



Job Carving

Einführung

Dieses Verfahren stammt aus den USA und war ein Instrument der so genannten Unterstützten Beschäftigung (Supported Employment), eines Vorläufers der Inklusionsbewegung in den 1990er Jahren. Berichtet wird dort etwa von guten Ergebnissen bei der betrieblichen Integration von Menschen mit der Diagnose Autismus. Job Carving wurde in Deutschland im Rahmen der Aktivitäten des LWL-Integrationsamtes (Landschaftsverband Westfalen-Lippe) bereits als Betriebliches Arbeitstraining erprobt und dann in ein Projekt überführt. Job Carving ist eine inklusionsfördernde Strategie zur Verbesserung der beruflichen Teilhabe an regulärer Beschäftigung. Der Fachbegriff bezeichnet eine gezielte innerbetriebliche Suche nach verstreuten, zumeist einfachen Einzeltätigkeiten und deren Zusammenstellung zu einem neuen, für einen Menschen mit Behinderung geeigneten Stellenprofil unter Mitwirkung einer externen, arbeitsanalytisch versierten Fachkraft. Ein (personal-) wirtschaftlicher Vorteil für einen Arbeitgeber ergibt sich im Idealfall dadurch, dass andere Beschäftigte, gerade auch betriebliche Leistungsträger von peripheren Randtätigkeiten entlastet werden und mehr Zeit für ihre Kernaufgaben verwenden können. Job Carving bedeutet somit das Zuschneiden (engl. to carve = schnitzen; carver = u.a. Bildhauer) eines Arbeitsplatzes nach einer systematischen Tätigkeitsanalyse unter Berücksichtigung betrieblicher Bedürfnisse einerseits und den konkreten Fähigkeiten von Stellenbewerberinnen und -bewerbern mit Behinderung andererseits.



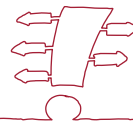
Vorteile für das Unternehmen

Das Unternehmen kann für die Kollegen mit einer Beeinträchtigung Tätigkeiten finden, die als Ganzes genommen ein optimales, individualisiertes Stellenprofil für den jeweiligen Bewerber mit einer Beeinträchtigung darstellen. Gleichzeitig können dadurch betriebliche Leistungsträger von bürokratischen oder Routine-tätigkeiten entlastet werden und mehr Zeit für ihre Kernaufgaben erhalten. Zusätzlich spielt der Kostenfaktor noch eine wichtige Rolle, denn Fachkräfte sind natürlich teurer als Hilfskräfte. Insofern eine klassische Win-win-Situation für beide Seiten.



Kernbotschaft / Zusammenfassung

Job Carving hat sich als eines der effizientesten Instrumente etabliert, wenn es darum geht, passgenaue Stellenprofile für Menschen mit Einschränkungen aus dem betrieblichen Bedarf heraus zu entwickeln. So entsteht eine klassische Win-win-Situation für beide Seiten. Der Beschäftigte mit Behinderung erhält Aufgaben, die ihn weder über- noch unterfordern, und der Betrieb kann seine hochqualifizierten Beschäftigten von Routineaufgaben entlasten.



Prozessablauf / Vorgehensweise

Die Job-Carver des Integrationsamtes kommen in die Betriebe und prüfen verschiedene Betriebsabläufe und Arbeitsschritte. Sie sind sozusagen Kollegen auf Zeit, arbeiten teilweise auch mit und analysieren alle in einem Bereich existierenden Arbeitsabläufe. Dabei achten sie besonders auf einfache Tätigkeiten, die auf einem geringen Anlern- und Anforderungsniveau ablaufen können. Die Job-Carver sind erfahren in der Anleitung von Menschen mit verschiedenen Behinderungen und wissen, wer welche Tätigkeiten in welchem Umfang und auf welchem Qualifikationsniveau bewältigen kann.