwendung von Anforderungs- und Leistungsprofilen (Betreuungsverlauf Herr "T")

Kontaktphase

30.11.1995

Anmeldung durch Lehrer der Sonderschule für geistig Behinderte mit kurzen Einstiegsinformationen.

04.12.1995

Erstes Telefonat mit Bewerber und den Eltern zwecks Kontaktaufnahme und Vereinbarung eines ausführlichen Informationsgespräches.

20.12.1995

Erstes Gespräch mit Schüler und Eltern. Darstellung des Fachdienstangebotes und Klärung des Anliegens im Erstgespräch:

- Motivation
- Erwartung
- Erfahrung / Fertigkeit
- Hemmnisse
- Besondere Voraussetzungen

Schüler und die Eltern beschäftigen sich schon seit längerem mit der Idee einer späteren Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Schüler und Eltern scheinen gleichermaßen motiviert und realitätsbezogen. Der Sohn hat schon einmal ein Praktikum in einem Bauhof beim Arbeitgeber des Vaters absolviert. Die grundsätzliche Arbeitsfähigkeit erscheint gegeben. Auf dem Hintergrund dieses Praktikums wie auch vorangegangener Werkstattpraktika traut sich der Schüler eine reguläre Arbeit zu, möchte es zumindest mit Unterstützung versuchen.

Eine spätere Anstellung im Bauhof kommt allerdings wegen äußerst ungünstiger Verkehrsanbindung nicht in Betracht, auch eine Fahrgemeinschaft kann nicht eingerichtet werden, da kein Bauhofmitarbeiter aus dem Kreisrandgebiet kommt. Der Vater würde den Sohn wegen unterschiedlicher Arbeitszeiten nur ungern fahren, was zudem wäh-

rend Urlaubszeiten später Probleme aufwerfen würde. Zudem sind sich die Eltern uneins, ob ihr Sohn den Führerschein wird machen können / dürfen. D.h., ein Praktikumsplatz und ggf. späterer Arbeitsplatz sollte unbedingt nahe gelegen sein, so dass er mit dem Fahrrad / Mofa erreicht werden kann.

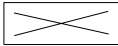
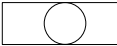
12.01.1996

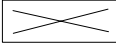

Vertiefendes Gespräch mit Lehrer zur Gestaltung des Eingliederungsprozesses.

Abklärungsphase

25.01. – 21.02.1996

Erstellung eines Leistungsprofils

Name Klient: Herr T.		Erfassungsdatum: 25.01.96 – 21.02.96	
Firma / Arbeitgeber: ----			
<u>ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL</u>			
erstellt von: E. Westermann			
erstellt mit: Schüler, Lehrer, SD-Werkstatt, Eltern			
Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering
Grundbedingungen	○		
Wahrnehmung		○	
Kognition			○
Auffassungsgabe		○	
Eigenkontrolle			○
Grundflexibilität	○		
Entscheidungsfähigkeit			○
Eigenständigkeit / Arbeit		○	
Qualität der Arbeiten		○	
Quantität der Arbeiten		○	
Anforderungen so darstellen →			Leistungspotentiale so darstellen → 
Bemerkungen:			

Name Klient: Herr T.		Erfassungsdatum: 25.01.96 – 21.02.96	
Firma / Arbeitgeber: ----			
<u>ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL</u>			
erstellt von: E. Westermann			
erstellt mit: Schüler, Lehrer, SD-Werkstatt, Eltern			
Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering
Arbeitsgeschwindigkeit		○	
Durchhaltevermögen		○	
Stressbelastbarkeit	○		
Reaktionsfähigkeit			○
Kritikverhalten		○	
Frustrationstoleranz		○	
Qualifikation		○	
Anforderungen so darstellen →			Leistungspotentiale so darstellen → 
Bemerkungen:			

Mehrere Termine mit Bewerber, Lehrer und Eltern, um Informationen zum Leistungsprofil zu vervollständigen. Ferner Werkstatt für Behinderte und vormaligen Praktikumsgeber mit gleicher Zielsetzung kontaktiert.

Hiernach handelt es sich bei dem Schüler um einen fleißigen und willigen sowie körperlich belastbaren jungen Mann, der schon in starkem Maße die Anforderungen an Pünktlichkeit, Arbeitsmotivation und Zuverlässigkeit (siehe Grundbedingungen) erfüllen kann. Die schulisch-intellektuellen Leistungen sind eher mittelmäßig: das Lesen gelingt ansatzweise (Buchstaben-, Ziffern- und Uhrlesen gut, ebenso Vergleichen und Sortieren, Wortsynthese dagegen sehr mühsam), Schreiben (handschriftlich Ziffern und geübte Wörter) sowie Rechnen (Messen, Zählen bis 100, Addition und Subtraktion im Zahlenraum bis 20) ebenfalls.

Zur geistigen Behinderung kommt eine mittelgradige Sehschwäche hinzu, dadurch ist das rechtzeitige Erkennen von Abweichungen im Arbeitsprozess (in der Schule z.B. beim Ausschneiden / Sägen nach Vorlage) erschwert.

Es müssen ihm die Aufgabenstellung und Arbeitshilfen modellhaft und operant verstärkend nahegebracht werden. Dann kann er – zwar noch langsam – aber mit guten Ergebnissen die bisher geforderten, durchaus verschiedenartigen Aufgaben bewältigen. Zusätzliche Stärken zeigt der Schüler im Sozialkontakt. Bei grundsätzlich stimmigem Klima bleibt er auch unter Stress freundlich und mitteilend, gegenüber Frustration und Kritik stabil.

Anmeldung zur Betreuung bei der Hauptfürsorgestelle zum 21.06.1996.

Sondierungsphase

07.03.1996

Akquisition von Praktikumsplatz in erreichbarer Nähe. Dabei wurde ein Betrieb im gleichen Ort gewonnen der Freizeitmöbel produziert und 380 Mitarbeiter beschäftigt. Zur Erstellung einer **Arbeitsanalyse** wurde ein Betriebsbesuch vereinbart. Das **Anforderungsprofil** wurde auf der Grundlage der vorliegenden **Arbeitsplatzbeschreibung** erstellt.

Arbeitsanalysebogen, Seite 1	
Name Klient: <i>Herr T.</i>	Erfassungsdatum: <i>07.03.1996</i>
Firma / Arbeitgeber: <i>Firma „S“</i>	
ARBEITSPLATZBESCHREIBUNG	
Arbeitsinhalte/-aufgaben: <i>Sortieren, Verpacken, Rohrebiegen, maschl. Feinlegearbeiten, Montage, Ab stapeln, Pulverbeschichtung, Bestücken</i>	
Arbeitsplatzumfeld (räuml./personell): <i>mehrere großräumige Werkhallen, Einzelarbeitsplätze in Fließfertigung, Schicht- und Sprachkontakt unter Mitarbeitern der Kleingruppe möglich, große Gemeinschaftskantine, sanitäre Anlagen befriedigend, Gruppenleiter und Abteilungsleiter gut erreichbar für Mitarbeiter, hoher Anteil elsässischer Mitarbeiter</i>	
Arbeitsplatzausstattung: <i>Maschinenarbeitsplätze, Magazine am Arbeitsplatz, exakte AVOR-Vorgaben und maschinelle Einrichtung, ausreichend Platz, Maschinen entsprechen Sicherheitsstandards</i>	
Arbeitszeit: Beginn <i>7.00 Uhr</i> Ende <i>16.00 Uhr</i> Beschäftigungsumfang: _____ Std./Woche Schichtarbeit: <input checked="" type="checkbox"/> <i>nein</i> <input type="checkbox"/> <i>ja, bitte erläutern:</i> _____	
Besondere Umgebungseinflüsse (z.B.: Staub, Hitze): <i>keine Klimaanlage/Heizung, sehr warm im Sommer, relativ hoher Geräuschpegel</i>	
Sonstige Bemerkungen zum Arbeitgeber: <i>kennt sich in industriellem Arbeitskontext/Sicherheitsbestimmungen nicht aus</i>	
Sonstige Bemerkungen zum Arbeitsverhältnis: <i>es handelt sich um ein unverbindliches Orientierungspraktikum</i>	

Name Klient: <i>Herr T.</i>	Erfassungsdatum: <i>07.03.1996</i>
Firma / Arbeitgeber: <i>Firma „S“</i>	

ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL

erstellt von: <i>E. Westermann</i>			
erstellt mit: <i>Abteilungsleiter</i>			
Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering
<i>Grundbedingungen</i>	X	X	
<i>Motorik</i>	X	X	
<i>Kognition</i>		X	
<i>Eigenkontrolle</i>	X	X	
<i>Anweisungsverständnis</i>		X	
<i>Grundflexibilität</i>	X		
<i>Qualität der Arbeit</i>	X		
<i>Quantität</i>		X	
<i>Durchhaltevermögen</i>	X		
<i>Kritikverhalten</i>	X	X	
Anforderungen so darstellen → Leistungspotentiale so darstellen →			
Bemerkungen:			

Name Klient: <i>Herr T.</i>	Erfassungsdatum: <i>07.03.1996</i>
Firma / Arbeitgeber: <i>Firma „S“</i>	

ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL

erstellt von: <i>E. Westermann</i>			
erstellt mit: <i>Abteilungsleiter</i>			
Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering
<i>Kommunikationsfähigkeit</i>	X	X	
<i>Qualifikation</i>		X	
Anforderungen so darstellen → Leistungspotentiale so darstellen →			
Bemerkungen:			

Vorgespräch für ein eventuelles Praktikum: Gesprächspartner gibt sich offen; es sind auch leichtere Arbeiten mit geringem intellektuellen und körperlichen Anspruchsniveau vorrätig. Allerdings müssten Mindestanforderungen hinsichtlich sachgemäßem Umgang mit den Werkstücken (keine Beschädigungen / keine fehlerhafte Verschraubungen) und Eigenkontrolle im Arbeitsprozess erfüllbar sein.

Vorbereitungsphase

Schüler arbeitsinhaltlich vorinformiert, Bewerbungsgespräch mit ihm behandelt und geübt.

14.03.1996

Vorstellungsgespräch in der Firma.

Orientierungs- und Qualifizierungsphase

Vereinbarung eines **Orientierungspraktikums** von zwei Wochen mit Personalabteilung und Abteilungsleitung der Firma.

18.03. – 29.03.1996

Orientierungspraktikum in Begleitung des Fachdienstmitarbeiters zur Einarbeitung am Arbeitsplatz an sieben Wochentagen.

Während dieses Praktikums mit Abteilungsleiter und Gruppenleiter **differenziertes Anforderungsprofil erstellt**, da sich Praktikant motiviert und anlernfähig zeigte.

Besuch mit Schulklasse am Arbeitsplatz.

Während dieser Zeit persönliche Rückmeldung an Schule und Eltern durch Praktikant und Fachdienst.


Name Klient: <i>Herr T.</i>	Erfassungsdatum: <i>18.-29.03.1996</i>
Firma / Arbeitgeber: <i>Firma „S“</i>	

Name Klient: <i>Herr T.</i>	Erfassungsdatum: <i>18. - 29.03.1996</i>
Firma / Arbeitgeber: <i>Firma „S“</i>	

erstellt von: <i>E. Westermann</i>
erstellt mit: <i>Abteilungsleiter</i>

Relevante Einzelmerkmale (Merkmalakatalog)	hoch	mittel	gering
Grundbedingungen			
Motorik			
Kognition			
Eigenkontrolle			
Anweisungsverständnis			
Grundflexibilität			
Qualität der Arbeit			
Quantität			
Durchhaltevermögen			
Kritikverhalten			

Anforderungen
so darstellen →



Leistungspotentiale
so darstellen →


Bemerkungen:

Bemerkungen:

erstellt von: <i>E. Westermann</i>
erstellt mit: <i>Abteilungsleiter</i>

[illegible]

Anforderungen
so darstellen →



Leistungspotentiale
so darstellen →

Bemerkungen:

Bemerkungen:

17.04.1996

Auswertungsgespräch mit Praktikant und Firmenmitarbeitern zur **Fortschreibung des Leistungsprofils.**

Personalleiter stellt Beschäftigungsversuch nach Schulentlassung in Abhängigkeit von wirtschaftlicher Entwicklung des Betriebes in Aussicht. Nächstes Gespräch nach der Sommerpause.

Schriftliche Rückmeldung hierüber an Schule und Eltern.

Name Klient: Herr T.	Erfassungsdatum: 17.04.1996
Firma / Arbeitgeber: Firma „S“	

ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL

erstellt von: E. Westermann
erstellt mit: Abteilungsleiter, Personalleiter

Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering
Grundbedingungen	<input type="radio"/>		
Motorik		<input type="radio"/>	
Kognition		<input type="radio"/>	
Eigenkontrolle		<input type="radio"/>	
Anweisungsverständnis		<input type="radio"/>	
Grundflexibilität	<input type="radio"/>		
Qualität der Arbeit	<input type="radio"/>		
Quantität der Arbeit		<input type="radio"/>	
Durchhaltevermögen	<input type="radio"/>		
Kritikverhalten	<input type="radio"/>		

Anforderungen so darstellen →	<input checked="" type="checkbox"/>	Leistungspotentiale so darstellen →	<input type="checkbox"/>
-------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------

Bemerkungen:

Name Klient: Herr T.	Erfassungsdatum: 17.04.1996
Firma / Arbeitgeber: ---	

ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL

erstellt von: E. Westermann
erstellt mit: Abteilungsleiter, Personalleiter

Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering
Kommunikationsfähigkeit	<input type="radio"/>		
Qualifikation		<input type="radio"/>	

Anforderungen so darstellen →	<input checked="" type="checkbox"/>	Leistungspotentiale so darstellen →	<input type="checkbox"/>
-------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------

Bemerkungen:

10.07.1996

Vereinbarung eines weiteren **Qualifizierungspraktikums** über vier Wochen mit obigem Ziel. **Erstellung des konkreten Anforderungsprofils für diesen Fall.**

Arbeitsanalysebogen, Seite 1
Name Klient: <i>Herr T.</i> Erfassungsdatum: 10.07.1996
Firma / Arbeitgeber: <i>Firma „S“</i>
ARBEITSPLATZBESCHREIBUNG
Arbeitsinhalte/-aufgaben: <i>Tischmontage, Sortierarbeiten, maschinengesteuerte Biegearbeiten, (Einlegen Federbügel)</i>
Arbeitsplatzumfeld (räuml./personell): <i>Einzelarbeitsplätze mit Kontakt zu Mitarbeitern der Gruppe</i>
Arbeitsplatzausstattung: <i>siehe Anlage</i>
Arbeitszeit: Beginn <i>Uhr</i> Ende <i>Uhr</i>
Beschäftigungsumfang: <i>Std./Woche</i>
Schichtarbeit: <input checked="" type="checkbox"/> <i>nein</i> <input type="checkbox"/> <i>ja, bitte erläutern:</i>
Besondere Umgebungseinflüsse (z.B.: Staub, Hitze): <i>siehe Anlage</i>
Sonstige Bemerkungen zum Arbeitgeber: <i>Beachtung der Sicherheitsbestimmungen wichtig</i>
Sonstige Bemerkungen zum Arbeitsverhältnis: <i>2. Qualifizierungspraktikum über vier Wochen</i>

Name Klient: <i>Herr T.</i> Erfassungsdatum: 10.07. + 07.11.1996			
Firma / Arbeitgeber: <i>Firma „S“</i>			
<u>ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL</u>			
erstellt von: <i>E. Westermann</i>			
erstellt mit: <i>Abteilungsleiter, Produktionsleiter, Personalleiter</i>			
Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering
<i>Grundbedingungen</i>			
<i>Motorik</i>			
<i>Eigenkontrolle</i>			
<i>Anweisungsverständnis</i>			
<i>Grundflexibilität</i>			
<i>Qualität der Arbeit</i>			
<i>Quantität der Arbeit</i>			
<i>Kommunikationsfähigkeit</i>			
Anforderungen so darstellen →		Leistungspotentiale so darstellen →	
Bemerkungen:			

07.10. – 31.10.1996

Qualifizierungspraktikum in Begleitung des Fachdienstmitarbeiters als Jobcoach zur Einarbeitung am Arbeitsplatz an neun Werktagen.

07.11.1996

Auswertungsgespräch mit **Leistungsprofilerstellung** (Anlage 5), gemeinsam mit Produktions- und Abteilungsleiter. Die Entwicklung wird allseits positiv bewertet. Es wurde ein letztes **Bewährungspraktikum** für Februar/März 1997 vereinbart.

18.11.1996

Schriftliche Rückmeldung an Schule und Eltern.

Einschaltung des Arbeitsamtes und Bewährungsphase

14.01.1997

Berufsberatung beim Arbeitsamt über Eingliederungsverlauf informiert; Eltern schriftlich gebeten, Beratungstermin zu vereinbaren, da in diesem Jahr kein Elternabend in der Schule geplant war.

Mit Produktionsleitung in der Firma für die Zeit vom 24.02. – 04.04.1997 das geplante **Bewährungspraktikum** terminiert.

24.02. – 04.04.1997

Bewährungspraktikum; Regelmäßige Realitätsüberprüfung jetzt nur noch zwei Tage in der Woche durch Besuch am Arbeitsplatz; **Fortschreibung des Anforderungsprofils.**

04.04.1997

Auswertungsgespräch mit Produktionsleiter und Abteilungsleiter. **Eintragung in Leistungsprofil.**

Firma sagt Einstellung zum 01.09.1997 zu.

Arbeitsanalysebogen, Seite 1	
Name Klient: <i>Herr T.</i>	Erfassungsdatum: 24.02. – 04.04.1997
Firma / Arbeitgeber: <i>Firma „S“</i>	
ARBEITSPLATZBESCHREIBUNG	
Arbeitsinhalte/-aufgaben: <i>Tischmontage, Sortieren, Ab stapeln, Federbügel einlegen, Einlegen in Bohrvorrichtung, Recyclingtätigkeit</i>	
Arbeitsplatzumfeld (räuml./personell): <i>siehe Anlage</i>	
Arbeitsplatzausstattung: <i>siehe Anlage</i>	
Arbeitszeit: Beginn <i>Uhr</i> Ende <i>Uhr</i>	
Beschäftigungsumfang: _____ Std./Woche	
Schichtarbeit: <input checked="" type="checkbox"/> <i>nein</i> <input type="checkbox"/> <i>ja, bitte erläutern:</i> _____	
Besondere Umgebungseinflüsse (z.B.: Staub, Hitze): <i>siehe Anlage</i>	
Sonstige Bemerkungen zum Arbeitgeber: <i>siehe Anlage</i>	
Sonstige Bemerkungen zum Arbeitsverhältnis: <i>Einsatz erfolgt im 3. (Bewährungs-)Praktikum (6 Wochen)</i>	

Name Klient: <i>Herr T.</i>				Erfassungsdatum: 24.02. – 04.04.1997			
Firma / Arbeitgeber: <i>Firma „S“</i>							
<u>ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL</u>							
erstellt von: <i>E. Westermann</i>							
erstellt mit: <i>Abteilungsleiter, Produktionsleiter, Personalleiter</i>							
Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering				
<i>Grundbedingungen</i>							
<i>Motorik</i>							
<i>Eigenkontrolle</i>							
<i>Anweisungsverständnis</i>							
<i>Grundflexibilität</i>							
<i>Qualität der Arbeit</i>							
<i>Quantität der Arbeit</i>							
<i>Kommunikationsfähigkeit</i>							
Anforderungen so darstellen →				Leistungspotentiale so darstellen →			
Bemerkungen:							

09.04.1997

Schriftliche Rückmeldung an Schule und Eltern. Information des Arbeitsamtes und Sicherstellung der finanziellen Förderung.

11.04.1997

Gespräch in der Firma über arbeitsvertragliche Modalitäten und administrativen Klärungsbedarf für zunächst befristeten Arbeitsvertrag.

15.04.1997

Dieses Beschäftigungsangebot schriftlich dem Klienten und seinen Eltern unterbreitet.

22.04.1997

Mit Klient telefoniert, der dem Vorschlag der Firma zustimmt, nachdem er sich mit Familie beraten hat.

Arbeitsaufnahme am 01.09.1997

Befristetes Arbeitsverhältnis vom 01.09.1997 – 31.08.1998. In dieser Zeit fanden noch einige Besuche am Arbeitsplatz zur Realitätsüberprüfung unter Einbezug des behinderten Arbeitnehmers und des Abteilungsleiters statt. Angebot an Klienten zur fortgesetzten PsB-Beratung und der Gruppenteilnahme.

30.07.1998

Mit Personalleiter Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geklärt. Arbeitsamt informiert zwecks Sicherstellung der finanziellen Förderung.

30.10.1998

Abmeldung ohne Übergabe an BbD/PSB, da dies vom Klienten nicht als erforderlich angesehen wird.

Fazit (Aktuelle Rückfrage im Mai 2000)

Ergebnis: Herr „T“ arbeitet weiterhin bei Firma „S“. Arbeitnehmer wie Arbeitgeber sind nach wie vor zufrieden mit Blick auf die gestellten Anordnungen und erbrachten Leistungen.

5.2 Klient mit psychischer Behinderung Herr „G“ – Wiedereingliederung nach psychischer Erkrankung in neues Arbeitsverhältnis

Kontaktphase

13.11.1989

Fallmeldung (telefonisch) durch die behandelnde Nervenärztin und Kurzinfo über Klient.

17.11.1989

Telefonische Kontaktaufnahme durch BbD bei Klient - Terminvereinbarung.

20.11.1989

Erstkontaktgespräch mit Herrn „G“ und dessen Ehefrau im Dienstgebäude - ausführliche Erfassung der Vorgeschichte und der aktuellen Situation.

Herr „G“ wirkte noch deutlich antriebsgemindert und hatte zeitweise auch Konzentrationsprobleme, drängte jedoch darauf, alsbald wieder an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren. Obwohl ein unter ähnlichen Voraussetzungen durchgeführter Arbeitsversuch im September d.J. katastrophal endete (Herr „G“ saß weinend auf der Baustelle und musste von seiner Ehefrau abgeholt werden), bestand wenig Einsicht, dass die Voraussetzungen für einen erneuten Arbeitsversuch wegen der noch deutlich bestehenden Funktionseinschränkungen sehr ungünstig waren.

Trotzdem sagte der BbD zu, mit dem Arbeitgeber im Rahmen eines Betriebsbesuches diesbezüglich zu verhandeln.

Ziel des Betriebsbesuches sollte sein:

- a) die Sichtweise des Arbeitgebers kennenzulernen
- b) ein realistisches Bild von der bisherigen betrieblichen Situation zu erhalten und zu dokumentieren
- c) mögliche Handlungsspielräume auszuloten und
- d) das weitere Vorgehen zu vereinbaren.

Sondierungsphase

20.11.1989

Ausführliches Telefonat mit der Inhaberin und Geschäftsführerin zur Vorstellung des Fachdienstes und zur Vorbereitung des beabsichtigten Betriebsbesuches.

22.11.1989

Betriebsbesichtigung:

Arbeitsplatzbeschreibung - Erfassung des bisherigen Anforderungs- und Leistungsprofils - bisherige Erfahrungen des Arbeitgebers besprochen.

Arbeitsanalysebogen, Seite 1	
Name Klient: Herr „G“	Erfassungsdatum: 22.11.1989
Firma / Arbeitgeber: Firma „S“ (zul. Erhebungsstadium)	
ARBEITSPLATZBESCHREIBUNG	
Arbeitsinhalte/-aufgaben: <u>Schaltanlagenbau (u. Plan)</u>	
a) <u>in der Werkstatt eigenständiger Zusammenbau</u>	
b) <u>Aufstellen der Anlagen beim Kunden</u>	
Arbeitsplatzumfeld (räuml./personell): <u>a) Werkstatt ca. 6 x 8 m – 4 Arbeitsplätze für Schaltanlagenbau + Nebenräume</u>	
Arbeitsplatzausstattung: <u>Werkbank, Montagetische, Prüfplatz, Materialträger jeweils zum Arbeitsplatz zugeordnet</u>	
Arbeitszeit: Beginn <u>7.15 Uhr</u> Ende <u>16.15 Uhr</u>	
Beschäftigungsumfang: <u>38,5</u> Std./Woche	
Schichtarbeit: <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein, bitte erläutern: _____	
Besondere Umgebungseinflüsse (z.B.: Staub, Hitze): <u>Beengte Platzverhältnisse – Belichtung und Belüftung ausreichend – Sozialräume o.ä.</u>	
Sonstige Bemerkungen zum Arbeitgeber: <u>Sehr uneinsichtig</u>	
Sonstige Bemerkungen zum Arbeitsverhältnis: <u>Betrieb stark belastet – Akzeptanzbereitschaft nur noch gering – Kleinbetrieb: insg. 23 Mitarbeiter – jeder kennt jeden</u>	

Arbeitsanalysebogen, Seite 3		
Name Klient: Herr „G“	Erfassungsdatum: 22.11.1989	
Firma / Arbeitgeber: Firma „S“		
ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL		
erstellt von: <u>B. Deutsch</u>		
erstellt mit: <u>Arbeitgeber und Vorgesetztem</u>		
Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch mittel gering	
Grundbedingungen		
Zuverlässigkeit		
Konzentration		
Wahrnehmung		
Anweisungsverständnis		
Eigenständigkeit		
Arbeitsgeschwindigkeit		
Durchhaltevermögen		
Stressbelastbarkeit		
Qualifikation		
Anforderungen so darstellen →	Leistungspotentiale so darstellen →	
Bemerkungen:		

Ergebnisse:

Derzeit keine Möglichkeit der direkten Rückführung - drohende Kündigung, weil sekundäre Krankheitssymptome (Antriebslosigkeit, Konzentrationsprobleme, geringe Frustrationstoleranz) keine Arbeitsfähigkeit ermöglichen und durch Wahrnehmungsprobleme ein hohes Unfallrisiko (Hochspannungsprüfung) bestand. Vorschlag BbD: Einleitung von Reha-Maßnahme (Belastungserprobung bzw. berufliche Anpassung).

Planungsphase

04.12.1989

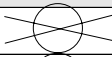
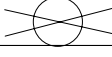
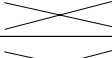

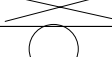

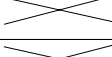

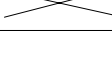

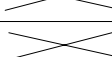

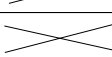

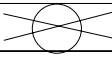

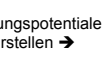
Bei einem Hausbesuch wurden die Ergebnisse der Sondierung ausführlich besprochen. Dabei wurde deutlich, dass Herr „G“ zu ähnlichen Einschätzungen kam wie der Arbeitgeber. Es war klar, dass das Arbeitsverhältnis so nicht aufrechterhalten werden kann.

Arbeitsanalysebogen, Seite 3

Name Klient: Herr „G“	Erfassungsdatum: 04.12.1989
Firma / Arbeitgeber: Firma „S“	

ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL

erstellt von: B. Deusch
erstellt mit: Herrn „G“

Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering
Grundbedingungen			
Zuverlässigkeit			
Konzentration			
Wahrnehmung			
Anweisungsverständnis			
Eigenständigkeit			
Arbeitsgeschwindigkeit			
Durchhaltevermögen			
Stressbelastbarkeit			
Qualifikation			

Anforderungen so darstellen →		Leistungspotentiale so darstellen →	
----------------------------------	---	--	--

Bemerkungen:

Da die Familie „G“ wirtschaftlich aufs Äußerste belastet war (deshalb drängte Herr „G“ auch so sehr auf baldige Arbeitsaufnahme), hätte der Verlust des Arbeitsplatzes gravierende Folgen gehabt. Gemeinsam mit seiner Ehefrau entschied sich Herr „G“ für die Stabilisierungsmaßnahme in „B“.

Die bisherigen Ergebnisse wurden ausführlich mit der Nervenärztin besprochen. Diese übernahm die Anmeldung zur medizinischen Reha-Maßnahme "Belastungs-erprobung" in „B“. Der BbD informiert seinerseits die Reha-Einrichtung über das bisherige Arbeitsverhältnis und das Ziel der Maßnahme.

Die weiteren Betreuungsgespräche am 28.12.1989, am 09.01.1990 und am 14.02.1990 dienten der inhaltlichen Vorbereitung der Reha-Maßnahme.

09.01.1990

Der Maßnahmebeginn wurde dem Arbeitgeber mitgeteilt.

14.02.1990

Die ausführliche Arbeitsanalyse wurde der Reha-Einrichtung übermittelt – rechtzeitige Zwischenauswertung wurde vereinbart.

Stabilisierungsphase

05.03.1990 - 23.05.1990

Belastungserprobung und berufliche Anpassung in „B“.

10.04.1990

Zwischenauswertung in B. Tendenz positiv.

17.05.1990

Rückmeldung vom Reha-Zentrum in „B“, dass Maßnahme relativ erfolgreich, noch im Laufe des Monats Mai abgeschlossen werden kann. Ein aktuelles Leistungsprofil wurde erstellt.

Arbeitsanalysebogen, Seite 3

Name Klient: Herr „G“











Erfassungsdatum: 17.05.1990

Firma / Arbeitgeber: Firma „S“

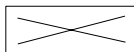
ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL

erstellt von: B. Deusch

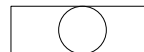
erstellt mit: Reha-Berufstherapeut

Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering
Grundbedingungen			
Zuverlässigkeit			
Konzentration			
Wahrnehmung			
Anweisungsverständnis			
Eigenständigkeit			
Arbeitsgeschwindigkeit			
Durchhaltevermögen			
Stressbelastbarkeit			
Qualifikation			

Anforderungen
so darstellen →



Leistungspotentiale
so darstellen →



Bemerkungen:

bei 6 Stunden Arbeitszeit pro Tag

17.05.1990

Erneute Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber zur Vorbereitung der betrieblichen Rückführung.

22.05.1990

Betriebsbesuch. Die Ergebnisse der Reha-Maßnahme wurden ausführlich besprochen - die weiteren Schritte zur betrieblichen Rückführung und Stabilisierung wurden vereinbart. Ein fähigkeitsadäquates Anforderungsprofil wurde entwickelt. Die erforderlichen persönlichen Hilfen wurden dargestellt. Der direkte Vorgesetzte wurde ausführlich über mögliche Dekompensationsrisiken informiert. Regelmäßige Realitätsüberprüfung wurde fest vereinbart und terminlich fixiert.

Ein Krisenplan wurde besprochen und vereinbart (d.h., im Komplikationsfall ist der Unterzeichner auf kurzem Wege erreichbar - sollte dies nicht möglich sein, wurden alternative Krisenhilfen besprochen).

Arbeitsanalysebogen, Seite 3

Name Klient: Herr „G“	Erfassungsdatum: 22.05.1990
Firma / Arbeitgeber: Firma „S“	

ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL

erstellt von: B. Deusch
erstellt mit: Arbeitgeberin und direktem Vorgesetzten

Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering
Grundbedingungen			
Zuverlässigkeit			
Konzentration			
Wahrnehmung			
Anweisungsverständnis (X)			
Eigenständigkeit (X)			
Arbeitsgeschwindigkeit			
Durchhaltevermögen			
Stressbelastbarkeit (X)			
Qualifikation			

Anforderungen so darstellen →		Leistungspotentiale so darstellen →	
----------------------------------	--	--	--

Bemerkungen: (X) = Unterstützung durch Mentor = direkter Vorgesetzter
--

29.05.1990

Abklärung der stufenweisen Wiedereingliederung mit der zuständigen Krankenkasse.

05.06.1990

Beginn der stufenweisen Wiedereingliederung. Herr „G“ wurde, wie zuletzt im Reha-Zentrum, 6 Stunden täglich belastet. Grundlage war das angepasste Anforderungsprofil. Ab dem 02.07.1990 konnte Herr „G“ wieder vollschichtig eingesetzt werden.

13.06.1990 - 26.07.1990

Die Betriebsbesuche am 13.06., 25.06. und am 16.07.1990 dienten der Realitätsüberprüfung und wurden durch die Betreuungsgespräche am 25.06. und 25.07.1990 kritisch reflektiert.

Beim Betriebsbesuch am 26.07.1990 wurde übereinstimmend festgestellt, dass sich Herr „G“ auf einem befriedigenden Niveau stabilisiert hat, dass aber die Belastung des

Arbeitgebers durch die eingeschränkte Verwendungs- und Leistungsfähigkeit auf Dauer zu groß ist.

Auf Anraten des Fachdienstes hat der Arbeitgeber deshalb einen Antrag auf Minderleistungsausgleich und Abgeltung des Betreuungsaufwandes bei der zuständigen Hauptfürsorgestelle gestellt.

Arbeitsanalysebogen, Seite 3

Name Klient: Herr „G“	Erfassungsdatum: 26.07.1990
Firma / Arbeitgeber: Firma „S“	

ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL

erstellt von: B. Deutsch
erstellt mit: Arbeitgeber und Herr „G“

Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering
Grundbedingungen			
Zuverlässigkeit			
Konzentration			
Wahrnehmung			
Anweisungsverständnis			
Eigenständigkeit			
Arbeitsgeschwindigkeit			
Durchhaltevermögen			
Stressbelastbarkeit			
Qualifikation			

Anforderungen so darstellen → Leistungspotentiale so darstellen →

Bemerkungen:

Fachdienstliche Stellungnahme des BbD vom 30.07.1990 zum Antrag des Arbeitgebers auf Minderleistung/Belastungsausgleich (siehe Anlage 5.2.1)

23.08.1990

Mit Bescheid vom 23.08.1990 wurde dem Arbeitgeber ein monatlicher Belastungsausgleich von 1.200,-- DM bewilligt.

Betriebsbedingte Kündigung

03.09.1990

Telefonische Rückmeldung der Arbeitgeberin: Frau „L“ teilte mit, dass sie den Geschäftsbereich Schaltanlagenbau schließen müsse. Grund für die Schließung war die

Kündigung des derzeitigen Meisters. Frau „L“ könne diesem Geschäftsbereich fachlich nicht selbst vorstehen und möchte sich deshalb nicht wieder in die Abhängigkeit eines neuen Meisters begeben. D.h., Herr „G“ würde zusammen mit den anderen Mitarbeitern dieses Geschäftsbereiches freigesetzt. Für die Abwicklung der Restaufträge werden noch etwa zwei Monate benötigt.

Da Frau „L“ bei Herrn „G“ nach der langen Krankheitsphase eine sehr positive Entwicklung sieht, sagt sie dem Unterzeichner zu, sich gemeinsam mit der PSB intensiv um eine Weiterbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber zu bemühen.

04.09.1990

Nach telefonischer Vorankündigung findet ein Hausbesuch zur Besprechung des oben genannten Sachverhaltes statt. Da die Familie „G“ wirtschaftlich unter extremer Belastung steht (zwei Kleinkinder und Hausbau), befürchtet vor allem die Ehefrau eine psychische Verschlechterung.

Da Herr „G“ jedoch zu diesem Zeitpunkt psychisch gut stabilisiert war, konnte er zwischenzeitlich auch wieder an eine realistische Vermittlungschance bei einem anderen Arbeitgeber glauben.

Arbeitsplatzsuche / Vermittlungsleistungen

17.09.1990

Nach telefonischer Vorabsprache Betriebsbesuch und Gespräch mit der Inhaberin, Frau „L“. Sie sieht eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bei einem bisherigen großen Auftraggeber (Fa. „X“), der bereit wäre, Herrn „G“ für die Wartung der dort installierten Anlagen als Betriebselektriker einzustellen. Der Unterzeichner sagte zu, diese Möglichkeit vor Ort zu überprüfen und das Ergebnis mit Herrn und Frau „G“ zu besprechen.

21.09.1990

Betriebsbesuch bei möglichem neuen Arbeitgeber (Fa. „X“) des Herrn „G“. Die genaue Arbeitsplatzanalyse ergab, dass Herr „G“ ohne persönliche Unterstützung eines Meisters oder Vorarbeiters eigenverantwortlich im Drei-Schicht-Betrieb große Produktionssteuerungsanlagen warten und instandsetzen müsste. Der Unterzeichner sah deutliche Überforderungspotentiale bezüglich der Leistungsfunktionsbereiche Eigenständigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Stressbelastbarkeit, Eigenverantwortlichkeit und Selbstsicherheit.

Arbeitsanalysebogen, Seite 1	
Name Klient: Herr „G“	Erfassungsdatum: 21.09.1990
Firma / Arbeitgeber: Firma „X“ (zu 4. Erhebungsstadium)	
ARBEITSPLATZBESCHREIBUNG	
Arbeitsinhalte/-aufgaben: <u>Eigenverantwortliche Wartung und Instandsetzung großer Produktionssteuerungsanlagen, ggf. kleinere Neuinstallationen</u>	
Arbeitsplatzumfeld (räuml./personell): <u>a) Elektrowerkstatt ca. 6 x 12 m / 9 Werkbänke incl. Prüfpplätze b) Produktionshallen</u>	
Arbeitsplatzausstattung: <u>Mess- und Prüfgeräte; Modulersatzteile; Komplettlager; sehr gute Werkzeugausstattung</u>	
Arbeitszeit: Beginn _____ Ende _____ Beschäftigungsumfang: <u>38,5</u> Std./Woche Schichtarbeit: <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja, bitte erläutern: <u>Drei-Schicht-Betrieb – ganzjährig (Papierherstellung)</u>	
Besondere Umgebungseinflüsse (z.B.: Staub, Hitze): <u>Prozesswärme, Luftfeuchtigkeit, monotone Geräuschebelastung, künstliches Licht</u>	
Sonstige Bemerkungen zum Arbeitgeber: _____	
Sonstige Bemerkungen zum Arbeitsverhältnis: <u>(Großbetrieb 1220 Mitarbeiter) – Betriebs-elektriker: 1 Meister</u>	

Arbeitsanalysebogen, Seite 3			
Name Klient: Herr „G“	Erfassungsdatum: 21.09.1990		
Firma / Arbeitgeber: Firma „X“ (möglicher Arbeitgeber)			
ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL			
erstellt von: <u>R. Densch</u>			
erstellt mit: <u>Abteilungsleiter und Vorarbeiter</u>			
Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering
Grundbedingungen			
Zuverlässigkeit			
Konzentration			
Anweisungsverständnis			
Entscheidungsfähigkeit			
Eigenständigkeit			
Arbeitsgeschwindigkeit			
Durchhaltevermögen			
Stressbelastbarkeit			
Qualifikation			
Anforderungen so darstellen →		Leistungspotentiale so darstellen →	
Bemerkungen:			

Im Gespräch mit Herrn „G“ und Frau „G“ stellten auch diese fest, dass eine Tätigkeit unter o.g. Voraussetzungen (obwohl wirtschaftlich interessant) für den weiteren Stabilisierungsprozess kontraproduktiv sein würde.

Der bisherige Arbeitgeber musste deshalb seinen Kündigungsantrag aufrechterhalten.

Einschaltung des Arbeitsamtes

24.09.1990

Telefonat mit der Arbeitsvermittlung für Schwerbehinderte beim Arbeitsamt Karlsruhe. Dabei skizzierte der Unterzeichner kurz das derzeit mögliche Leistungsprofil (nannte aber auch die Funktionseinschränkungen), das Herr „G“ in ein künftiges Arbeitsverhältnis einbringen könnte. Das Arbeitsamt nannte Fördermöglichkeiten und teilte einige Vermittlungsangebote mit. Bereits am 01.10.1990 war ein interessierter Arbeitgeber gefunden.

01.10.1990

Der Unterzeichner besprach mit Herrn „G“ im Rahmen eines Einzelgespräches ausführlich die künftigen Anforderungen bei einem Elektro-Großhandel. Herr „G“ sollte dort als Lagerfachverkäufer Fachkunden bedienen. Da er über sehr große Sachkenntnisse und über mehrjährige Berufserfahrung, vor allem im Schaltanlagenbau, aber auch in der Elektroinstallation verfügte, war er für den künftigen Arbeitgeber interessant. Es wurde

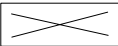
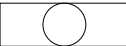
vereinbart, dass sowohl die Schwerbehinderteneigenschaft als auch der psychiatrische Krankheits Hintergrund dem künftigen Arbeitgeber transparent gemacht werden.

Der BbD nahm Kontakt mit der Firma „M“ (künftiger Arbeitgeber) auf und klärte das Anforderungs- und Leistungsprofil vor Ort.

03.10.1990

Zunächst stellte der Unterzeichner sich und den Fachdienst vor. Dann hatte er Gelegenheit, das künftige Aufgabenfeld ausführlich zu analysieren. Er vereinbarte mit dem künftigen Arbeitgeber ein für das derzeitige Leistungsbild günstiges Anforderungsprofil.

Arbeitsanalysebogen, Seite 1	
Name Klient: Herr „G“	Erfassungsdatum: 03.10.1990
Firma / Arbeitgeber: Firma „M“ (zu 5. Erfassungsdatum)	
ARBEITSPLATZBESCHREIBUNG	
Arbeitsinhalte/-aufgaben: <u>Lager-Direktverkauf, Fachkundenberatung /-bedienung, Kommissionierung (Großaufträge) – eigener Schwerpunkt Material für Schaltanlagenbau</u>	
Arbeitsplatzumfeld (räuml./personell): <u>Lagerverkauf besteht aus 10 Mitarbeitern (1 Lagerleiter, 1 Stellvertreter); Verkaufsfläche ca. 14 x 40 m + Bürotrakt und Sozialräume</u>	
Arbeitsplatzausstattung: <u>Stehpulte für Kassierische, Bedientheke und kleines Büro für den Lagerleiter (Arbeit im Stehen und Gehen, selten im Sitzen)</u>	
Arbeitszeit: Beginn <u>7.30 Uhr</u> Ende <u>16.15 Uhr</u>	
Beschäftigungsumfang: <u>38,5</u> Std./Woche	
Schichtarbeit: <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, bitte erläutern: _____	
Besondere Umgebungseinflüsse (z.B.: Staub, Hitze): <u>Großer offener Bereich – direkter Kundenkontakt – keine Rückzugsmöglichkeit am Arbeitsplatz</u>	
Sonstige Bemerkungen zum Arbeitgeber: _____	
Sonstige Bemerkungen zum Arbeitsverhältnis: <u>Elektrohandel - 32 Mitarbeiter</u>	

Arbeitsanalysebogen, Seite 3			
Name Klient: Herr „G“		Erfassungsdatum: 03.10.1990	
Firma / Arbeitgeber: Firma „M“ (künftiger Arbeitgeber)			
ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL			
erstellt von: B. Deutsch			
erstellt mit: Arbeitgeber / Lagerleiter (und künftigen Mentor)			
Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering
Grundbedingungen			
Zuverlässigkeit			
Konzentration			
Eigenkontrolle			
Auffassungsgabe			
Eigenständigkeit			
Arbeitsgeschwindigkeit			
Stressbelastbarkeit			
Kommunikationsfähigkeit			
Qualifikation			
Anforderungen so darstellen →		Leistungspotentiale so darstellen →	
Bemerkungen: _____			

Bewerbertraining

04.10.1990

Zur Vorbereitung des nun anstehenden Vorstellungsgesprächs bei Firma „M“ fand ein ausführliches Bewerbungstraining statt.

Im Vordergrund stand die Darstellung der eigenen Fähigkeiten und beruflichen Erfahrungen, die trotz der Erkrankung in ein künftiges Arbeitsverhältnis einbringbar sind. Darüber hinaus wurden Fragen zur Erkrankung, zu möglichen Funktionseinschränkungen und zum Umgang mit der eigenen Krankheit ausführlich besprochen.

Herr „G“ war sehr schnell dafür zu gewinnen, gegenüber dem künftigen Arbeitgeber mit „offenen Karten“ zu spielen.

08.10.1990

Telefonische Rückmeldung der Firma „M“ beim Unterzeichner.

Die Firma „M“ hatte trotz vorheriger Skepsis einen guten persönlichen Eindruck von Herrn „G“. Um die weitere Vorgehensweise zu besprechen und die Möglichkeiten der begleitenden Hilfe und psychosozialen Betreuung im Detail kennenzulernen, wurde ein weiterer Betriebsbesuch beim künftigen Arbeitgeber vereinbart.

10.10.1990

Betriebsbesuch bei Firma „M“.

Wichtig war, dass der künftige Arbeitgeber davon überzeugt werden konnte, dass es für den Erfolg der Einarbeitung von großer Bedeutung sein wird, Herrn „G“ einen persönlichen Ansprechpartner innerhalb des Verkaufsbereichs zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus informierte der Unterzeichner konkret über die weitergehenden Möglichkeiten zur finanziellen Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Bereits wenige Tage später meldete sich der persönliche Ansprechpartner für Herrn „G“ beim Unterzeichner. Der Unterzeichner nutzte die Gelegenheit und informierte ausführlich über die Fähigkeiten und Kenntnisse, den Krankheitshintergrund und über mögliche Beschäftigungsrisiken. Darüber hinaus wurde die Form der persönlichen Unterstützung des Anleiters durch den BbD besprochen und weiterhin vereinbart.

19.10.1990

Das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses unter den genannten Bedingungen wurde mit dem künftigen Arbeitgeber vereinbart.

24.10.1990

Mit dem bisherigen Arbeitgeber wurde zum 31.10.1990 ein Aufhebungsvertrag unterzeichnet.

Das neue Arbeitsverhältnis - Zeit der Bewährung

01.11.1990

Arbeitsbeginn beim neuen Arbeitgeber.

01.11.1990 - 17.12.1990

Für die ersten Wochen wurden regelmäßige Rückmeldungen im Betrieb, Betreuungsgespräche im Büro des Unterzeichners und Reflektionsgespräche in der Familie des Herrn „G“ vereinbart. So fanden im Zeitraum vom 01.11.1990 bis zum 17.12.1990 zwei Hausbesuche, drei Betriebsbesuche und vier Betreuungsgespräche im Büro des Unterzeichners statt.

Kurzzusammenfassung zu diesen Gesprächen:

Herrn „G“ fiel die Umstellung vom Schaltanlagenbau zum Fachverkäufer sehr schwer. Häufig zweifelte er daran, den Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht werden zu können. Entgegen seinen eigenen Zweifeln wurde er von seinem direkten Vorgesetzten und der Geschäftsleitung für die bis dahin gezeigten Anstrengungen gelobt. Obwohl er noch deutlich verlangsamt war, deutete die Geschäftsleitung nach Ablauf der Probezeit an, dass man, sofern finanzielle Unterstützung seitens der Hauptfürsorgestelle möglich wird, bereit ist, Herrn „G“ in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

18.12.1990

Betriebsbesuch - Gespräch mit der Geschäftsleitung.

Der Arbeitgeber war mit der bisherigen Entwicklung unter den o.g. Einschränkungen zufrieden. Er teilte jedoch mit, dass er nun auf das Angebot des Unterzeichners zurückgreifen wolle, um mit ihm gemeinsam entsprechende finanzielle Unterstützungsleistungen seitens der Hauptfürsorgestelle zu erreichen.

In einem ersten Schritt wurde ein Antrag auf Mehrfachanrechnung beim Arbeitsamt Karlsruhe gestellt.

Die weitere Entwicklung

Der Unterzeichner unterstützte diesen Antrag durch eine qualifizierte fachdienstliche Stellungnahme. Bereits im Januar 1991 erfolgte die Mehrfachanrechnung durch das Arbeitsamt Karlsruhe.

In den folgenden Monaten stabilisierte sich das Arbeitsverhältnis deutlich, so dass die betreuende Unterstützung des Unterzeichners abnahm. Im Sommer 1991 kam es jedoch zu verstärkten Spannungen zwischen Herrn „G“ und dem neuen direkten Vorge-

setzten. Zwischen dem 15.05. und dem 16.09.1991 fanden erneut mehrere Betriebsbesuche, Hausbesuche und Betreuungsgespräche zur Klärung der belastenden Situation statt. Der Unterzeichner erreichte nach mehreren offenen Gesprächen mit dem direkten Vorgesetzten und der Geschäftsleitung eine deutliche Entlastung der Situation.

In diesem Zusammenhang wurde der Antrag auf Minderleistungsausgleich und Abgeltung des Betreuungsaufwandes durch den Arbeitgeber gestellt.

Fachdienstliche Stellungnahme vom 03.06.91 (siehe Anlage 5.2.2)

Arbeitsanalysebogen, Seite 3			
Name Klient: Herr „G“		Erfassungsdatum: 03.06.1991	
Firma / Arbeitgeber: Firma „M“			

ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL

erstellt von: B. Deutsch			
erstellt mit: Reha-Berufstherapeut			

Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering
Grundbedingungen		○	
Zuverlässigkeit	○		
Konzentration		○	
Eigenkontrolle		○	
Auffassungsgabe			○
Eigenständigkeit			○
Arbeitsgeschwindigkeit			○
Stressbelastbarkeit (Zeitdruck)		○	
Kommunikationsfähigkeit		○	
Qualifikation		○	

Anforderungen
so darstellen →

Leistungspotentiale
so darstellen →

Bemerkungen:

Hintergrund für die Verschärfung der Situation beim neuen Vorgesetzten war dessen Angst, für die verlangsamte Arbeitsweise des Herrn „G“ verantwortlich gemacht werden zu können.

Mit Bescheid vom 16.09.1991 wurde das Arbeitsverhältnis seitens der Hauptfürsorgestelle mit einem monatlichen Zuschuss von 1.100,-- DM gefördert.

Stand der Dinge im Mai 1993

Zwischenzeitlich hat sich das Arbeitsverhältnis auf einem beiderseits akzeptablen Niveau stabilisiert. Das personelle Umfeld ist weitgehend stabil und die Akzeptanzgrundlage gegenüber Herrn „G“ erfreulich groß. Die Betreuungsintensität hat deutlich abgenommen, so dass persönliche Betriebsbesuche nur noch zweimal im Jahr stattfinden. Zur Unterstützung in persönlich angstbesetzten Situationen wendet sich Herr „G“ oder dessen Ehefrau gelegentlich an den Unterzeichner.

Die dabei zu besprechenden Probleme sind fassbarer geworden. Der derzeitige betreu-erische Aufwand ist somit gut leistbar. Von prophylaktischer Bedeutung ist, dass der Unterzeichner nach wie vor sowohl für das betriebliche als auch das familiäre Umfeld ansprechbar und auf kurzem Wege erreichbar ist. Zu erwähnen ist an dieser Stelle noch, dass in den vergangenen drei Jahren neben den vielen Gesprächen im Betrieb, in der Familie und im Büro des Unterzeichners immer wieder auch Rücksprachen mit der behandelnden Nervenärztin stattfanden.

Arbeitsanalysebogen, Seite 3

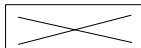
Name Klient: Herr „G“	Erfassungsdatum: Mai 1993
Firma / Arbeitgeber: Firma „M“	

ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL

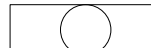
erstellt von: B. Deusch
erstellt mit: Arbeitgeber / Lagerleiter

Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering
Grundbedingungen			
Zuverlässigkeit			
Konzentration			
Eigenkontrolle			
Auffassungsgabe			
Eigenständigkeit			
Arbeitsgeschwindigkeit			
Stressbelastbarkeit (Zeitdruck)			
Kommunikationsfähigkeit			
Qualifikation			

Anforderungen
so darstellen →



Leistungspotentiale
so darstellen →



Bemerkungen:

Stand der Dinge im Mai 2000

Herr „G“ ist immer noch bei Firma „M“ beschäftigt. Besondere seelische Belastungen traten immer dann auf, wenn außergewöhnliche Anforderungen zu meistern waren oder Veränderungen zu bewältigen waren. In den letzten fünf Jahren wurde zweimal ein neues EDV-System eingeführt. Dies führte zeitweise zu paranoiden Symptomen. Auch die Teilnahme an Fortbildungsseminaren bestimmter Hersteller überfordern die emotionale Belastbarkeit von Herrn „G“. Zeitweise musste Herr „G“ einige Wochen deshalb pausieren. Insgesamt sind dadurch jedoch keine überdurchschnittliche Fehlzeiten entstanden.

Alle Beteiligten können mittlerweile gut mit der Situation umgehen. Die familiäre Situation ist stabil. Aus den gemeinsamen Erfahrungen lies sich ein „Frühwarnsystem“ zur Abwehr der Krankheit entwickeln.

Getragen wird das Arbeitsverhältnis jedoch nach wie vor von der Zufriedenheit des Arbeitgebers, der Zuverlässigkeit, Engagement, Genauigkeit und Aufrichtigkeit höher bewertet als das quantitative Arbeitsergebnis. Neben der fachdienstlichen Unterstützung und den finanziellen Leistungen der HFSt ist dies die Grundlage für ein stabiles Arbeitsverhältnis.

5.2.1 Fachdienstliche Stellungnahme vom 30.07.1990

An SG 1114

im Hause

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben für den schwerbehinderten Arbeitnehmer Herrn G,
geb. 12.12.1958, Baustraße 10, 00000 „K“
Arbeitgeber: Fa. "S".

Fachdienstliche Stellungnahme zum Antrag des Arbeitgebers auf Gewährung einer Zuwendung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Abgeltung besonderer Belastungen (Minderleistungsausgleich und besonderer Betreuungsaufwand).

Vorbemerkungen

Herr „G“ wird vom Unterzeichner seit 20.11.1989 im Rahmen der psychosozialen Betreuung durchgehend betreut.

Die Stellungnahme beruht auf Erkenntnissen aus zahlreichen Betreuungsgesprächen / Familiengesprächen, den Betriebsbesuchen vom 27.11.89, 09.01.90, 06.06.90 und 16.07.90; den Ergebnissen der beruflichen Anpassungsmaßnahme beim Reha-Zentrum in „L“ sowie den Rücksprachen mit der behandelnden Nervenärztin, Frau Dr. „B“ aus „L“.

1. Zur Person des Herrn „G“

1.1 Vorgeschichte und derzeitige soziale Situation

Herr „G“ wuchs in einfachen und geordneten Verhältnissen auf. Seine Kindheit und Jugend verliefen ohne Psycho-pathologischen Anhalt. Die Beziehungen zur Herkunftsfamilie werden als tragfähig und gut bezeichnet.

Herr „G“ ist seit 1986 verheiratet und Vater von 2 Kindern (1 + 3 Jahre alt). Er bewohnt eine eigene Wohnung im Hause seiner Eltern. Die Ehe wird von beiden Ehepartnern, trotz der Belastungen als tragfähig eingestuft. Dies entspricht auch der Einschätzung des Unterzeichners.

1.2 Schulischer und beruflicher Werdegang

Herr „G“ besuchte die Grund- und Hauptschule in „K“ und erreichte nach 9-jähriger Schulzeit 1974 den Hauptschulabschluss. Im Anschluss daran absolvierte er eine 3-jährige Berufsausbildung bei der Fa. „A“ in „K“ zum Elektroanlagen-Installateur von 1974 - 1977 erfolgreich. Von 1977 - 1982 wurde er bei der Ausbildungsfirma als Elektroanlagen-Installateur weiter beschäftigt. Seit dem 01.02.82 ist Herr „G“ bei der Fa. „S“ in „K“ beschäftigt.

1.3 Krankheitsgeschichte

Infolge einer ungewollten Schwangerschaft seiner jetzigen Frau änderte sich das Leben des Herrn „G“ 1986 schlagartig. Als Konsequenz aus dieser Schwangerschaft heiratete Herr „G“ sehr kurzfristig. In diesem Zusammenhang musste das elterliche Wohnhaus aus- und umgebaut werden. Dies alles geschah unter recht großem Zeitdruck. Die Eheleute „G“ berichteten, dass sie praktisch rund um die Uhr arbeiteten.

Im Sommer 1986 zeigten sich die ersten Symptome einer psychotischen Persönlichkeitsveränderung. Herr „G“ äußerte sich zu medienbezogenen Halluzinationen. Zunächst sah er sich durch Hinweise in der Tageszeitung, später auch aus Radio und Fernsehen bedroht. Die Problematik steigerte sich, so dass infolge zunehmender Schlaflosigkeit und massiver Angstgefühle eine ambulante psychiatrische Betreuung notwendig wurde. Der erste Schub einer paranoiden Psychose wurde jedoch nur unzureichend kompensiert. Unmittelbar nach der Heirat brach die Krankheit erneut aus.

Auch ein Arztwechsel zu Herrn Dr. „S“ in „L“ brachte keine ausreichende Kompensation. Von Juni 1986 bis Ende November 1986 war Herr „G“ durchgehend arbeitsunfähig.

Der berufliche Wiedereinstieg verlief äußerst problematisch. Der Arbeitgeber und die Eheleute „G“ berichteten übereinstimmend, dass Herr „G“ zeitweilig nur zu einfachsten Arbeiten eingesetzt werden konnte. Die Situation verbesserte sich im gesamten Jahr 1987 nur geringfügig. Im Januar 1988 trat erneut eine Verschlechterung des psychischen Zustandes ein. Im Zusammenhang mit dem zweiten Schub dieser Erkrankung war Herr „G“ vom Februar bis März 1988 erneut arbeitsunfähig. Auch dieser Krankheitsschub wurde nicht stationär behandelt.

Infolge der permanenten Depotmedikation waren vor allem Funktionsstörungen im psychomotorischen und kognitiven Bereich (Antriebsstörungen, Konzentrations-schwierigkeiten, Körperkoordinationsprobleme) wahrzunehmen. Der Arbeitgeber blieb weiterhin stark belastet. Der Hausumbau ging nur noch schleppend voran, so dass auch Unzufriedenheiten im privaten Umfeld für Herrn „G“ wieder zunehmend belastend wurden. Hinzu kam eine ab dem Frühjahr 1989 auftretende Krebserkrankung bei der Mutter des Klienten.

Im Juni 1989 dekompenzierte Herr „G“ erneut psychotisch. Erst jetzt erfolgte eine stationäre psychiatrische Behandlung in der Psychiatrie in „L“ (Juni - August 1989). Im September 1989 fand dann ein Arbeitsversuch statt, der nach

einer Woche katastrophal endete. Erst jetzt deutete der Arbeitgeber an, dass er das Arbeitsverhältnis nicht mehr aufrechterhalten könne.

Auf Vermittlung der behandelnden Nervenärztin, Frau Dr. „B“ aus „L“, wandten sich Herr und Frau „G“ an den Unterzeichner.

1.4 Diagnose / Problematik

Herr „G“ leidet nach ärztlichen Angaben seit 1986 am dritten Schub einer paranoid-halluzinatorischen Psychose aus dem schizophrenen Formenkreis. Residualphasen waren bisher von starker Antriebshemmung und depressiver Niedergeschlagenheit gekennzeichnet.

In den ersten Jahren der Krankheit lag kaum Krankheitseinsicht vor, so dass ein adäquater Umgang mit der Krankheit nicht möglich war. Herr „G“ wollte nicht einsehen, dass er unter den massiven Leistungsfunktionseinschränkungen nicht arbeitsfähig war.

Erst die Kündigungsandrohung durch den Arbeitgeber (Erzeugung des "konstruktiven Leidensdruckes") schuf die Voraussetzung für eine positive Verhaltensänderung.

2. Arbeitssituation

Die Fa. „S“ ist ein kleines mittelständisches Unternehmen mit den Produktionsschwerpunkten Schaltanlagenbau und einem kleinen Bereich Sanitäranlagen. Herr „G“ ist als Schaltanlagenbauer und Elektromonteur eingesetzt. Der Arbeitseinsatz findet sowohl in der Betriebswerkstatt als auch auf Baustellen statt.

Bei der Beschäftigung des Herrn „G“ treten neben der deutlichen Verlangsamung vor allem auch Schwierigkeiten in den Funktionsbereichen Eigenständigkeit und Selbstsicherheit sowie beim Anweisungsverständnis und der Flexibilität auf. Herr „G“ ist deshalb besonders auf das Entgegenkommen seiner Kollegen und die Zuwendung des Werkstattmeisters angewiesen.

Arbeitsanweisungen müssen eindeutig und klar sein, vor allem unvorhersehbare Änderungen im Arbeitsablauf können ihn so sehr verunsichern, dass ein selbständiges Weiterarbeiten nicht möglich ist. Dies wirkt sich besonders belastend auf Baustellen aus und muss entsprechend personell berücksichtigt werden. Der Arbeitgeber bemüht sich deshalb darum, Herrn „G“ nur entsprechend seiner reduzierten Fähigkeiten einzusetzen. Vor allem der unmittelbare Vorgesetzte, Herr „St“, aber auch seine Monteurskollegen sind dadurch häufig belastet.

Als ausgleichendes Moment kommt Herrn „G“ seine gute Motivation und sein deutliches Bemühen zugute. Hilfsbereitschaft und Zuverlässigkeit zeichnen ihn genauso aus wie ein hohes Maß an Präzision (bis hin zur Pedanterie).

Nach wie vor ist Herr „G“ auf die Einnahme von Neuroleptika angewiesen, so dass eine motorische Verlangsamung nicht zu vermeiden ist.

3. Zusammenfassung und Prognose

Der Arbeitgeber ist durch die Beschäftigung des Herrn „G“ bereits seit Jahren außergewöhnlich belastet. Der Unterzeichner fand trotz der massiven Zuspitzung im letzten Herbst umfangreiche Unterstützung bei allen bisher erforderlichen Maßnahmen.

Besonders konstruktiv verlief die betriebliche Rückführung nach der beruflichen Anpassungsmaßnahme in „B“ (vom Februar - Ende Mai 1990). Obwohl die Betriebsgröße (23 Mitarbeiter) wenig Spielraum ermöglicht, konnte der Unter-

zeichner rehabilitationsgünstige Arbeitsbedingungen für den Sb erreichen. Vor allem die Bereitschaft des Arbeitgebers, das Anforderungsprofil an das reduzierte Leistungsprofil anzupassen, ermöglichte zwischenzeitlich die Stabilisierung des Sb auf einem akzeptablen Niveau.

Für die Rückfallprophylaxe ist die Beibehaltung des derzeitigen Status quo von Bedeutung.

Wegen der langen Arbeitsunfähigkeit und der damit verbundenen geringen Belastungs- und Funktionsfähigkeit des Sb ist musste Herr „G“ zur Abwendung der Einstellung des Krankengeldes die EU-Rente beantragen. Diese wurde zwischenzeitlich bewilligt. Die Rente war jedoch wegen des Rehabilitationserfolges wieder gegenstandslos geworden.

Die im Antrag des Arbeitgebers gemachten Angaben bezüglich des Leistungsgrades entsprechen den tatsächlichen Bedingungen. Der Unterzeichner vertritt die Auffassung, dass ein mittlerer Leistungsgrad von ca. 50 % Normalleistung auch künftig kaum zu überschreiten sein wird.

Die Mentorenrolle des unmittelbaren Vorgesetzten, aber auch die geplante Hilfestellung durch Kollegen sind als betreuerischer Aufwand von 5 Stunden pro Arbeitswoche ebenfalls realistisch eingeschätzt.

Insofern ist es aus fachdienstlicher Sicht unbestritten, dass der Arbeitgeber durch die Beschäftigung des Sb dauerhaft und wesentlich belastet ist. Dem Antrag des Arbeitgebers sollte deshalb in vollem Umfang entsprochen werden.

B. Deusch

5.2.2 Fachdienstliche Stellungnahme vom 03.06.1991

An das

SG 1114

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben für den schwerbehinderten Arbeitnehmer Herrn „G“, geb. 12.12.1958, Baustraße 10, 00000 „K“

Arbeitgeber: Fa. "M"

Fachdienstliche Stellungnahme zum Antrag des Arbeitgebers auf Gewährung einer Zuwendung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Abgeltung besonderer Belastungen (Minderleistungsausgleich und besonderer Betreuungsaufwand).

Vorbemerkungen

Herr „G“ wird vom Unterzeichner seit 20.11.1989 im Rahmen der psychosozialen Betreuung durchgehend betreut.

Die Stellungnahme beruht auf Erkenntnissen aus zahlreichen Betreuungsgesprächen/Familiengesprächen und Betriebsbesuchen im Zeitraum vom 01.10.1990 - dato. Nähere Angaben zur Person (Vorgeschichte/Herkunft/derzeitige soziale Situation) entnehmen Sie bitte der Stellungnahme vom 30.07.90 (AS. 23 - 33).

1. Beendigung Arbeitsverhältnis Firma „S“ – neues Arbeitsverhältnis bei Firma „M“

Nachdem mit Kündigungsantrag vom 04.09.1990 der bisherige Arbeitsplatz wegen Betriebsschließung gekündigt werden musste, war Herr „G“ gezwungen, gemeinsam mit dem Unterzeichner sich nach Arbeitsplatzalternativen umzuschauen. Nachdem einige Vermittlungsversuche der früheren Arbeitgeberin, Frau „S“, nicht den gewünschten Erfolg zeigten, gelang es in Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung, beim derzeitigen Arbeitgeber ein fähigkeitsadäquates Arbeitsverhältnis aufzutun (vgl. AV vom 19.12.1990).

Der Arbeitgeber, Fa. „M“, war von vornherein über den gesundheitlichen Hintergrund und das bisherige Arbeitsverhältnis des Herrn „G“ informiert. Das Management war von den fachlichen Fähigkeiten und der beruflichen Erfahrung von Herrn „G“ überzeugt. Der Einstieg beim neuen Arbeitgeber war durch die positive Haltung von Kollegen und Management zunächst scheinbar einfach.

Es zeigten sich jedoch schon bald erste Überforderungsmomente. In mehreren Betriebsgesprächen wurde frühzeitig nach Lösungen gesucht und dadurch besondere Belastungspotentiale reduziert. Das Arbeitsverhältnis hat sich zwischenzeitlich auf einem akzeptablen Niveau stabilisiert.

2. Arbeitsplatzbeschreibung

Die Fa. „M“ ist ein Elektro-Fachgroßhandel. Kunden sind Handwerksbetriebe und kleinere Einzelhändler. Im Karlsruher Zweigbetrieb sind 32 Mitarbeiter beschäftigt. Im Verkauf sind neben Herrn „G“ weitere 10 Mitarbeiter tätig.

Herr „G“ ist hauptsächlich für den Lager-Direktverkauf eingestellt. Hier bedient er als Fachverkäufer Fachleute aus dem Elektrohandwerk mit zum Teil sehr speziellen Kundenwünschen. Für diese Tätigkeit wirken sich seine früheren beruflichen Erfahrungen sehr positiv aus. Problematisch ist jedoch der vor allem am Vormittag ungesteuerte Arbeitsaufwand durch regen Schalterbetrieb.

Neben der direkten Kundenbedienung ist Herr „G“ auch für größere und kleinere Kommissionierungsaufträge zuständig. Dabei ist er besonders in Stresssituationen, aber auch bei komplexeren Aufträgen auf die Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten angewiesen.

Betreuerische Unterstützung am Arbeitsplatz ist aber auch für die Bewältigung von emotionalen Stressmomenten (hervorgerufen durch unzufriedene, nörgelnde oder drängelnde Kunden sowie die Bearbeitung von Reklamationen) erforderlich.

3. Zusammenfassung und Prognose

Der Arbeitgeber war schon bei der Einstellung des Herrn „G“ über bereits bekannte Leistungsfunktionseinschränkungen informiert. Er zeigte sich jedoch sehr an der Fachkenntnis, der beruflichen Erfahrung und der Zuverlässigkeit interessiert. Genau diese Funktionsbereiche sind auch die tragenden Säulen des derzeitigen Beschäftigungsverhältnisses.

Obwohl Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe schon früh angeboten wurden, hat der Arbeitgeber die besondere Belastung bisher alleine getragen. Dies lag zum einen an der positiven Grundhaltung des Arbeitgebers „Herr „G“ wird sich schon noch entwickeln“, und zum anderen auch an der Organisationsüberlastung des Geschäftsführers, welcher einfach nicht die Zeit fand, den entsprechenden Antrag auf den Weg zu bringen.

Herr „G“ ist beim derzeitigen Arbeitgeber gut integriert.

Er findet Verständnis und Akzeptanz für seine Leistungsfunktionseinschränkung und konstruktive Unterstützung bei der Bewältigung der alltäglichen Arbeit. Er findet darüber hinaus aber auch Anerkennung für sein Wissen, seine Zuverlässigkeit, sein Engagement und seine fachlich fundierte Herangehensweise.

Für die Akzeptanz des Arbeitgebers ist es auf Dauer jedoch wichtig, dass die bereits beschriebene deutliche Verlangsamung im Arbeitsablauf und die notwendigen Unterstützungsleistungen finanziell ausgeglichen werden.

Die arbeitgeberseitig genannten Belastungen von einer Stunde Betreuungsaufwand arbeitstäglich bei einer durchschnittlichen Minderleistung von 30 - 40 % entsprechen auch der Einschätzung des Unterzeichners. Die Übereinstimmung in der Einschätzung von Minderleistung und Betreuungsaufwand zwischen allen Beteiligten ist auf die regelmäßigen gemeinsamen Auswertungsgespräche zurückzuführen.

Herr „G“ hat sich in den letzten zwei Jahren erkennbar gesteigert und stabilisiert. Vor allem die 1990 beschriebene deutliche Verlangsamung, welche auch zu einer Minderung des Leistungsgrades um 50 % führte, hat sich reduziert. Ob und inwieweit eine nochmalige Steigerung zu erreichen ist, bleibt abzuwarten.

Dem Antrag des Arbeitgebers sollte in vollem Umfange entsprochen werden.

B. Deusch

Name Klient:	Erfassungsdatum:
Firma / Arbeitgeber:	

ARBEITSPLATZBESCHREIBUNG

Arbeitsinhalte/-aufgaben: _____

Arbeitsplatzumfeld (räuml./personell): _____

Arbeitsplatzausstattung: _____

Arbeitszeit: *Beginn* _____ *Ende* _____

Beschäftigungsumfang: _____ *Std./Woche*

Schichtarbeit: ☐ *nein* ☐ *ja, bitte erläutern:* _____

Besondere Umgebungseinflüsse (z.B.: Staub, Hitze): _____

Sonstige Bemerkungen zum Arbeitgeber: _____

Sonstige Bemerkungen zum Arbeitsverhältnis: _____

Merkmalskatalog zur Erstellung von Anforderungs- und Leistungsprofilen

1. Grundbedingungen

- a) Pünktlichkeit
- b) Regelmäßige Anwesenheit (Fehlzeiten)
- c) Krankheitsbedingte Fehlzeiten
- d) Pausenverhalten
- e) Arbeitsmotivation
- f) Zuverlässigkeit

2. Basisfähigkeiten

- a) Motorik / Körperkoordination / Geschicklichkeit
- b) Sensorik / Wahrnehmung / Kognition
- c) Konzentrationsfähigkeit / Ablenkbarkeit
- d) Eigenkontrolle (bezüglich der Qualität der Arbeit)
- e) Auffassungsgabe / Anweisungsverständnis
- f) Grundflexibilität / Anpassungsfähigkeit
- g) Selbstorganisation / Eigenständige Arbeitsorganisation

3. Spezialfähigkeiten

- a) Entscheidungsfähigkeit
- b) Verantwortungsfähigkeit
- c) Eigenständigkeit / Selbstsicherheit
- d) Führungsfähigkeit / Durchsetzungsvermögen
- e) Kreativität
- f) Besondere Flexibilität

4. Belastbarkeit und Psychomotorik

- a) Qualität der Arbeit
- b) Quantität der Arbeit
- c) Arbeitsgeschwindigkeit
- d) Durchhaltevermögen
- e) Stressbelastbarkeit
- f) Reaktionsfähigkeit

5. Soziale Fähigkeiten

- a) Rang und Status innerhalb der Arbeitsgruppe: Eigeneinschätzung
- b) Rang und Status innerhalb der Arbeitsgruppe: Fremdeinschätzung
- c) Kritikverhalten: Kritiküben
- d) Kritikverhalten: Kritik annehmen
- e) Frustrationstoleranz
- f) Kommunikationsfähigkeit
- g) Äußere Erscheinung und Auftreten
- h) Gruppenfähigkeit / Teamfähigkeit
- i) Kennen und Einhalten von Unfallverhütungsvorschriften
- j) Geschäftsfähigkeit

6. Qualifikation

- a) formale schulische Qualifikation
- b) einbringbare schulische Kenntnisse
- c) Kulturtechniken
- d) formale berufliche Qualifikation
- e) einbringbare berufliche Kenntnisse und Erfahrungen

Name Klient:

Erfassungsdatum:

Firma / Arbeitgeber:

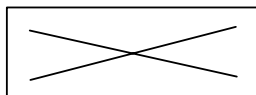
ANFORDERUNGS-/LEISTUNGSPROFIL

erstellt von:

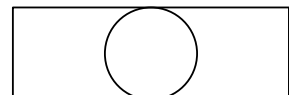
erstellt mit:

Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering

Anforderungen
so darstellen →



Leistungspotentiale
so darstellen →



Bemerkungen:

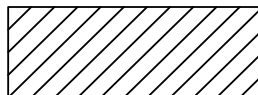
Name Klient:	Erfassungsdatum:
Firma / Arbeitgeber:	

NEIGUNGSPROFIL

erstellt von:
erstellt mit:

Relevante Einzelmerkmale (Merkmalkatalog)	hoch	mittel	gering

Neigungen und Wünsche
so darstellen →



Bemerkungen: