

## **II: Digitalisierung der Arbeitswelt als Herausforderung der Arbeitsmedizin**

### **Teilhabeorientierte Begutachtung durch die Arbeitsmedizin – Anforderungen und Chancen**

von Dr. med. Matthias Schmidt-Ohlemann

**Zielsetzung:** Die Beurteilung und Begutachtung von Arbeitsplätzen in der Arbeitsmedizin konzentriert sich weitgehend auf die Erfassung der Leistungsfähigkeit, ihrer individuellen Grenzen, auf die Analyse der Belastung und Beanspruchung sowie die Erarbeitung eines positiven und negativen Leistungsbildes. Ggf. können daraus Veränderungsoptionen abgeleitet werden. Die teilhabeorientierte Begutachtung nimmt darüber hinaus weitere Teilhabebeeinträchtigungen, die sich auf die Leistungsfähigkeit auswirken, z. B. im Bereich des Privatlebens oder der personbezogenen Kontextfaktoren, in den Blick.

**Methoden:** Die teilhabeorientierte Begutachtung thematisiert v.a. die Veränderungsmöglichkeiten beim Individuum, u.a. durch Information, Therapie, medizinische Rehabilitation, Fort- und Weiterbildung oder andere Änderungen in der Lebenswelt und sucht nach individuellen Teilhabemöglichkeiten im Arbeitsleben. Sie versucht Kontextfaktoren zu identifizieren, die verändert werden können und zeigt Wege auf, wie dies möglich ist. Dazu gehört die umfassende Prüfung der möglichen Leistungen der jeweiligen Rehabilitationsträger, aber auch der kurativen Medizin. Besondere Bedeutung hat dabei die Erarbeitung einer tragfähigen Prognose und damit möglicher Realisierungschancen.

**Ergebnisse/Schlussfolgerungen:** Resultat der teilhabeorientierten Begutachtung kann ein individueller Teilhabeplan sein, der sehr genau auf die individuellen Ressourcen und deren Grenzen abgestimmt ist und eine individuelle Gestaltung der Arbeitsaufgaben ermöglicht sowie die Beantragung und Gewährung spezieller individueller Unterstützungsleistungen wie z.B. Leistungsminderungsausgleiche, Budget für Arbeit sowie technische und organisatorische Veränderungen am Arbeitsplatz. Eine besondere Bedeutung hat dabei die Herstellung von Akzeptanz der Leistungsminderung durch den Betroffenen selbst, die Vorgesetzten und Kollegen, wodurch ein konstruktiver Umgang mit den Beeinträchtigungen möglich ist. Dies impliziert insbesondere bei psychischen oder hirnorganisch bedingten Beeinträchtigungen einen intensiven und vertrauensvollen Kommunikationsprozess ggf. über einen längeren Zeitraum.