

Kompaktkurs Teil 2
Biohof Franke 18. /19. Januar

Gestaltung von Arbeitsplätzen

Praxiseinblick und Weiterbildung zum Thema

„Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit Behinderung auf landwirtschaftlichen Betrieben“

18. Januar 2024

9.00 Uhr

Begrüßung

der Teilnehmenden auf dem Biohof

10.00 – 14.00 Uhr

Führung über den Biohof Franke

Einblicke in die Praxis

Zeit für Fragen und Antworten
aus erster Hand

Ab ca. 14.30 Uhr

Einstieg in das Thema „Arbeitsplatzgestaltung“

Ausblick auf Themen
Sammeln individueller Fragestellungen
Einstieg in das Thema

17.00 Uhr Ende

- *Wie kann die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung konkret aussehen?*
- *Was bedeutet das für die Abläufe am Betrieb und was für die KollegInnen*
- *Welcher Mehraufwand kommt auf das Team zu und was müssen die KollegInnen dabei berücksichtigen?*
- *Wie kann die Qualitätssicherung für die sozialen Angebote umgesetzt werden?*
- *Welche (Kooperations-) PartnerInnen können hilfreich sein?*
- *Welche Anforderungen an Unfallverhütung und Arbeitssicherheit kommen auf den Betrieb zu?*

19. Januar 2024

9.00 Uhr Start

Planung, Anleitung und Einarbeitung von Menschen mit Behinderung sowie die Einbettung ins Team

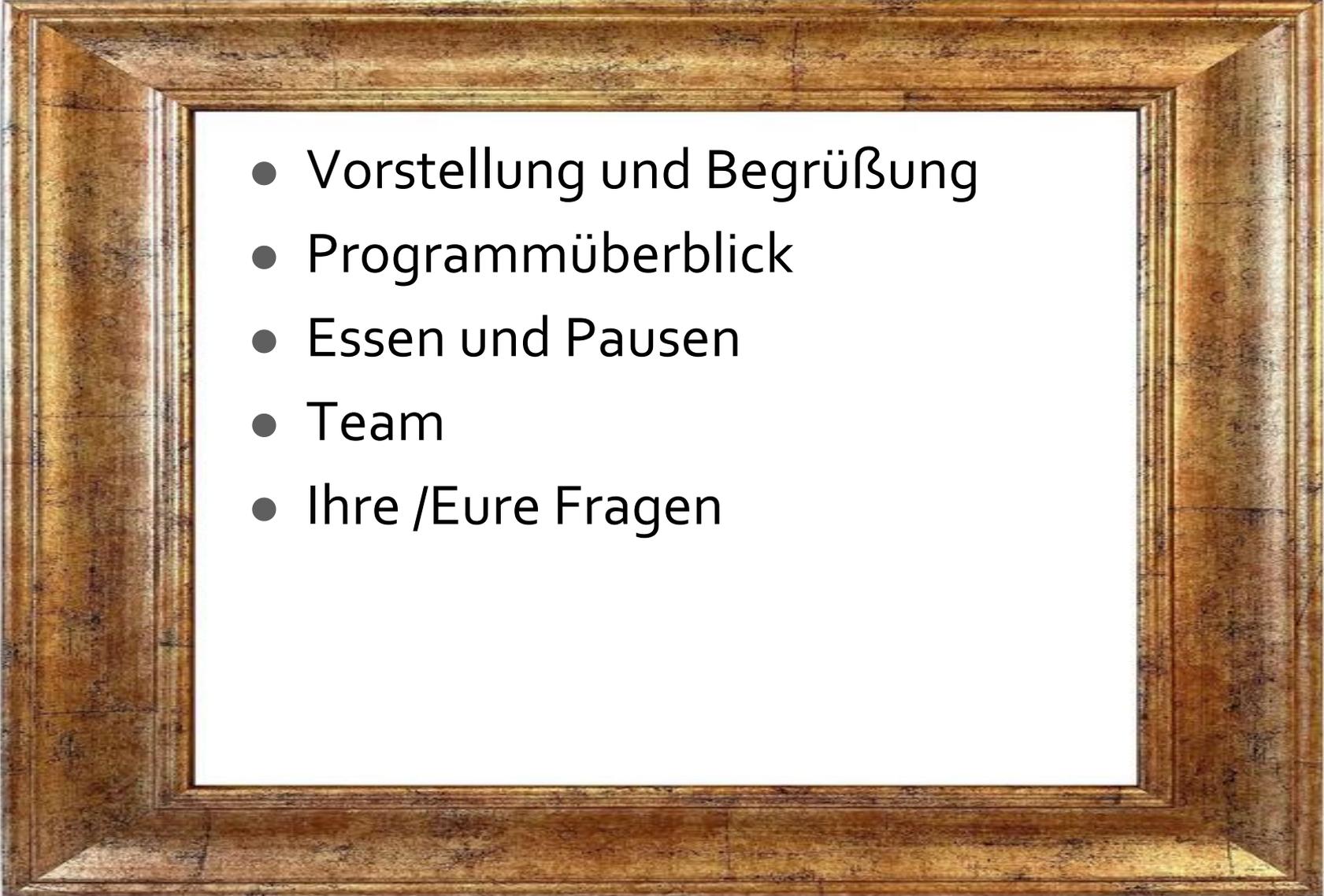
- Praxisbericht von Martin Lenzinger vom Hof Grafel in Rotenburg
- Erfahrungsbericht von Daniel Wiener vom sozialen Förderwerk Chemnitz

Ca. 16.30 Uhr Ende der Veranstaltung

Adresse

Biohof Franke
Leipziger Straße 215
08451 Crimmitschau

Anmeldung bis zum 11. Januar unter:
www.teilhabe-landwirtschaft.de

- 
- Vorstellung und Begrüßung
 - Programmüberblick
 - Essen und Pausen
 - Team
 - Ihre /Eure Fragen

Programm

- Betriebsbegehung mit Fragen
- Was muss ich als Arbeitgebende /Anleitende zu Arbeitssicherheit wissen und beachten?
- Auswertung der Betriebsbegehung
 - Sammlung von Kriterien und Fragen zu Arbeitsplatzgestaltung
 - Konzepte und Modelle der Anleitung

- Welche Aspekte kann/soll ich berücksichtigen bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen?

Barrierefreiheit

- Die Definition löst die Begriffe ‚behindertengerecht‘ und ‚behindertenfreundlich‘ ab, die in der Kombination von ‚behindert‘ und ‚gerecht‘ oder ‚freundlich‘ falsche Assoziationen der besonderen Zuwendung zu behinderten Menschen auslösen können. Vielmehr geht es im Sinne eines ‚universal design‘ um eine allgemeine Gestaltung des Lebensumfeldes für alle Menschen, die möglichst niemanden ausschließt und von allen gleichermaßen genutzt werden kann.

Beratungsmöglichkeiten



VBG-Praxis-Kompakt

Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen

Checkliste für die Praxis im Unternehmen



Häufig ist es so, dass die ergonomischen Standards in der Arbeitswelt ausreichen, um auch viele Menschen mit Behinderungen beschäftigen zu können. Manchmal sind aber weitere Aspekte und Vorgaben zu berücksichtigen.

In solchen Situationen geht es darum, Barrierefreiheit umzusetzen. Dies hilft auch anderen Beschäftigten im Unternehmen, wie beispielsweise erkrankten oder älteren Personen.

In einzelnen Fällen kann dann zusätzlich noch eine individuelle behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung erforderlich sein. Je nach Aufwand und Umsetzbarkeit für ein Unternehmen, wird in der Praxis beispielsweise bei nur einer Person direkt eine behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung umgesetzt.

Hintergrundinfos

-  **Arbeitsplatz/-organisation (141)** → Gute Praxis – Gestaltungsbeispiele
-  **Arbeitsumgebung (85)** → Gute Praxis – Gestaltungsbeispiele
-  **Anspruch auf Gestaltung** → Recht – Gesetz
-  **Barrierefreiheit** REHADAT-Lexikon

- Was spielt bei der behinderungsgerechten Arbeitsgestaltung eine Rolle? ✓
- Wie den Bedarf zur Arbeitsgestaltung ermitteln? ✓
- Was behinderungsgerecht anpassen und gestalten? ✓
- Wie ist die Vorgehensweise zur behinderungsgerechten Gestaltung? ✓



Knappschaft Bahn See

Bundesfachstelle Barrierefreiheit

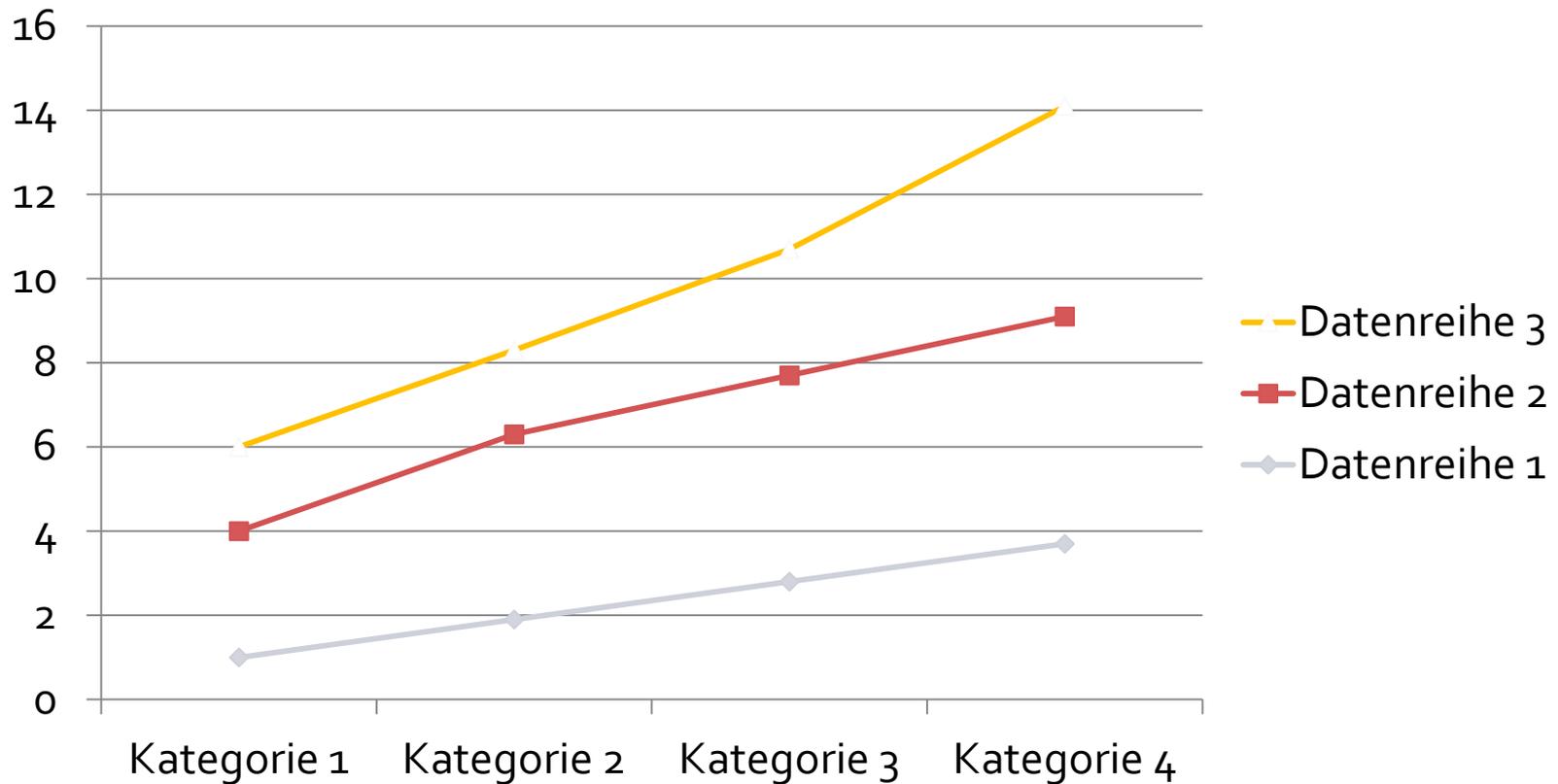
Presse und Service Aktuelles Fachwissen

Barrierefreie Veranstaltungsplanung

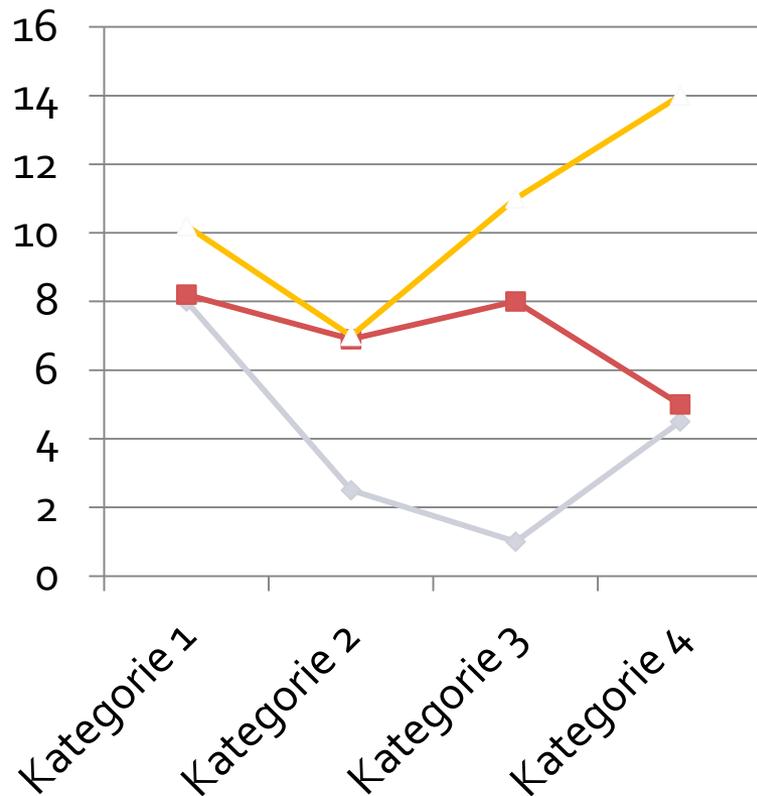
Barrierefreie Mobilität

Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit

Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit – nicht linear



Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit



- Manche der dazu erforderlichen Fähigkeiten einer Person können ausreichen, während andere eingeschränkt oder sogar komplett nicht verfügbar sind.

Passung- Profilvergleiche

Wichtig ist deshalb ein Abgleich von Arbeitsanforderungen und Fähigkeiten. Dabei wird ein *Profil* der durch die Tätigkeit bedingten Anforderungen erstellt und mit dem Profil der vorhandenen Fähigkeiten einer Person verglichen. Der Vergleich zeigt dann, wo genau Bedarf besteht und wo Maßnahmen zur behinderungsgerechten Gestaltung eingesetzt werden müssen – oder auch, wie die Tätigkeiten mit Anforderungen neu zugeschnitten werden können (Jobcarving).

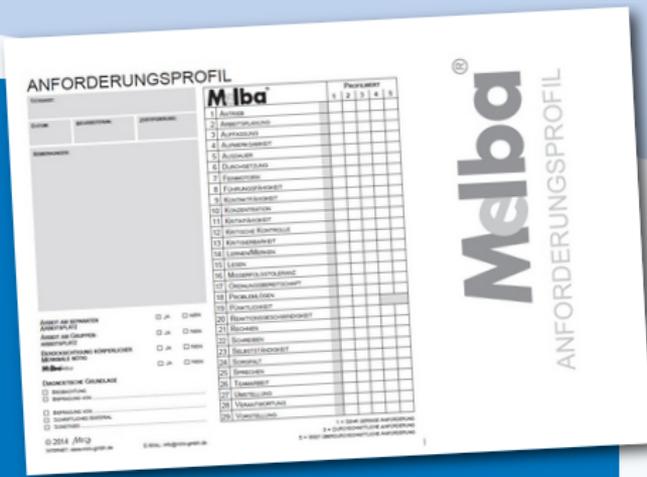
Anforderungsprofile

Die gleichen Merkmale, die zur Dokumentation von Fähigkeiten einer Person genutzt werden, dienen der Beschreibung der Anforderungen einer Tätigkeit. Jedes Merkmal ist – analog zu den Fähigkeiten – definiert und kann auf einer 5-stufigen Skala eingeschätzt werden.

Mit diesem Profil können Anforderungen aller Tätigkeiten beschrieben werden, unabhängig davon, zu welchem Bereich oder welcher Branche eine Tätigkeit gehört.

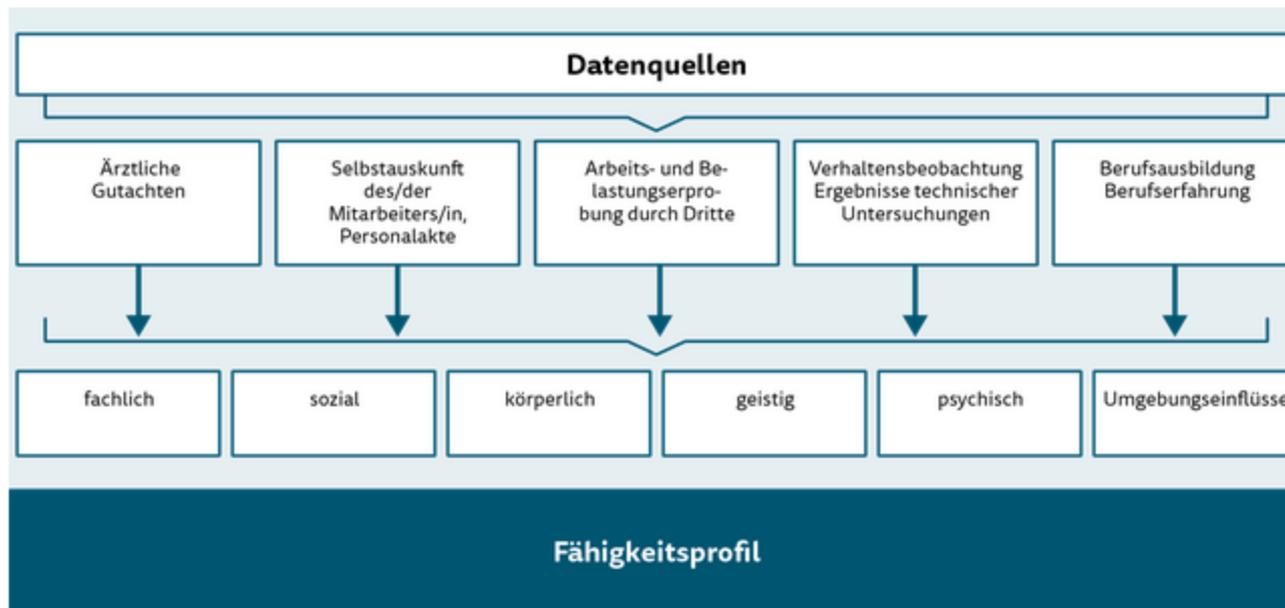
So erlauben die Anforderungsprofile des Verfahrens MELBA unter anderem

- die standardisierte Dokumentation der Anforderungsstruktur einer Tätigkeit,
- die systematische Kommunikation über diese Struktur,
- den Vergleich verschiedener Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer Anforderungen,
- die Gestaltung einer Tätigkeit entsprechend einer gewünschten Anforderungsstruktur.



The image shows a 'Melba Anforderungsprofil' form. It is a structured document for documenting job requirements. The form includes a header with the 'Melba' logo and the title 'ANFORDERUNGSPROFIL'. Below the header, there are sections for 'Name', 'Beruf', and 'Tätigkeit'. The main part of the form is a grid with 29 rows of requirements (numbered 1 to 29) and 5 columns for rating (1 to 5). The requirements listed are: 1. Arbeit, 2. Anwesenheitspflicht, 3. Aufpassen, 4. Ausdauer, 5. Aussehen, 6. Dauerhaftigkeit, 7. Feingebühigkeit, 8. Feinmotorik, 9. Körperkraft, 10. Körpergröße, 11. Kreativität, 12. Kommunikation, 13. Konzentration, 14. Lernfähigkeit, 15. Lesen, 16. Mathematische Fähigkeiten, 17. Organisation, 18. Pünktlichkeit, 19. Verantwortung, 20. Verantwortungsbewusstsein, 21. Rhythmus, 22. Teamarbeit, 23. Teamfähigkeit, 24. Flexibilität, 25. Flexibilität, 26. Flexibilität, 27. Flexibilität, 28. Flexibilität, 29. Flexibilität. At the bottom, there are checkboxes for 'Anforderungsbereich', 'Anforderungsstruktur', and 'Anforderungsprofil'. The form is dated '© 2014 Miro' and includes the website 'www.miro-gmbh.de'.

<https://www.miro-gmbh.de/de/uebersicht-melba/anforderungen/>



Fähigkeiten

1) Fachliche Fähigkeiten

- a. Berufsausbildung
- b. Berufserfahrung
- c. An- oder Ungelernt
- d. Außerberufliche Qualifikationen

2) Soziale Kompetenzen,

3) Methodische Kompetenzen,

4) Physisch, psychisch und mentale Leistungsfähigkeit,

5) Fähigkeit Umgebungseinflüsse (Lärm, Klima, Beleuchtung) zu tolerieren

Anpassung baulich-technisch

- Dabei werden technische Arbeitshilfen, Maschinen und die Arbeitsumwelt an die Bedürfnisse der oder des Einzelnen angepasst.

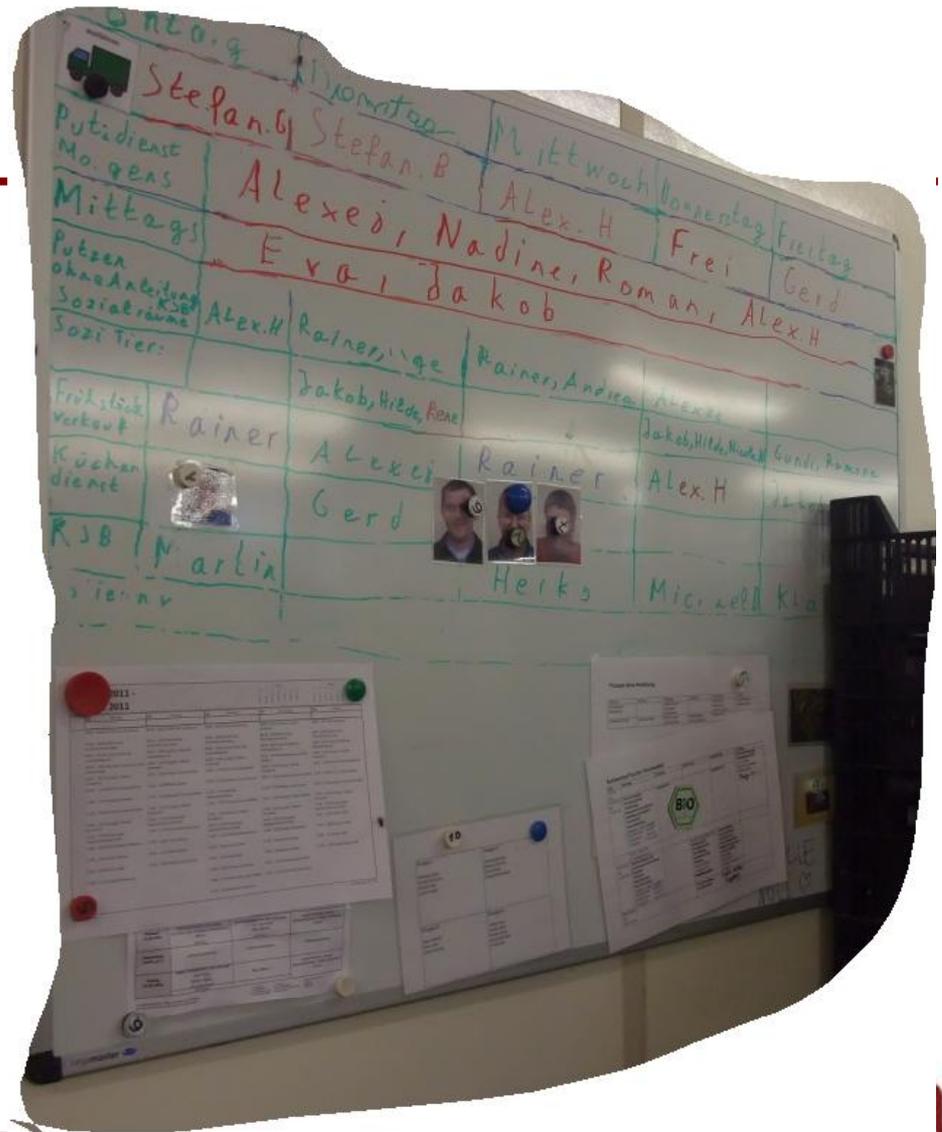
- Arbeitsmittel



- Arbeitsmittel



- Arbeitsmittel
- Information



- Arbeitsmittel
- Information



-
- Arbeitsmittel
 - Informationen
 - Kommunikation

Dies kann auch die Anpassung von

- Arbeitsorganisation
- Arbeitsplänen
- Arbeitsabläufen und
- das Zerlegen von Aufgaben in grundlegende Elemente einschließen.

Passung

- Manche der dazu erforderlichen Fähigkeiten einer Person können ausreichen, während andere eingeschränkt oder sogar komplett ausgefallen sind.

