



IMBA

IMBA (Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt) ist ein umfassendes Instrument zur Förderung der Eingliederung von Behinderten in das Arbeitsleben (<http://www.imba.de>). Viele Forscher aus den Bereichen Arbeitsmedizin, Arbeitswissenschaft und Psychologie haben es im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung als Profilvergleichsverfahren entwickelt, das einen Abgleich von Anforderungen des Arbeitsplatzes mit dem Fähigkeitsprofil des behinderten Menschen ermöglicht. IMBA hat als Grundlage einen standardisierten, systematischen und definierten Merkmalkatalog, dem insgesamt neun Merkmalsgruppen zugeordnet sind:

- Körperhaltung (z. B. Sitzen, Stehen)
- Körperfortbewegung (z. B. Gehen, Laufen)
- Körperteilbewegung (z. B. Armbewegungen)
- Information (z. B. Sehen, Hören)
- Komplexe Merkmale (z. B. Heben)
- Umgebungseinflüsse (z. B. Lärm)
- Arbeitssicherheit (z. B. Unfallgefährdung)
- Arbeitsorganisation (z. B. Schichtarbeit)
- Schlüsselqualifikationen (z. B. Teamarbeit)

Da sowohl tätigkeitsbezogene Anforderungen als auch die Arbeitsfähigkeiten des Betroffenen mit dem gleichen Merkmalkatalog beschrieben und als Profil (Anforderungs- und Fähigkeitsprofil) erfasst werden, ist ein schneller Abgleich möglich – besonders durch den Einsatz der Software für IMBA.



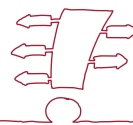
Vorteile für das Unternehmen

Durch die Anwendung von Anforderungs- und Fähigkeitsanalysen können Unternehmen sehr genau feststellen, auf welchen Arbeitsplätzen Beschäftigte mit Einschränkungen arbeiten können oder wie diese Arbeitsplätze optimal zugeschnitten werden können. So kann der Beschäftigte mit Behinderung einen passgenauen Arbeitsplatz erhalten, der ihn weder über- noch unterfordert. Das Unternehmen profitiert optimal von den Fähigkeiten dieses Beschäftigten.



Kernbotschaft / Zusammenfassung

Anforderungs- und Fähigkeitsanalysen sind eine Methode, um für die Beschäftigten mit Einschränkungen passgenaue Arbeitsplätze zu schaffen, die sie weder über- noch unterfordern. So können auch die Unternehmen optimal von den Fähigkeiten dieser Beschäftigten profitieren.



Prozessablauf / Vorgehensweise

Die Anforderungs- und Fähigkeitsanalysen werden auf verschiedenen Wegen durchgeführt. Dazu gehören Interviews mit den betrieblichen Verantwortlichen und den Menschen mit Behinderung und Beobachtung der Menschen mit Behinderung auf den geplanten Arbeitsplätzen in der jeweiligen Tätigkeitssituation. Anhand der beobachtbaren Handlungen könnten gut geschulte Beobachter mit den Kriterien-Listen Bewertungen durchführen, dies dokumentieren und den beobachteten Menschen mit Behinderung eine Rückmeldung geben, damit diese daraus auch einen persönlichen Nutzen ziehen können und sich selbst besser einschätzen können.