



### Unternehmensbeispiel Schwimmbad

Der Arbeitgeber, ein ost-westfälisches Schwimmbad, wollte mit dem Job Carving einen neuen Arbeitsplatz schaffen und damit die Schwimm-Meister entlasten, damit diese ihre verantwortungsvollen Aufgaben erfüllen können. Zu Beginn fand ein Beratungsgespräch mit dem Integrationsamt statt. In diesem Gespräch wurde das Konzept des Job Carving vorgestellt, und es stellte sich heraus, dass die Rahmenbedingungen für ein Job Carving geeignet sind. Gemeinsam mit Job Carvern wurden alle Tätigkeiten untersucht. Tätigkeiten, die von der Unterstützungskraft übernommen werden konnten, fanden in der Schwimmhalle, im Eingangsbereich, in den Umkleidekabinen, den Duschen, Toiletten und im Sommer auch im Außenbereich statt. Dazu gehörten:

- Herausgabe von Schwimmbrillen und -hilfen
- Telefonannahme
- Ruheliegen und Stühle abwischen, gruppieren
- Wischen von Böden in Kabinen und im Eingangsbereich
- Ansprechperson für Besucher und Kunden sein
- Kontrollaufgaben (z. B. Toilettenpapier nachfüllen)
- Aufbau von Wasserspielgeräten
- Kontrollaufsicht (z. B. Vandalismus)
- Mithilfe bei der wöchentlichen und jährlichen Grundreinigung

Dem technischen Fachpersonal oblagen weiterhin verantwortungsvolle Tätigkeiten wie die Aufsichtspflicht am Schwimmbecken, die Entnahme von Wasserproben oder der Umgang mit technischen Anlagen. Durch das Job Carving konnten diese höher qualifizierten Mitarbeiter von Routineaufgaben entlastet und gleichzeitig Menschen mit Behinderung als Unterstützungskräfte eingestellt werden. Quelle LWL (pdf): <http://rehadat.link/lwljobcarving>



### Unternehmensbeispiel Zahntechniklabor

Ein Beschäftigter mit Einschränkungen wurde in ein Zahntechniklabor vermittelt. In den Vermittlungsgesprächen wurde der Aufgabenbereich festgelegt. Er sollte den Kollegen entlasten, der bisher ganz alleine 20 Zahntechnikern zuarbeitete und für sämtliche Arbeiten zur Herstellung und Vorbereitung von Gipsabdrücken im Labor zuständig war. In den ersten Tagen stellte sich heraus, dass dieser Aufgabenbereich sehr umfangreich und vielfältig ist. Der neue Arbeitnehmer war überfordert, alle Arbeiten auf einmal zu lernen. Daraufhin wurde der gemeinsame Arbeitsbereich mit Unterstützung der Fachdienstmitarbeiterin neu strukturiert. Einfache, leicht zu bewältigende Aufgaben wurden nicht mehr von beiden ausgeführt, sondern in erster Linie von dem neuen Arbeitnehmer. Hierzu zählen zum Beispiel allgemeine Aufräum- und Reinigungsarbeiten, Recycling der wieder verwendbaren Materialien aus alten Gipsabdrücken, Reinigung der Abdruckschalen, Geräte und Maschinen, Einsetzen von „Stiften“ in die vom Kollegen vorgenommenen Bohrungen, Beschriftung der fertigen Gipsabdrücke etc. Der Kollege wurde dadurch entlastet und Überschneidungen, die den Arbeitsablauf ineffektiv beeinflussen, wurden minimiert. Die Aneignung der Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse für die Herstellung und Vorbereitung von Gipsabdrücken wird in die Randstunden des Arbeitstages verlegt. In diesen Zeiten ist mehr Ruhe und Platz zum Lernen und Anleiten für die Herstellung der Gipsabdrücke gegeben. Es stellte sich heraus, dass dieses Job Carving sich sehr günstig auf die Zusammenarbeit mit dem Kollegen sowie auf die selbstständige und eigenverantwortliche Arbeit des unterstützten Arbeitnehmers auswirkte. Quelle BAR (pdf): <http://rehadat.link/barjobcarving>