

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben  
**Checkliste für Arbeitstrainingsfälle**

In der Praxis der Einzelfallarbeit ist es oft nicht einfach zu erkennen, ob der Einsatz eines externen Arbeitstrainers Aussicht auf Erfolg haben kann oder nicht. Die nachfolgenden Fragen sollen dabei helfen, diese Entscheidung zu erleichtern. Das Fragezeichen in der letzten Spalte soll ausdrücken, dass eine Beantwortung der Frage mit „ja“ oder „nein“ nicht möglich ist und kann auf weiteren Klärungsbedarf verweisen. Die kleingedruckte Zeile unterhalb der jeweiligen Frage dient der Erläuterung über die polarisierende, gegenteilige Aussage.

Die Fragen sind erkenntnisleitend gemeint, eine quantitative Auswertung ist nicht sinnvoll. Das Ankreuzen von „ja“, „nein“ bzw. „?“ soll dabei der eigenen Dokumentation dienen. Letztlich kann nur über eine Bewertung des Falles in seinem Gesamtverlauf entschieden werden, ob ein Arbeitstraining sinnvoll ist oder nicht.

**Zu bewertende Faktoren bezogen auf den Arbeitgeber:**

	<b>Frage:</b>	<b>ja</b>	<b>nein</b>	<b>?</b>
1	<b>Der Betrieb / die Abteilung ist an einer Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses interessiert.</b> <i>(Das (versteckte) Ziel des Betriebes heißt Beendigung des Arbeitsverhältnisses.)</i>			
2	<b>Der Betrieb arbeitet aktiv an einer Problemlösung mit.</b> <i>(Der Arbeitgeber „erträgt“ die Maßnahme, sieht aber eigentlich keinen Sinn in ihr.)</i>			
3	<b>Der Betrieb ist neugierig, will sich von dem „Profi“ (dem Arbeitstrainer) was abgucken.</b> <i>(Mit einem Arbeitstrainer wird „Störung“ oder „Kontrolle“ assoziiert.)</i>			
4	<b>Personalentwicklung hat einen positiven Stellenwert im Betrieb.</b> <i>(Der Betrieb hat eine „Fähigkeiten-hat-man-oder-hat-man-nicht“ - Kultur.)</i>			
5	<b>Der Betrieb befindet sich in einer wirtschaftlich stabilen Situation.</b> <i>(Der Betrieb ist von wirtschaftlichen Problemen bedroht.)</i>			
6	<b>Der Betrieb hat eine Kultur der Fehlertoleranz und Akzeptanz menschlicher Grenzen.</b> <i>(Der betriebliche Leitspruch ist: „Geht nicht, gibt's nicht“, oder: „man muss nur richtig wollen.“)</i>			
7	<b>Das Problem gibt es noch nicht sehr lange, seine Entstehung ist nachvollziehbar.</b> <i>(Das Problem gab es eigentlich schon immer, es gibt aktuell keine erkennbaren Veränderungen.)</i>			
8	<b>Die Organisations- und Führungsstruktur im Betrieb ist eindeutig.</b> <i>(Weisungen werden ohne Befugnis erteilt. Dominante Mitarbeiter agieren.)</i>			
9	<b>Die Tätigkeit ist in geringem Maße störanfällig. Fehler können lernend bearbeitet werden.</b> <i>(Fehlerhaftes arbeiten führt zu erheblichen Schäden (Personen, Finanzen, Image).)</i>			
10	<b>Vorgesetzte und Kollegen zeigen Wohlwollen gegenüber dem SbM.</b> <i>(Der MA wird ausgegrenzt, Zusammenarbeit wird vermieden.)</i>			

## Checkliste für Arbeitstrainingsfälle

Zu bewertende Faktoren bezogen auf den Mitarbeiter, die Mitarbeiterin (MA):

	Frage:	ja	nein	?
1	<b>MA hat das Ziel, beim Arbeitgeber zu bleiben.</b> <i>(MA hat sich innerlich bereits auf Alternativen ausgerichtet (z.B. Rente, anderer Arbeitsplatz).)</i>			
2	<b>MA hat ein persönliches Interesse an einer Qualifizierung / Entwicklung.</b> <i>(MA fühlt sich zum Arbeitstraining genötigt.)</i>			
3	<b>MA setzt sich mit sich und seinen Fähigkeiten auseinander.</b> <i>(MA ist es nicht gewohnt, über sich nachzudenken.)</i>			
4	<b>MA befindet sich in einer persönlichen oder beruflichen Entwicklungs-/ oder Veränderungsphase.</b> <i>(MA hat sich seit langer Zeit in seiner Lebenssituation „eingrichtet“.)</i>			
5	<b>MA befindet sich in einer sozial stabilen Situation ohne größere äußere Belastungen.</b> <i>(MA kämpft an vielen Fronten und hat wenig private Unterstützung.)</i>			
6	<b>MA fühlt sich durch eigene (auch kleinere) Erfolge motiviert und bestärkt.</b> <i>(MA traut den eigenen Fähigkeiten grundsätzlich nicht, es bestehen ständige Selbstzweifel.)</i>			
7	<b>MA konnte die Anforderungen zu einem früheren Zeitpunkt bewältigen.</b> <i>(MA konnte zu keiner Zeit den Anforderungen gerecht werden.)</i>			
8	<b>MA geht prinzipiell gerne zur Arbeit.</b> <i>(MA fühlt sich gezwungen zu arbeiten und tut nur das absolut nötigste.)</i>			
9	<b>MA möchte sich über seine Arbeit integrieren und anerkannt sein.</b> <i>(MA nutzt die Behinderung um Macht auszuüben und/oder sich Anforderungen zu entziehen.)</i>			
10	<b>MA ist nicht völlig überfordert.</b> <i>(Anforderungen und Fähigkeiten liegen sehr weit auseinander.)</i>			