
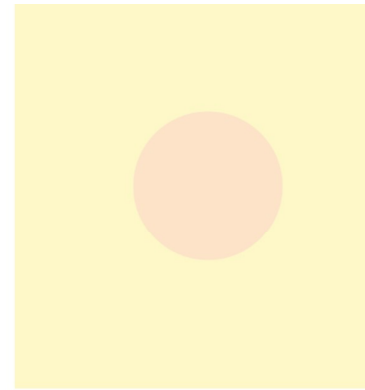


Modul III: Fallstudien und Gruppendiskussion

The right side of the page features several decorative geometric elements: a yellow square with an orange circle inside, a green circle, a blue arc, a yellow arc, and a large blue semi-circle with diagonal lines and a yellow arc.



Fallstudien zur Arbeitsplatzausstattung:

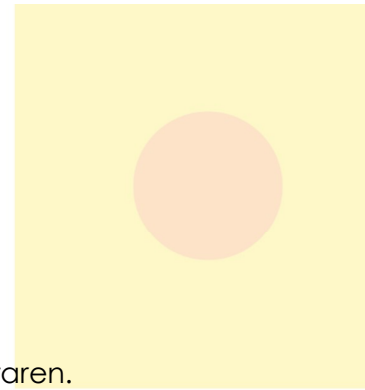
Inhalt: 45min,

von Angesicht zu Angesicht, Fallstudien und Diskussionen.

Verfahren:

1. Film zeigen: <https://www.youtube.com/watch?v=5565GDipPHw>
2. Teilen Sie die Teilnehmer in kleine Gruppen von 3-4 Teilnehmern ein und geben Sie jeder Gruppe eine Fallstudie (Arbeitsentwurfsblatt) aus.
3. Bitten Sie die Teilnehmer, 15 Minuten lang über mögliche Anpassungen nachzudenken.
4. Präsentieren Sie die Ergebnisse im Plenum
5. Auflösung verteilen (was wurde gemacht)
6. Diskussion in Kleingruppe 5 min
7. Diskussion im Plenum:
 - a. Stimmen wir dem vorgestellten Fallmanagement zu?
 - b. Was hätten wir anders gemacht?

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Fallstudie 1

Arbeitsgestaltung und Qualifizierung im Bereich Fördertechnik.

Unternehmen:

Das mittelständische Unternehmen produziert Backmischungen und Backwaren.

Behinderung und Beeinträchtigung des Arbeitnehmers:

Der Mann hat einen hochgradigen Hörverlust. Ohne Hörgeräte ist er nicht mehr in der Lage, akustische Informationen, z.B. gesprochene Sprache und Signale, wahrzunehmen. Die verwendeten Hörgeräte sind berufs zugelassen für Lärmbereiche, verstärken beispielsweise Sprache sehr stark (ca. 75 dB) und dämpfen Hintergrundgeräusche. Der Mann kann sich auch mit Gebärdensprache verständigen.

Ausbildung und Beruf:

Der Mann ist gelernter Bäcker. Er wurde neu eingestellt und arbeitet seit kurzem bei seinem jetzigen Arbeitgeber als Produktionshelfer.

Arbeitsplatz und Arbeitsaufgabe:

Der Mitarbeiter arbeitet in der Produktion im Schichtbetrieb. Seine Aufgabe ist es, die in Säcken auf Paletten angelieferten Rohstoffe in die Vorratsbehälter der eingerichteten Maschinen zu füllen. Diese schweren Hebe- und Tragearbeiten verrichtet der Mitarbeiter während der gesamten Schicht, da er keinen Staplerführerschein besitzt und somit im Betrieb keinen Gabelstapler fahren darf. Die körperliche Tätigkeit belastet ihn sehr, zudem muss er bei der Einsatzplanung der Mitarbeiter ständig berücksichtigt werden, da ein flexibler Einsatz des Mitarbeiters für Materialtransporte nicht möglich ist.

Was war die Herausforderung?

Der neue Mitarbeiter ist schwerhörig und konnte für den Materialtransport mit dem Gabelstapler nicht eingesetzt werden, da er nicht über die erforderliche Qualifikation verfügte. Außerdem konnte er bestimmte Verkehrswege und Bereiche nicht ausreichend einsehen, um Gefahren zu vermeiden.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Was getan wurde:

Um den Mitarbeiter flexibel einsetzen zu können, bot das Unternehmen dem Mitarbeiter an, einen Gabelstaplerführerschein (Befähigungsnachweis zum Führen von Flurförderzeugen) nach den Vorschriften der Berufsgenossenschaft zu erwerben. Für die Ausbildungszeit zum Gabelstaplerfahrer war ein Gebärdensprachdolmetscher erforderlich. Durch den Erwerb des Gabelstaplerführscheins konnte die schwere Hebe- und Tragearbeit reduziert und der Mitarbeiter voll in die Arbeitsgruppe integriert werden. Aufgrund der Behinderungen mussten zur Vermeidung von Unfällen an den Kreuzungen und Einmündungen drei Kugel- und zwei Flachspiegel angebracht werden, damit der Mitarbeiter die Verkehrswege gut im Blick hat. Im Bereich der Einfahrt zur Abteilung Sichterei mussten aufgrund der unklaren Platzverhältnisse zwei Silos abgebaut werden, damit freie Verkehrswege geschaffen werden konnten. Ein weiterer Durchgang von der Sichterei zum Lager wurde wegen der schlechten Sichtverhältnisse und des völligen Fehlens einer Spiegelaufhängung mit einer bedarfsgesteuerten automatischen Rundumkennleuchte gesichert. Der im Betrieb vorhandene leise Elektro-Gabelstapler ist mit einem großen Rückspiegel ausgestattet und kann somit von den Mitarbeitern gut genutzt werden. Vereinbart wurde, dass die Fahrerlaubnis des Mitarbeiters auf den gesicherten Bereich des Sichterwerks und der dazugehörigen Lagerhalle mit der Verladestation beschränkt wird.

Verwendete Hilfsmittel - Produktpräsentationen:

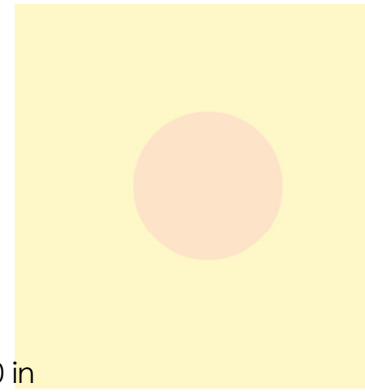
- Hinter - dem - Ohr Hören AIDS
- kraftgetrieben _ industriell Fahrzeuge zum Heben und Transportieren von Material (Gabelstapler Lastwagen)

Referenznummer: R/PB2869

Informationsstand: 11.08.2021

https://www.rehadat-gutepraxis.de/praxisbeispiele/nach-behinderungsarten/sinnesbehinderungen/index.html?reloaded&sort=aenderungsdatum_pra+desc&page=2&mode=detail&listtitle=

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Fallstudie 2

Arbeitsgestaltung für einen Arbeitsplaner bei der SMS Group.

Firma :

Das Unternehmen beschäftigt weltweit ca. 14.000 Mitarbeiter und ca. 4.500 in Deutschland und ist in der Stahl- und Metallindustrie (z . B. Metallurgie, Umformung, Veredelung und Instandhaltung/Instandhaltung), Maschinenbau mit Vormontage von Komponenten und Anlagenbau tätig. Zur Sicherung der Chancengleichheit und Förderung von Menschen mit Behinderungen wurde eine Inklusionsvereinbarung abgeschlossen.

Behinderung und Funktionseinschränkung des Arbeitnehmers:

Der Mann hat eine Sehbehinderung mit Seheinschränkungen, die sich weiter verstärkten. Optische Informationen kann er daher nur eingeschränkt wahrnehmen. Der GdB (Grad der Behinderung) beträgt 50.

Ausbildung und Beruf:

Der Mann arbeitet als Arbeitsvorbereiter in der Arbeitsvorbereitung für die Mechanische Fertigung und war zuvor als CNC-Bohrwerksdreher mit Zusatzqualifikation im Unternehmen beschäftigt.

Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation :

Der Mitarbeiter arbeitet an einem Bildschirmarbeitsplatz im Unternehmen und auch im Rahmen des mobilen Arbeitens zu Hause an seinem dortigen Bildschirmarbeitsplatz zur Arbeitsvorbereitung für die mechanische Fertigung. Zu seinen Aufgaben zählen in diesem Zusammenhang:

- Arbeitsgänge, Arbeitsfolgen, Arbeitsabläufe und Betriebsmittel planen
- bestehende Arbeitspläne auf Verbesserungspotenzial prüfen und Vorschläge erarbitenerstellen Programme zum das Produktion von Werkstücke zum das nächste Maschine
- Programme zur Fertigung der Werkstücke für die jeweilige Maschine erstellen,
- Vorgabezeiten zur Fertigung errechnen und festlegen
- Kostenermittlungen für die Fertigung durchführen
- Einsatzmöglichkeit neuer Bearbeitungsverfahren anregen
- Prüfvorschriften und Forderungen der Kundschaft umsetzen

Was war die Herausforderung?

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Der Mann hat eine Sehbehinderung, weshalb er bei seiner Arbeit optische Informationen nur eingeschränkt wahrnehmen kann.

Was getan wurde?

Damit der Arbeitsvorbereiter an dem Bildschirmarbeitsplatz im Büro und zu Hause behinderungsgerecht arbeiten kann, sind diese jeweils mit zwei Großbildschirmen ausgestattet, die über Monitorschwenkarme im optimalen Sehabstand - unter Einnahme einer ergonomischen Arbeitshaltung - positioniert werden können. An den Bildschirmarbeitsplätzen wird nur ein Laptop eingesetzt, das entsprechend in die jeweilige Dockingstation an dem jeweiligen Arbeitsplatz eingesteckt werden kann. Außerdem wird nicht die Tastatur des Laptops, sondern an beiden Arbeitsplätzen jeweils eine beleuchtete sog. Großschrift-Kontrasttastatur mit dimmbaren Tasten zum optimalen Erkennen eingesetzt, die an die Dockstation angeschlossen ist. Um die Inhalte auf den Bildschirmen wahrnehmen zu können, nutzt der Arbeitsvorbereiter eine auf dem Laptop installierte Vergrößerungssoftware. Mit Hilfe der speziellen Software kann sich der Arbeitsvorbereiter die Bildschirminhalte vergrößert und kontrastreicher auf den Bildschirmen anzeigen lassen. Zum Lesen von Schriftstücken in Papierformat oder technischen Zeichnungen setzt der Arbeitsvorbereiter ein mobiles Bildschirmlesegerät bzw. elektronische Lupe zur Vergrößerung ein.

Zur Ermittlung der einsetzbaren Hilfsmittel fand eine Hilfsmittelerprobung in einem Berufsförderungswerk für Menschen mit Sehbehinderung und Blindheit statt. Die eigentliche Schulung für den Einsatz der Vergrößerungssoftware und elektronischen Lupe erfolgte dann am Arbeitsplatz.

Zur behinderungsgerechten Gestaltung wurde der Arbeitsplatz im Büro und für das mobile Arbeiten zu Hause wie folgend ausgestattet:

- jeweils zwei Großbildschirme
- Monitorschwenkarme für die Großbildschirme zum optimalen Positionieren im Sehraum
- ein Laptop mit einer Vergrößerungssoftware zur kontrastreicheren und vergrößerten Darstellung auf den Großbildschirmen
- jeweils eine Dockingstation zum Anschluss des Laptops und der sonstigen Hardware
- jeweils eine Großschrift-Kontrasttastatur zum optimalen Erkennen der Tasten
- eine elektronische Lupe zum Vergrößern der Inhalte auf Schriftstücken und technischen Zeichnungen

Verwendete Werkzeuge – Darstellung der Produkte:

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

- spezielle Ausgabe Software (Vergrößerung Software)
- Videosysteme _ mit Bild Vergrößerung (Screenreader)
- feste Positionierung Systeme (Schwenkmonitor Arme)
- Tastaturen (Großschrift Tastaturen)

Referenznummer: PB/111120

Informationsstand: 07.04.2021

https://www.rehadat-gutepraxis.de/praxisbeispiele/nach-behinderungsarten/sinnesbehinderungen/index.html?reloaded&sort=aenderungsdatum_pra+desc&page=11&mode=detail&listtitle=

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Fallstudie 3

Betriebliche Berufsausbildung für eine Mitarbeiterin in der Produktion.

Unternehmen:

Das Unternehmen ist ein mittelständischer Schokoladenhersteller mit rund 200 Mitarbeitern. Das Unternehmen wollte einer schwerbehinderten Mitarbeiterin kündigen.

Die Mitarbeiterin hat eine Behinderung und Funktionseinschränkungen:

Die Frau ist psychisch krank. Sie reagiert sehr ängstlich und unsicher auf neue, veränderte, komplexe und belastende Situationen (Leistungs- und Zeitdruck). Daher sollte sie aufgrund ihrer Behinderung für einfache, sich wiederholende und klar strukturierte Tätigkeiten eingesetzt werden. Der GdB (Grad der Behinderung) beträgt 50.

Ausbildung und Beruf:

Der Mitarbeiter besuchte eine Förderschule. Anschließend arbeitete sie als Küchenhilfe in einem Seniorenheim. Sie ist seit vielen Jahren bei ihrem jetzigen Arbeitgeber beschäftigt.

Arbeitsplatz und Arbeitsaufgabe:

Die Frau war ursprünglich an einem Arbeitsplatz beschäftigt, wo sie die Formen für Schokolade reinigte. Diese einfache Tätigkeit konnte sie ohne Zeitdruck ausführen. Aufgrund einer aufgetretenen Allergie gegen das Reinigungsmittel konnte sie an diesem Arbeitsplatz nicht mehr beschäftigt werden. Sie wurde daher von der Firma an die Produktionslinie übertragen. Eine ihrer Aufgaben ist hier das Wenden der Schokoladentafeln bei laufendem Produktionsband. Die schnelle Taktvorgabe des Bandes, in Verbindung mit ihrer eigenen Unsicherheit etwas falsch zu machen, machte die Arbeit am Band zu einer großen Belastung für die Mitarbeiterin und ihre Kolleginnen bzw. Kollegen. Der Mitarbeiterin drohte deshalb, da es für sie keine andere Beschäftigungsmöglichkeit mehr im Unternehmen gab, die Kündigung.

Was war die Herausforderung?

Die Frau hat eine psychische Erkrankung und eine Lernbehinderung, weshalb sie auf Stresssituationen ängstlich und unsicher reagiert.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Was getan wurde?

Eine speziell ausgebildete Arbeitstrainerin wurde eingeschaltet und führte mit der Frau ein Betriebliches Arbeitstraining durch, um eine Kündigung zu vermeiden.

Ausbildung am Arbeitsplatz:

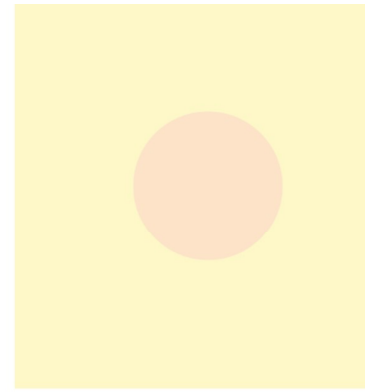
Da der laufende Betrieb es nicht ermöglicht auf die Ängste und Unsicherheiten der Mitarbeiterin einzugehen und zur Vermeidung der Kündigung, musste eine Lösung gefunden werden, um das Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Eine speziell ausgebildete Arbeitstrainerin bzw. ein Job-Coach wurde auf Rat des Integrationsfachdienstes eingeschaltet. Ihre Aufgabe war es die Frau in einem bestimmten Zeitraum, durch ein Betriebliches Arbeitstraining (Job-Coaching) direkt am Produktionsband, für die Tätigkeit zu qualifizieren und einzuarbeiten. Die Arbeitstrainerin besuchte die Mitarbeiterin dazu ein- bis dreimal wöchentlich in der Produktion - in der Regel wird ein solches Arbeitstraining in einem Zeitraum von drei bis sechs Monaten, bei 40 bis 80 Trainingsstunden, durchgeführt. Im Gespräch mit der Mitarbeiterin stellte sich heraus, dass sie sich klare Arbeitsanweisungen wünscht ohne eigenen Entscheidungsspielraum. Seit Beendigung des Arbeitstrainings erfüllt die Mitarbeiterin die qualitativen und quantitativen Vorgaben an ihrem Arbeitsplatz, was bei ihr zu einem hohen Maß an Selbstbestätigung und Arbeitszufriedenheit führt. Sollten dennoch Probleme auftauchen, kann jederzeit wieder der Integrationsfachdienst eingeschaltet werden.

Referenznummer: R/PB5440

Informationsstand: 31.08.2020

https://www.rehadat-gutepraxis.de/praxisbeispiele/nach-behinderungsarten/psychische-erkrankungen/index.html?reloaded&sort=aenderungsdatum_pra+desc&page=6&mode=detail&listtitle=

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Fallbeispiel 4

Wiedereingliederung für einen Bauingenieur bei einem Transportunternehmen.

Unternehmen:

Das Verkehrsunternehmen betreibt an mehreren Standorten Bus- sowie Bahnlinien und beschäftigt über 750 Mitarbeiter.

Behinderung und Beeinträchtigung des Mitarbeiters:

Der Mann ist nach einem privaten Unfall querschnittsgelähmt und auf die Benutzung eines Rollstuhls angewiesen. Auch die Funktion seiner Arme und Hände ist durch den Unfall eingeschränkt. Mit einem Greifreifen-Rollstuhl kann er sich auf ebenem und befestigtem Untergrund selbstständig fortbewegen. Der Mann hat einen GdB (Grad der Behinderung) von 100. Nach dem Unfall bzw. nach medizinischer Rehabilitation wurde der Mann stufenweise wieder eingegliedert.

Ausbildung und Beruf:

Der Mann ist Bauingenieur und seit mehreren Jahren im Unternehmen in leitender Position in der Bauabteilung für den Bahnbereich tätig.

Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation :

Er arbeitet als Fachbereichsleiter überwiegend in einem Büro an einem Bildschirmarbeitsplatz in der Hauptverwaltung des Unternehmens, das ebenerdig zu erreichen ist. Ein weiterer Arbeitsplatz bzw. Bildschirmarbeitsplatz befand sich ca. 51 km entfernt in einer Außenstelle, dort war er zwei bis drei Tage die Woche anwesend. Von beiden Arbeitsplätzen aus organisierte sowie leitete er die Fachabteilung mit seinen Beschäftigten. Bedingt durch die Beeinträchtigung der oberen Gliedmaßen konnten bestimmte Büromittel, wie der Kopierer außerhalb des Büros, die Akten, das Telefon und die Tastatur, nicht mehr oder nur noch bedingt genutzt werden.

Wo war die Herausforderung?

Der Bauingenieur ist nach einem privaten Unfall auf einen Rollstuhl angewiesen. Seitdem hat er auch eine verminderte Kraft in seinen Armen und Händen. Er arbeitete in einem Büro in der Hauptniederlassung und in einer Außenstelle des Unternehmens. Beide Arbeitsplätze waren nicht behinderungsgerecht gestaltet, wobei durch das sehr lange Pendeln zur Nebenstelle zusätzliche Belastungen auftraten.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Was getan wurde?

Er wurde nach dem Unfall stufenweise wiedereingegliedert. Die Arbeit wurde so organisiert, dass er sie nur noch vom Arbeitsplatz in Hauptverwaltung aus erledigen kann. Den Arbeitsplatz erreicht er mit seinem auf Handbetrieb umgerüsteten Pkw ebenerdig über einen Parkplatz in der Nähe. Zur behinderungsgerechten Gestaltung wurde der Arbeitsplatz wie folgend ausgestattet:

- einer Spracheingabesoftware
- einem Trackball
- einem unterfahrbaren Arbeitstisch
- Armstützen
- Hilfsmitteln zur Sortierung und Archivierung von Papierdokumenten

Das Pendeln zur Außenstelle konnte durch organisatorische Maßnahmen (Meetings bei Bedarf in der Hauptverwaltung) und den erweiterten Einsatz der Technik (E-Mail, Rufumleitung des Telefons, Meetings per Computer bzw. Video) vermieden werden, so dass sich der Arbeitsplatz eigentlich nur noch in der Hauptverwaltung befindet. Der Arbeitsplatz dort wurde zur Kompensation der behinderungsbedingten Einschränkungen (Greifraum, Motorik, Armkraft usw.) mit:

- einer Spracherkennungssoftware mit Spracheingabe über ein schnurloses Headset,
- einer Einbindung an die Telefonanlage über das schnurlose Headset,
- einem Trackball als Mausersatz,
- Armauflagen zum Halten des Eigengewichtes der Arme,
- einem elektromotorischen Hefter sowie Locher zum Abheften von Schriftstücken für die Akten und
- einem kompakten Multifunktionsgerät zum Drucken, Scannen und Kopieren für den Arbeitstisch

ausgestattet.

Arbeitsumfeld und Mobilität:

Der Mitarbeiter erreicht die Hauptverwaltung mit einem auf Handbedienung (Bremsen und Gas) umgebauten Pkw mit Automatikgetriebe. Für das Führen des Autos wurden entsprechende Auflagen von der Führerscheinstelle und dem TÜV gemacht. Zu seinem Arbeitsplatz gelangt er ebenerdig von einem für ihn ausgewiesenen Parkplatz in der

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Nähe des Einganges. Auf seiner Büroetage befindet sich auch ein bereits vorhandenes behinderungsgerechtes WC.

Verwendete Hilfsmittel:

- Toiletten
- Waschbecken
- Kraftfahrzeugzubehör und -anpassungen zur Steuerung der Geschwindigkeit
- Rollstühle mit beidseitigem Greifreifenantrieb
- Eingabesoftware
- Computerzeigegeräte (Trackball)
- Armstützen für die Ausübung manueller Tätigkeiten
- Arbeitstische
- Hilfsmittel für die Organisation, Sortierung und Archivierung von Papierdokumenten

Referenznummer: Pb/110935

Informationsstand: 06.01.2022

https://www.rehadat-gutepraxis.de/praxisbeispiele/nach-behinderungsarten/koerperbehinderungen/index.html?reloaded&sort=aenderungsdatum_pra+desc&page=7&mode=detail&listtitle=

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Fallbeispiel 5

Arbeitsgestaltung für eine Hilfskraft auf einem Geflügelhof.

Arbeitgeber:

Das Unternehmen ist ein Familienbetrieb bzw. Geflügelhof mit 57 Beschäftigten - davon haben fünf eine Schwerbehinderung. Der Geflügelhof produziert Eier und liefert diese an den Groß- / Einzelhandel sowie Wochenmärkte. Die Eier stammen dabei von ihren Legehennen aus der Boden- und Freilandhaltung. Für die Qualität der Produkte wurde der Geflügelhof, seit seiner Gründung vor über 20 Jahren, jährlich ausgezeichnet.

Zum Unternehmen gehört zusätzlich ein Hofladen, der neben seinen Eiern auch noch regionale Landprodukte anbietet.

Behinderung und Funktionseinschränkung des Arbeitnehmers:

Die Frau hat eine Lernbeeinträchtigung und Aufmerksamkeits-Defizit-Hyperaktivitäts-Störung (ADHS). Ihre Fähigkeit komplexe Sachverhalte zu verstehen und zu lernen ist eingeschränkt - generell benötigt sie deshalb auch mehr Zeit um Tätigkeiten auszuführen. Hinzu kommen die durch ADHS bedingten Symptome, z. B. durch ein geringeres Konzentrationsvermögen, den schnellen Verlust der Aufmerksamkeit und die leichte Ablenkbarkeit. Die Frau ist schwerbehindert und hat einen Grad der Behinderung (GdB) von 50.

Ausbildung und Beruf:

Die Frau ist ausgebildete Gartenbauwerkerin und beim Arbeitgeber auf Teilzeit mit 18,25 Stunden pro Woche als Hilfskraft im Verpackungsbereich tätig. Über eine Probebeschäftigung, bei der ihr Einsatzbereich und die möglichen Aufgaben mit Hilfe des Integrationsfachdienstes ermittelt werden konnten, kam es später zur Übernahme in ein auf zwei Jahre befristetes Arbeitsverhältnis. Dieses Arbeitsverhältnis kann danach in ein unbefristetes umgewandelt werden.

Arbeitsplatz und Arbeitsaufgabe:

Die Frau wird überwiegend im Verpackungsbereich in einer Halle des Geflügelhofes eingesetzt. Zu ihren Aufgaben gehören dort:

- das Falten von ca. 800 - 1200 Kartonzuschnitten zu Kartons pro Arbeitstag (in dem später die Eierkartons verpackt werden),
- das Verschließen des Kartonbodens mit Klebeband,
- das Stapeln der Kartons sowie die Bereitstellung zur Verpackung und
- das Verpacken der Eier.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Außerdem wird sie bei Bedarf noch als Aushilfe zum Schieren (Durchleuchten) der Eier eingesetzt. So kann beispielsweise festgestellt werden, ob die Eier befruchtet oder unbefruchtet sind.

Was war die Herausforderung?

Die Frau hat eine Lernbeeinträchtigung und das Aufmerksamkeits-Defizit-Hyperaktivitäts-Störung. Ihre Fähigkeit komplexe Sachverhalte zu verstehen und zu lernen ist eingeschränkt - generell benötigt sie deshalb aufgrund eines geringeren Konzentrationsvermögens und leichter Ablenkbarkeit auch mehr Zeit um Tätigkeiten auszuführen.

Was getan wurde?

Die Frau wurde im Verpackungsbereich eines Geflügelhofs angestellt. Um ein Nachlassen von Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse auszugleichen wurde ein Teil der Arbeitsschritte durch die Anschaffung einer Kartonnfaltmaschine, welche die Frau bedient, automatisiert.

Behinderungsbedingt nimmt die Konzentration und Arbeitstempo über den Arbeitstag weiter ab, so dass Qualität und Quantität davon negativ betroffen waren. Generell ist die Mitarbeiterin für die Tätigkeiten geeignet - dies zeigte der vom Integrationsamt mit MELBA durchgeführte Profilvergleich, d.h. der Vergleich von Arbeitsfähigkeit mit Arbeitsanforderungen anhand bestimmter Merkmale und Kriterien. Wegen der behinderungsbedingt verschlechterten Arbeitsleistung, in Bezug auf Stückzahl und Fehler, wurde eine Teilaufgabe durch den Einsatz einer Kartonnfaltmaschine, die auch den Boden mit Klebeband verschließt, automatisiert. Die Mitarbeiterin muss nur noch die Maschine bzw. das Flachkartonmagazin befüllen und die Maschine über einfach zu bedienendes Tableau bzw. den dortigen Schalter starten. Gestoppt wird die Maschine über einen Not-Halt-Schalter, der sich ebenfalls auf dem Tableau befindet. Die Mitarbeiterin wurde zu Beginn von Kolleginnen und Kollegen über einen längeren Zeitraum eingewiesen bzw. eingearbeitet.

Verwendete Hilfsmittel - Präsentation der Produkte:

- Maschinen und Anlagen

Referenznummer: Pb/110943

Informationsstand: 19.03.2020

https://www.rehadat-gutepraxis.de/praxisbeispiele/nach-behinderungsarten/psychische-erkrankungen/index.html?reloaded&sort=aenderungsdatum_pra+desc&page=7&mode=detail&listtitle=

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Fallbeispiel 6

Fahrzeuganpassung für einen Zusteller bei Deutsche Post DHL Group.

Unternehmen:

Deutsche Post DHL Group ist ein weltweit tätiges Unternehmen für Logistik und Briefkommunikation mit rund 570.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in über 220 Ländern.

Zur Deutschen Post DHL Group gehören dabei die Deutsche Post - als europaweit agierendes postdienstleistendes Unternehmen und DHL - als weltweit tätiges Unternehmen in den Bereichen internationaler Expressversand, Frachttransport, E-Commerce und Supply-Chain-Management.

Das Unternehmen leistet u. a. mit verantwortungsvollem Handeln, gezielten Umweltschutzmaßnahmen und Corporate Citizenship einen positiven Beitrag für die Umwelt und Gesellschaft.

Behinderung und Beeinträchtigung des Arbeitnehmers:

Der Mann hat eine Hüftgelenkerkrankung. Behinderungsbedingt sollten körperliche Belastungen, die durch das häufige Ein- und Aussteigen in ein Fahrzeug und das Steigen von Treppen entstehen, vermieden werden. Der GdB (Grad der Behinderung) beträgt 30. Der Mann ist mit Menschen mit Schwer gleichgestellt.

Ausbildung und Beruf:

Der Mann absolvierte beim Unternehmen eine Ausbildung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr und arbeitet für die Niederlassung BRIEF Lübeck.

Arbeitsplatz und Arbeitsaufgabe:

Jeden Morgen sortiert der Mitarbeiter im Zustellstützpunkt Briefe und Pakete nach seinem Fahrtverlauf, bevor er mit der Zustellung per Dienstfahrzeug beginnt. Die kurzen Wege vom geparkten Fahrzeug zur jeweiligen Kundschaft werden dabei zu Fuß zurückgelegt. Der Zustellbereich liegt in einer ländlichen Gegend mit überwiegend Einfamilienhäusern, so dass selten Treppen zur Zustellung gestiegen werden müssen. Behinderungsbedingt belastete den Mitarbeiter das häufige Ein- und Aussteigen mit den dazu erforderlichen Oberkörper-Hüftdrehungen stark.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Was war die Herausforderung?

Der Zusteller für Pakete und Briefe hat eine Hüftgelenkerkrankung. Behinderungsbedingt sollten körperliche Belastungen, die durch das häufige Ein- und Aussteigen in ein Fahrzeug entstehen, vermieden werden. Das Dienstfahrzeug musste deshalb entsprechend angepasst werden.

Was getan wurde?

Das Dienstfahrzeug wurde mit einem dreh-schwenkbaren Fahrersitz ausgerüstet, wodurch die Belastung minimiert wird. Durch die behinderungsgerechte Anpassung ist es dem Zusteller weiterhin möglich in Vollzeit und ohne Einschränkungen seinen Beruf auszuüben.

Verwendete Hilfsmittel - Anzeige der Produkte:

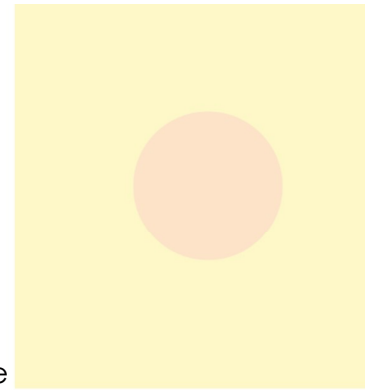
Kraftfahrzeugsitze und -kissen sowie Zubehör und Anpassungen für das Sitzen in Fahrzeugen (Fahrersitze)

Referenznummer: Pb/110789

Informationsstand: 21.12.2021

https://www.rehadat-gutepraxis.de/praxisbeispiele/nach-behinderungsarten/koerperbehinderungen/index.html?reloaded&sort=aenderungsdatum_pra+desc&page=17&mode=detail&listtitle=

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Fallbeispiel 7

Berufliche Integration eines Jugendlichen in einem Sägewerk.

Arbeitgeber:

Der Arbeitgeber ist ein Sägewerk. Der Inhaber des Sägewerkes suchte neue Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter und war nach Gesprächen mit dem Integrationsfachdienst bereit einen Jugendlichen mit einer Schwerbehinderung zu beschäftigen.

Behinderung und Funktionseinschränkung des Jugendlichen:

Der Jugendliche ist an Epilepsie erkrankt und hat außerdem eine geistige Behinderung, die zu Einschränkungen beim Lernen und Merken sowie zu einer Verringerung des Auffassungsvermögens für komplexe Sachverhalte und Probleme führt. Durch die Epilepsie kann das Auftreten eines Anfalls während der Arbeitszeit nicht ausgeschlossen werden. Aus diesem Grund müssen besondere Aspekte des Arbeitsschutzes beim Arbeiten an Maschinen berücksichtigt werden.

Übergang von der Schule in den Beruf:

Der Jugendliche besuchte eine Förderschule mit Schwerpunkt geistige Entwicklung. Da seine Leistungen deutlich über dem Durchschnitt lagen und sich seine Eltern gegen eine Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) aussprachen, wurde versucht für den Jugendlichen ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu finden. In Zusammenarbeit mit dem Klassenlehrer vermittelte ihn ein Integrationsfachdienst einen Praktikumsplatz in einem Sägewerk. Im Anschluss an das Praktikum wurde er in ein festes Arbeitsverhältnis als Produktionshelfer und Maschinenbediener übernommen.

Arbeitsplatz und Arbeitsaufgabe:

Der Arbeitsplatz des Jugendlichen befindet sich im Produktionsbereich des Sägewerkes. Er wurde zu Beginn seiner Tätigkeit vom Integrationsfachdienst im Rahmen eines Betrieblichen Arbeitstrainings ein halbes Jahr lang qualifiziert sowie eingearbeitet und danach weiter begleitet bzw. betreut. Diese Phase dauerte so lange bis der junge Mann an seinem Arbeitsplatz und mit den Kollegen allein und selbständig zurechtkam.

- Die Schwerpunkte der Arbeit des Jugendlichen beinhalten z. B.:
- - die Entnahme und Stapelung der Bretter an der Holzsägeanlage,
- - die Bedienung der Säge (Bretter zuschneiden und auf Standardmaße kürzen) und
- - Putz- und Aufräumarbeiten im Betrieb.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Was war die Herausforderung?

Behinderungsbedingt müssen bei dem Jugendlichen besondere Aspekte des Arbeitsschutzes bei der Maschinenbedienung beachtet werden. Gemeinsam wurde versucht ein reguläres Beschäftigungsverhältnis für den Jugendlichen zu finden.

Was getan wurde?

Der Integrationsfachdienst arbeitete den Jugendlichen ein halbes Jahr lang ein, bis er mit seinen Kollegen und den Anforderungen am Arbeitsplatz eigenständig zurecht kam. Nach einer Gefährdungsbeurteilung der Berufsgenossenschaft und einer amtsärztlichen Untersuchung wurde der Jugendliche fest eingestellt. Arbeitgeber und Kollegen wurden über Verhalten bei behinderungsbedingten Anfällen informiert. Seit Beginn des Arbeitsverhältnisses ist ein solcher Fall aber noch nicht eingetreten. Außerdem wurde mit dem Jugendlichen ein Mobilitäts- bzw. Fahrtraining absolviert, damit er eigenständig mit öffentlichen Verkehrsmitteln an seinen Arbeitsplatz gelangen kann.

Arbeitsumfeld - Mobilität:

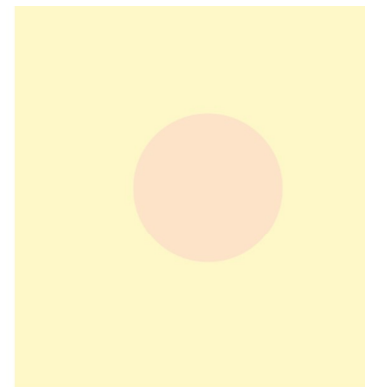
Mit dem Jugendlichen wurde ein Mobilitäts- bzw. Fahrtraining durchgeführt, damit er den Weg zum Sägewerk selbständig mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen kann..

Referenznummer: R/PB1442

Informationsstand: 18.04.2019

https://www.rehadat-gutepraxis.de/praxisbeispiele/nach-behinderungsarten/geistige-behinderungen/index.html?reloaded&sort=aenderungsdatum_pra+desc&page=18&mode=detail&listtitle=

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Project Partners:



the European Association
for Social Innovation



The European Commission supports this project under its programming and does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the author. The Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.