

Inklusion in Arbeit und Beschäftigung



10. Juli 2018

Harald Weber

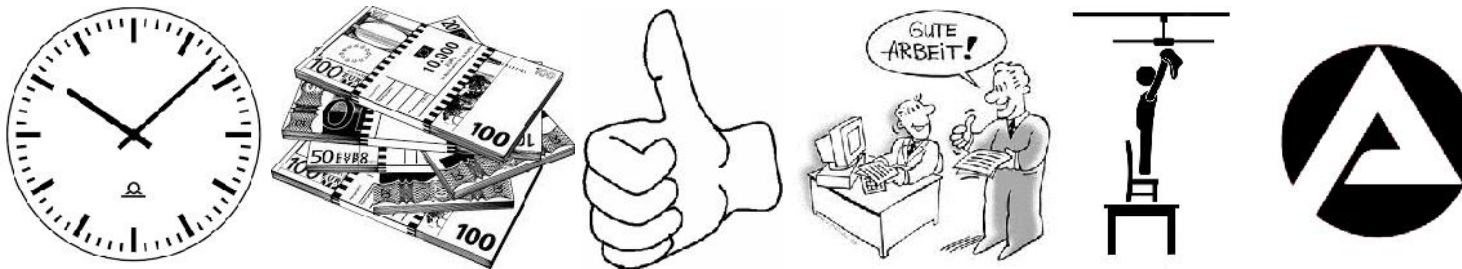
Überblick

1. Arbeit
2. Digitales
3. Forschung

1. ARBEIT

1

Bedeutung von Arbeit für den Menschen



- Arbeit und Beschäftigung haben für alle Menschen einen **hohen Stellenwert**. Sie vermitteln bspw. sozialen Status und Identität, binden Menschen in soziale Netzwerke ein, und dienen nicht zuletzt auch dazu, sich einen Lebensunterhalt zu verdienen.
- In Bezug auf den Wert von Arbeit und Beschäftigung für den Einzelnen gibt es dabei **keine wesentlichen Unterschiede** zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen.
- Aber: Ist jede Arbeit eine gute Arbeit?

1

Eigenschaften humaner Arbeit aus wissenschaftlicher Perspektive

Eine Arbeitstätigkeit bezeichnen wir als human, wenn sie

- die **psychophysische Gesundheit** des Arbeitenden nicht schädigt,
- sein psychosoziales **Wohlbefinden** nicht – oder allenfalls vorübergehend – beeinträchtigt,
- seinen **Bedürfnissen** und **Qualifikationen** entspricht,
- individuelle und/oder kollektive **Einflussnahme** auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme erlaubt und
- zur Entwicklung seiner **Persönlichkeit** im Sinne der Aktivierung seiner Potenziale und der Förderung seiner Kompetenzen beizutragen vermag

Definition „Humane Arbeitstätigkeit“ nach Ulich (1984)

1

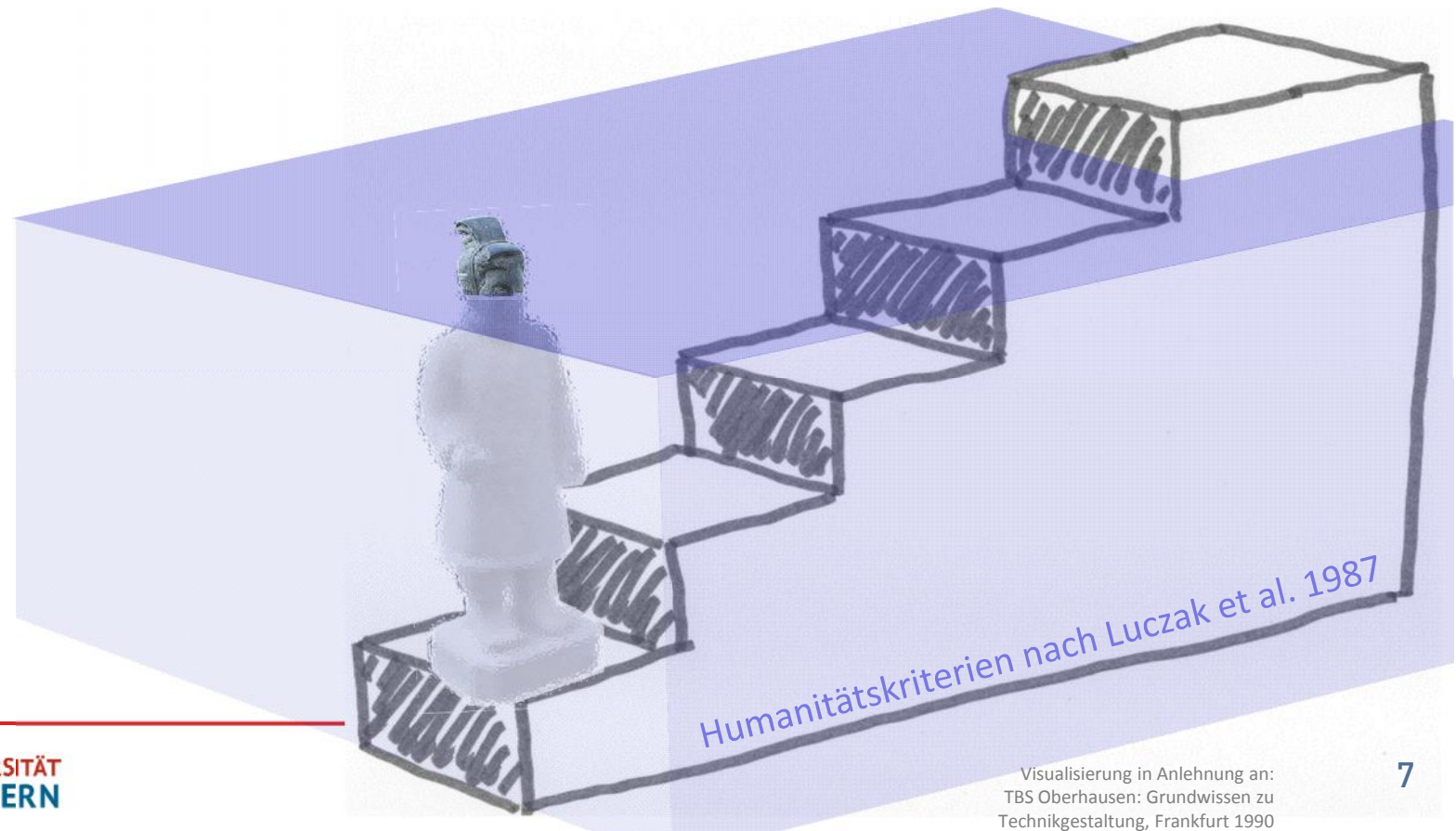
Bühnenbild Turandot 2016, Bregenz Festspiele



Quelle: TripAdvisor, bregenz.travel & eigene Aufnahme

1

Inhumane Arbeit



1

Ausführbarkeit & Schädigungslosigkeit

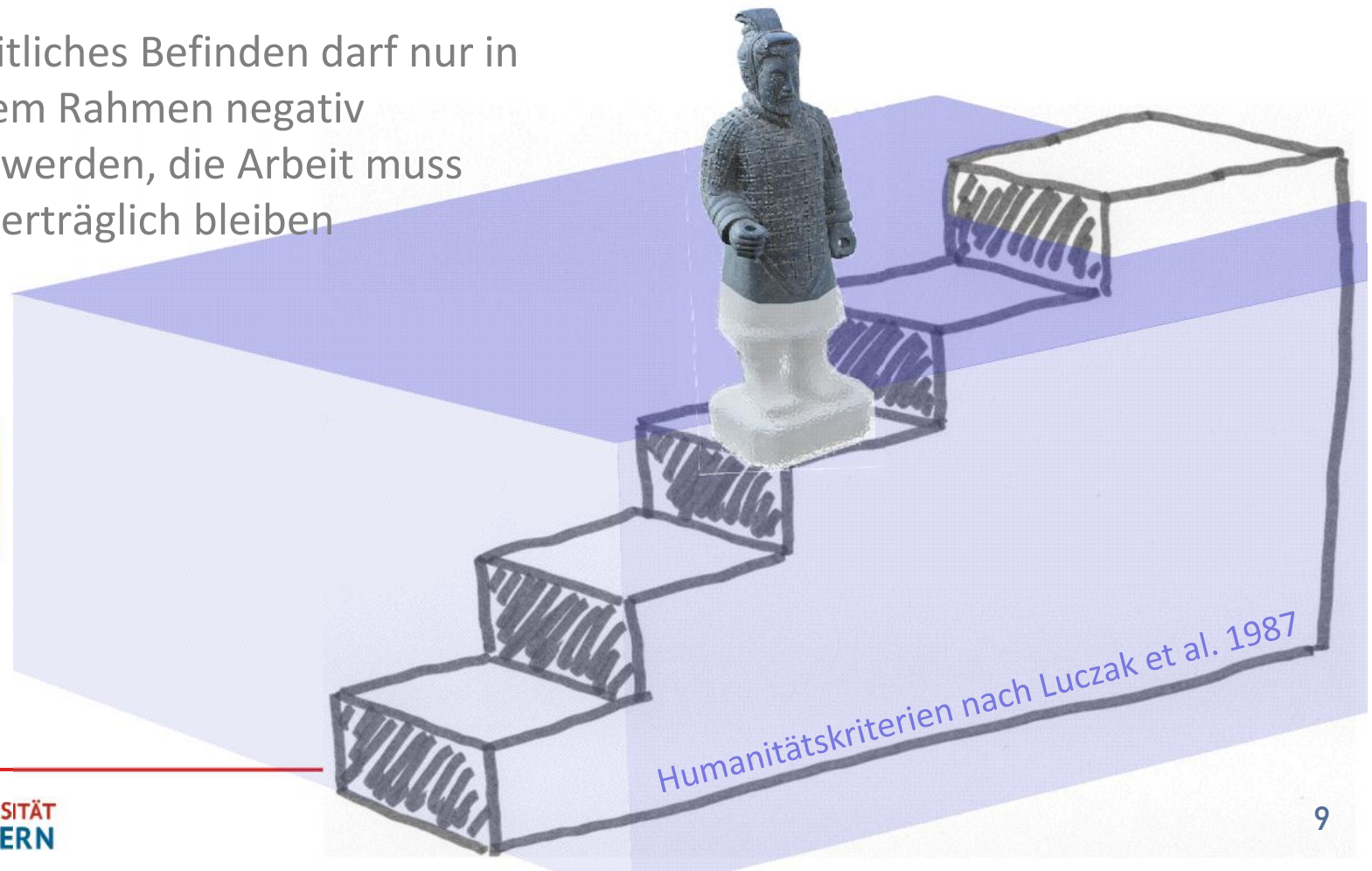
Körperliche und psychische Rahmenbedingungen müssen zur Vermeidung nicht regenerierbarer Gesundheitsschäden beachtet werden



1

Erträglichkeit & Beeinträchtigungsfreiheit

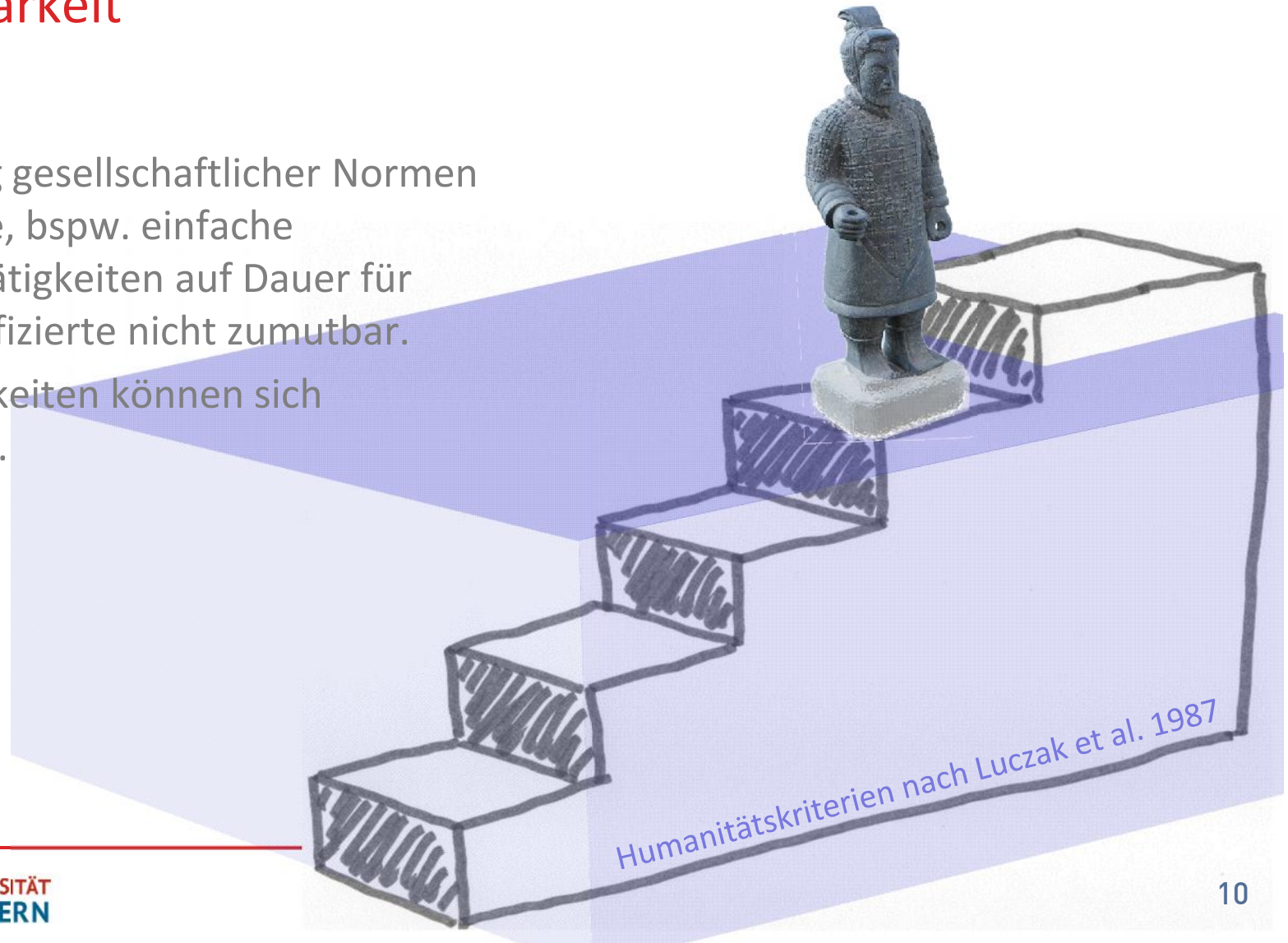
Gesundheitliches Befinden darf nur in zumutbarem Rahmen negativ verändert werden, die Arbeit muss langfristig erträglich bleiben



1

Zumutbarkeit

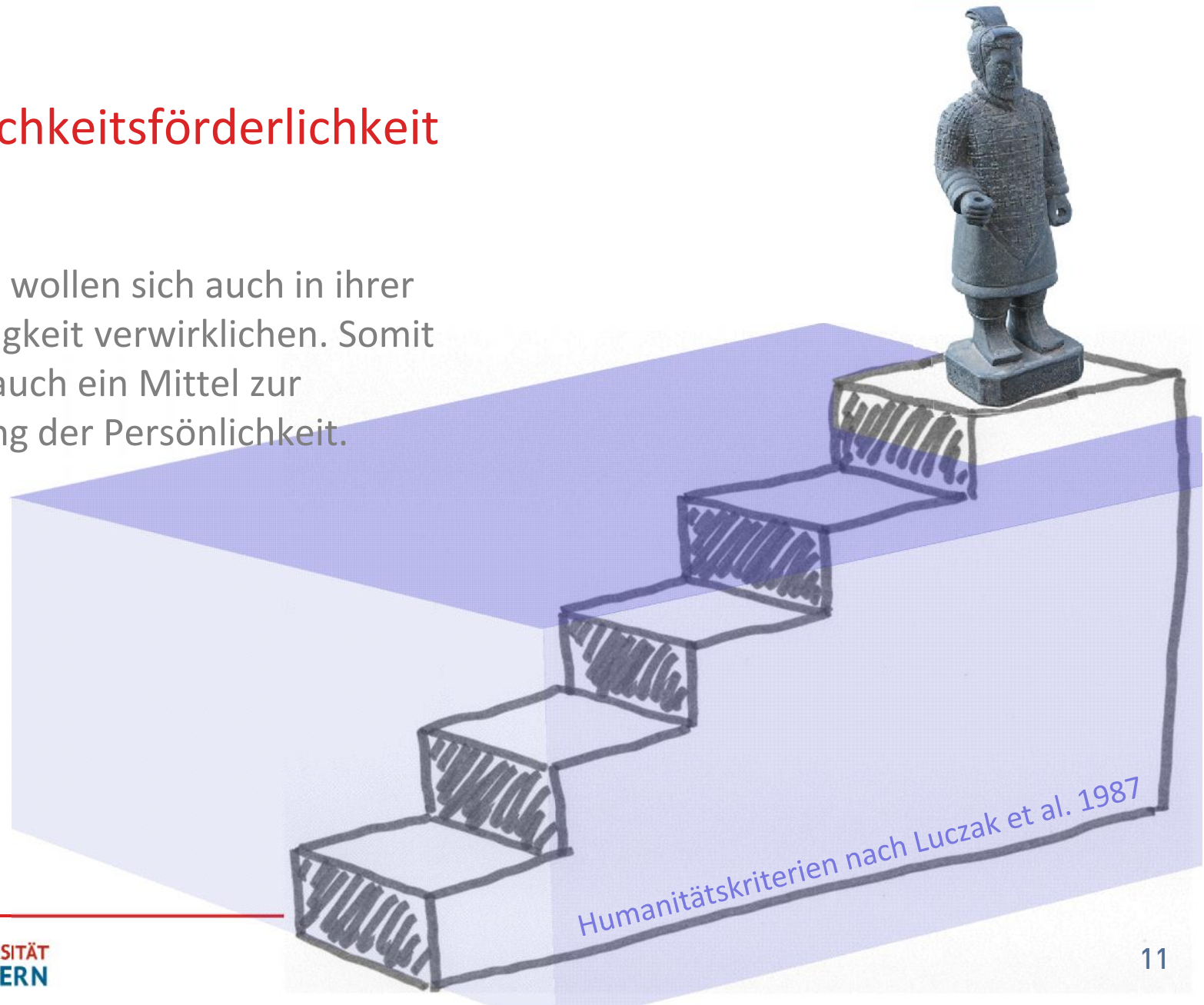
Beachtung gesellschaftlicher Normen und Werte, bspw. einfache Bürohilfstätigkeiten auf Dauer für Hochqualifizierte nicht zumutbar. Zumutbarkeiten können sich verändern.



1

Persönlichkeitsförderlichkeit

Menschen wollen sich auch in ihrer Arbeitstätigkeit verwirklichen. Somit ist Arbeit auch ein Mittel zur Entwicklung der Persönlichkeit.



1

Ist (in)humane Arbeit heute noch ein Thema?

- Internationale Lieferketten (bspw. Pflastersteine, Textilindustrie, Abbau seltener Erden - Smartphones, Holzkohleerzeugung)
- Frühverrentungen aufgrund Arbeitsunfähigkeit (bspw. Handwerk)
- Anwachsen psychischer Belastungen / Verdopplung der AU-Tage von 2000 bis 2010
- Trend zur Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere Einsatz befristeter Beschäftigung, Leiharbeit oder freier Mitarbeiter
- Reorganisationen / Umstrukturierungsmaßnahmen
- Monotone Tätigkeiten mit Dequalifizierungswirkung (z.B. Rückzug der Gruppenarbeit)





Arbeit in Werkstätten für behinderte Menschen



1

Weiterentwicklung des Konzeptes in Richtung
„Humane berufliche Teilhabe“

Individ. Fähigkeiten, Kompetenzen & Interessen

Stärkung von Selbstbestimmung & Eigenverantwortung

Partizipation

eigenen Lebensunterhalt verdienen

soziale Integration in Arbeitsorganisation

inklusive Kulturen, Strukturen und Praktiken

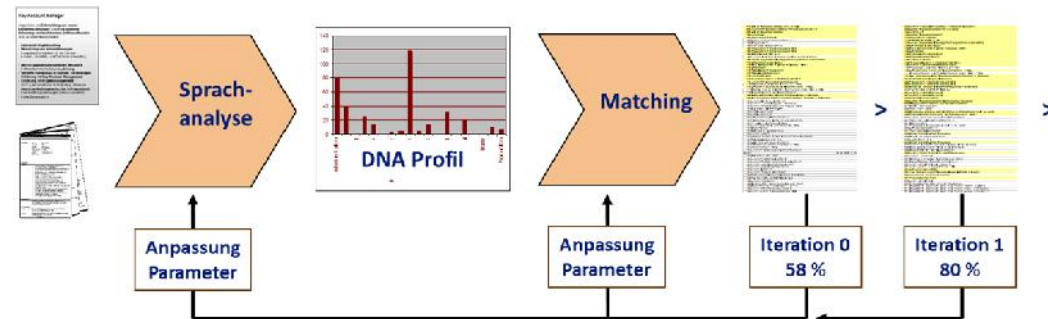
Kubek, 2012

1

Arbeit ist gestaltbar, aber...

- **Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsstandards** relativ gut (trotz großer Unterschiede in Branchen und Gewerken)
- **Arbeitsmarkt** bislang derart groß, dass man die am besten passende Person aussuchen konnte
- Daher kaum Anreize, Arbeitsgestaltung bzw. dazu erforderliche Kompetenzen in Unternehmen zu entwickeln oder vorzuhalten
- **Aber: Demografischer Wandel und gute Konjunktur führen / zwingen zum Umdenken** (bspw. Fachkräftemangel im Handwerk)

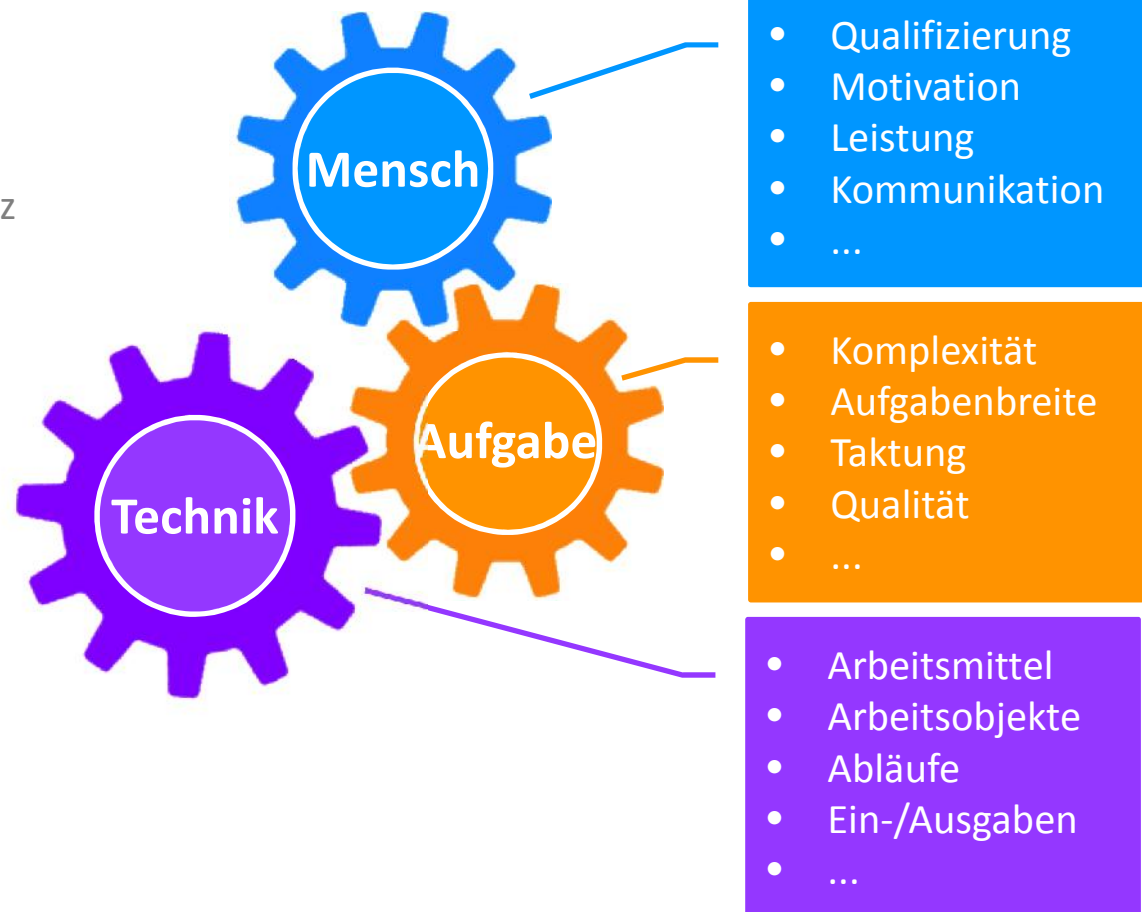
1 Arbeitsplatzsuche meist als Matching-Prozess



- Bewerber: Lebenslauf
- Arbeitgeber: Stellenausschreibung
- Ergebnisse:
 - Aktuelle Stellenvorschläge (iterativ verfeinerbar, das System lernt)
 - Automatisch erstelltes Suchprofil für zukünftige Stellenanzeigen
 - Vorschläge für arbeitsmarktrelevante Zusatzqualifikationen, die die Chance auf Beschäftigung erhöhen würden
 - Mismatch zwischen Lebensläufen & Stellenanforderungen liefert fundierte Hinweise auf regionale Qualifikationsbedarfe
 - Zukünftig Nutzung von arbeitsdiagnostischen Informationen von MmB zur Identifikation potenziell geeigneter Stellen

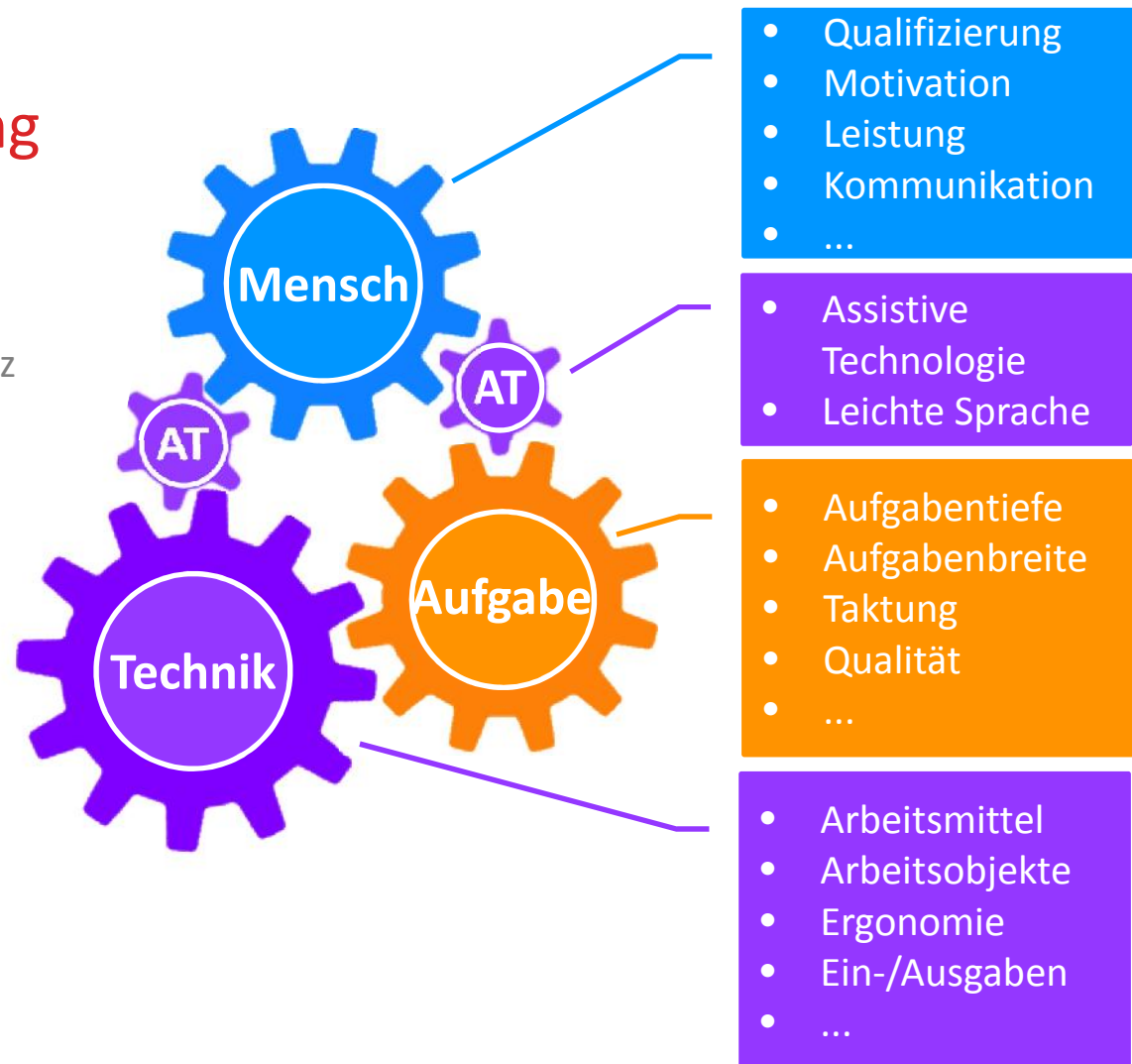
1 Arbeits(platz)gestaltung

- Kaum Arbeitsgestaltungscompetenz vorhanden in Unternehmen
- Am ehesten zu finden im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen (bspw. Agentur für Arbeit / Arbeitsmarktservice, Integrationsfachdienste, Werkstätten für behinderte Menschen)



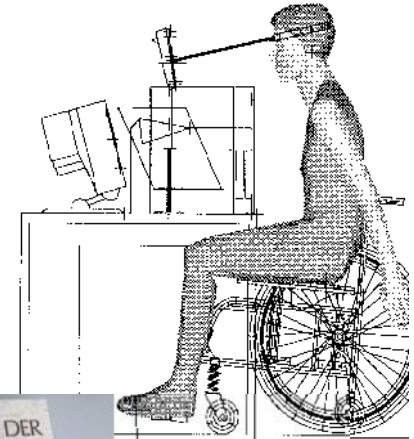
1 Arbeits(platz)gestaltung

- Kaum Arbeitsgestaltungscompetenz vorhanden in Unternehmen
- Am ehesten zu finden im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen (bspw. Agentur für Arbeit / Arbeitsmarktservice, Integrationsfachdienste, Werkstätten für behinderte Menschen)



1

Anpassung durch technische Arbeitshilfen / assistive Technologien



■ Kataloge:

- *Technik im Dienst der Rehabilitation Behinderter 1976 (Bundesanstalt für Arbeit)*
- *Technische Arbeitshilfen 1992 (K. Wieland)*
- *REHADAT Online (www.rehadat.de) umfangreiches Informationsangebot zu verschiedenen Aspekten der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung.*



1

Anpassung durch verständliche Informationen

- Nutzung von Symbolen, Hinweisschildern, Warnzeichen
- Visualisierung von Abläufen und Arbeitsschritten
- Verwendung leichter / verständlicher Sprache in allen schriftlichen Informations-, Trainings- und Schulungsunterlagen (bspw. Aushänge, Sicherheitsinformationen, Verträge, (Teil-)qualifizierungen)



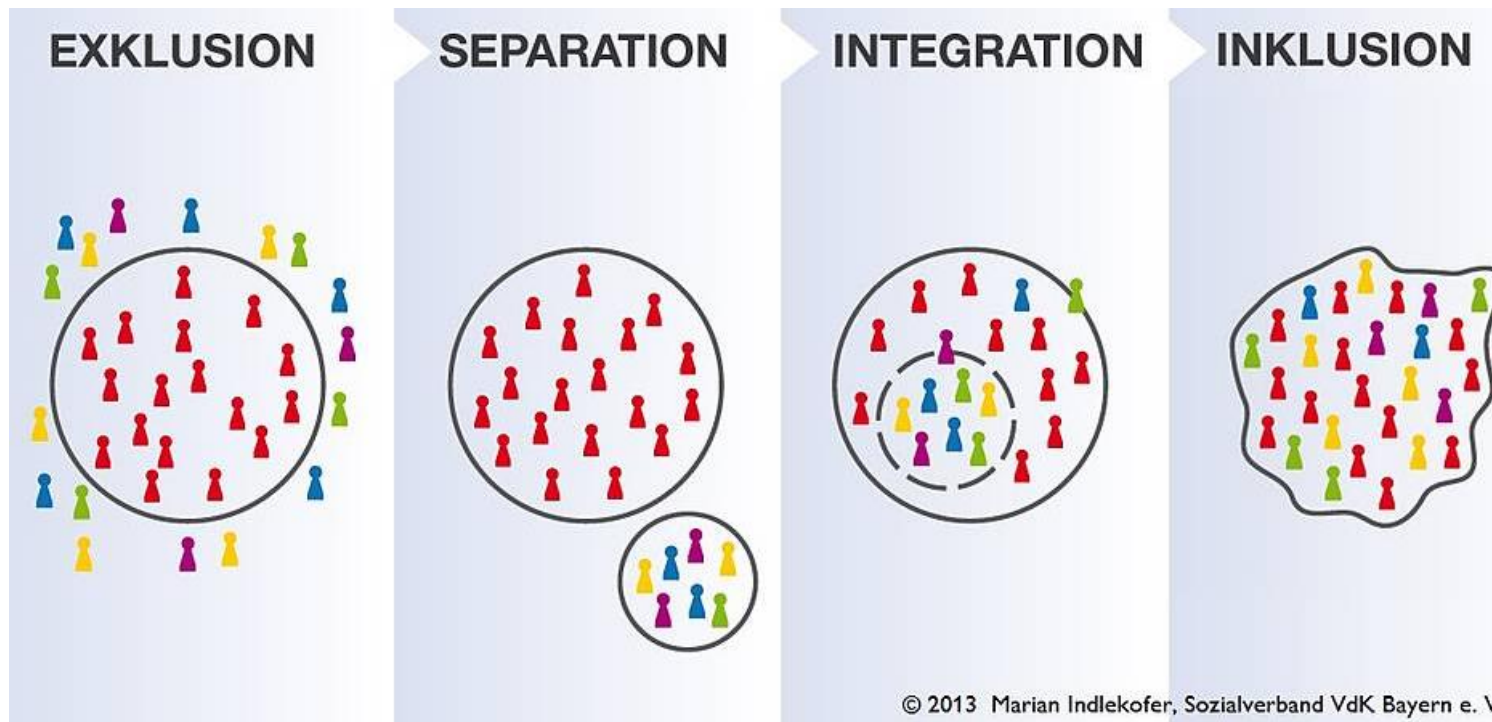
1

Arbeitsgestaltungsszenarien

- Arbeitsgestaltung bei **verfügbaren Arbeitsplätzen** meist durch externe „Spezialisten“
- Gestaltung neuer Arbeitsplätzen durch „**Abschneiden**“ von **Teiltätigkeiten** anderer Beschäftigter und Bündelung in einer neuen, passgenauen Stelle („Job Carving“)
- **Individuelle Ausgestaltung** der eigenen Arbeit durch die Beschäftigten („Job Crafting“) mit dem Ziel, Motivation und Passgenauigkeit zu verbessern

1

Fazit im Themenblock Arbeit



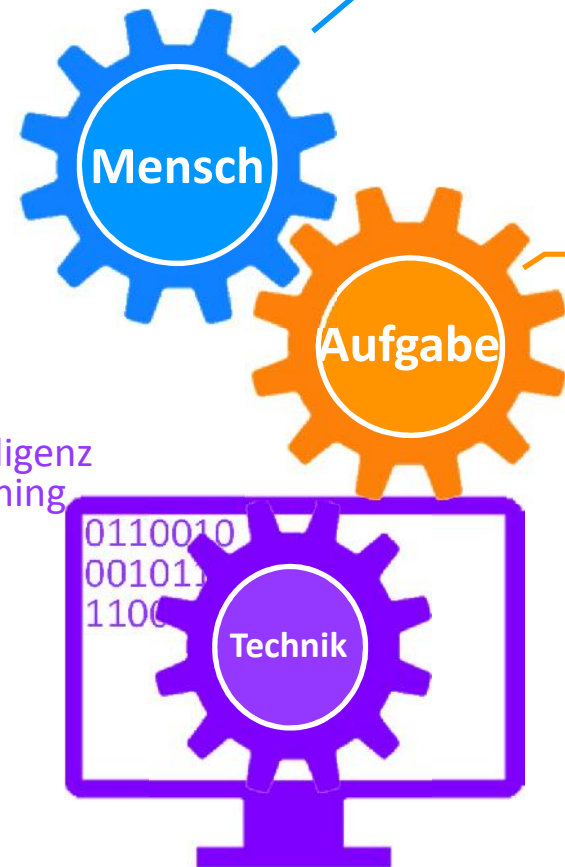
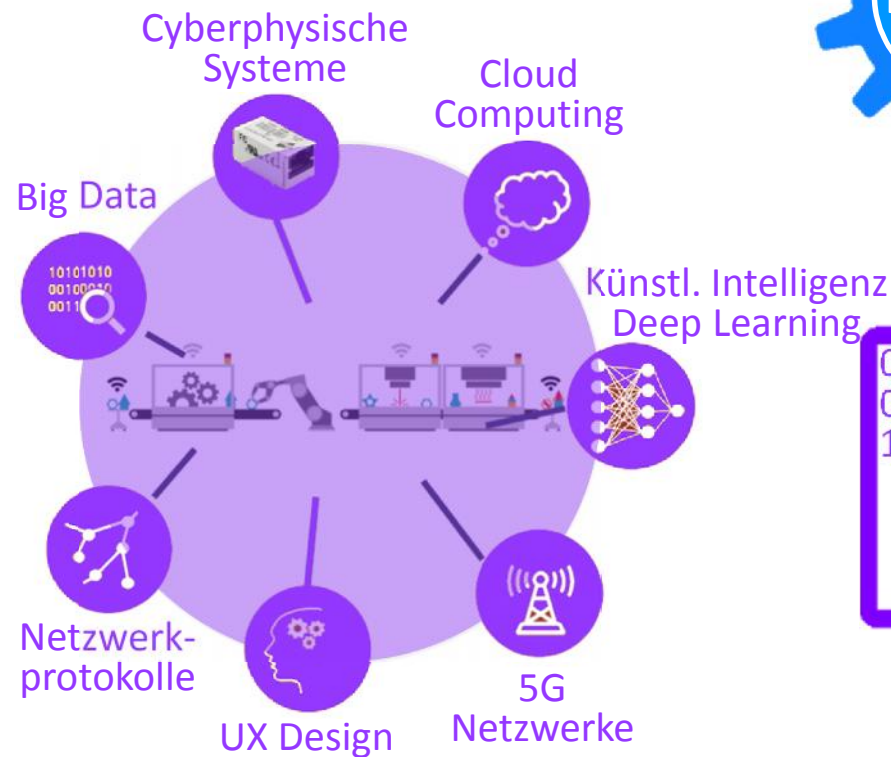
Inklusion in Arbeit erfordert auch eine **Veränderung der Arbeit(swelt)** in Richtung der Bedarfe von Menschen mit Behinderungen – Arbeits(platz)gestaltung ist ein unabdingbares Element zur Zielerreichung.

2. DIGITALES

2

Digitalisierung

Aktuelle Technologietreiber



- (Weiter-) Qualifizierung
- Breites Kompetenzspektrum
- Veränderte Kommunikation
- ...

- Neue Aufgabentypen
- Abstrakte Tätigkeiten und Arbeitsergebnisse
- ...

2

Realistische Potenziale Digitaler Technologien

- Leisten einen Beitrag zur **Verbesserung bestehender Angebote / Abläufe / Organisationsformen**:
 - schneller
 - qualitativ besser
 - ressourcenschonender
 - sicherer
 - gesundheitsförderlicher
 - kommunikativer
 - Interaktiver
 - usw.
- **Schaffen gänzlich neue Möglichkeiten zur Gestaltung** von Angeboten, Abläufen oder Organisationsformen, die bislang nicht denkbar / umsetzbar waren oder nicht zur Verfügung standen:
 - Virtuelle Lernräume
 - Einbezug externer Dritter in Aktivitäten
 - Arbeits-/Tätigkeitsintegriertes Lernen
 - Neue Arbeitsformen wie Crowdwork
 - Neue Finanzierungsoptionen wie Croudsourcing / Croudfunding
 - Erweiterte Realität (AR und VR)
 - Neue Einblicke / Erkenntnisse durch Big Data
 - usw.

2

Potenziale der Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen im Kontext Arbeit

Der Einsatz von passgenauer Technik trägt dazu bei, dass

- Tätigkeiten **ausführbar** werden, indem Funktionseinschränkungen verringert oder kompensiert werden,
- Tätigkeiten **ergonomisch** ausgeführt werden können und so die Beschäftigten vor gesundheitlichen Problemen geschützt werden,
- die Ausführung der Tätigkeiten den ggf. spezifischen **Sicherheitsanforderungen** der Zielgruppe gerecht wird.

Aber auch:

- ein höherer Grad an **Selbständigkeit** erreicht werden kann,
- **neue**, (finanziell / inhaltlich / pädagogisch / arbeitsgestalterisch) „attraktive“ **Aufträge ermöglicht werden**

2 Wo endet der Gestaltungsraum, wo sind die Systemgrenzen?

- Gerade im Kontext der Digitalisierung ist es besonders wichtig, die Grenzen des Systems, das man gestalten will, nicht zu eng zu ziehen (bspw. die einzelne Nutzerin, der einzelne Beschäftigte)!

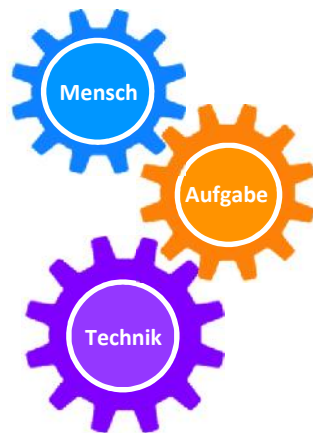
Fußball-Europameisterschaft 2004

Estádio José Alvalade XXI, Lissabon

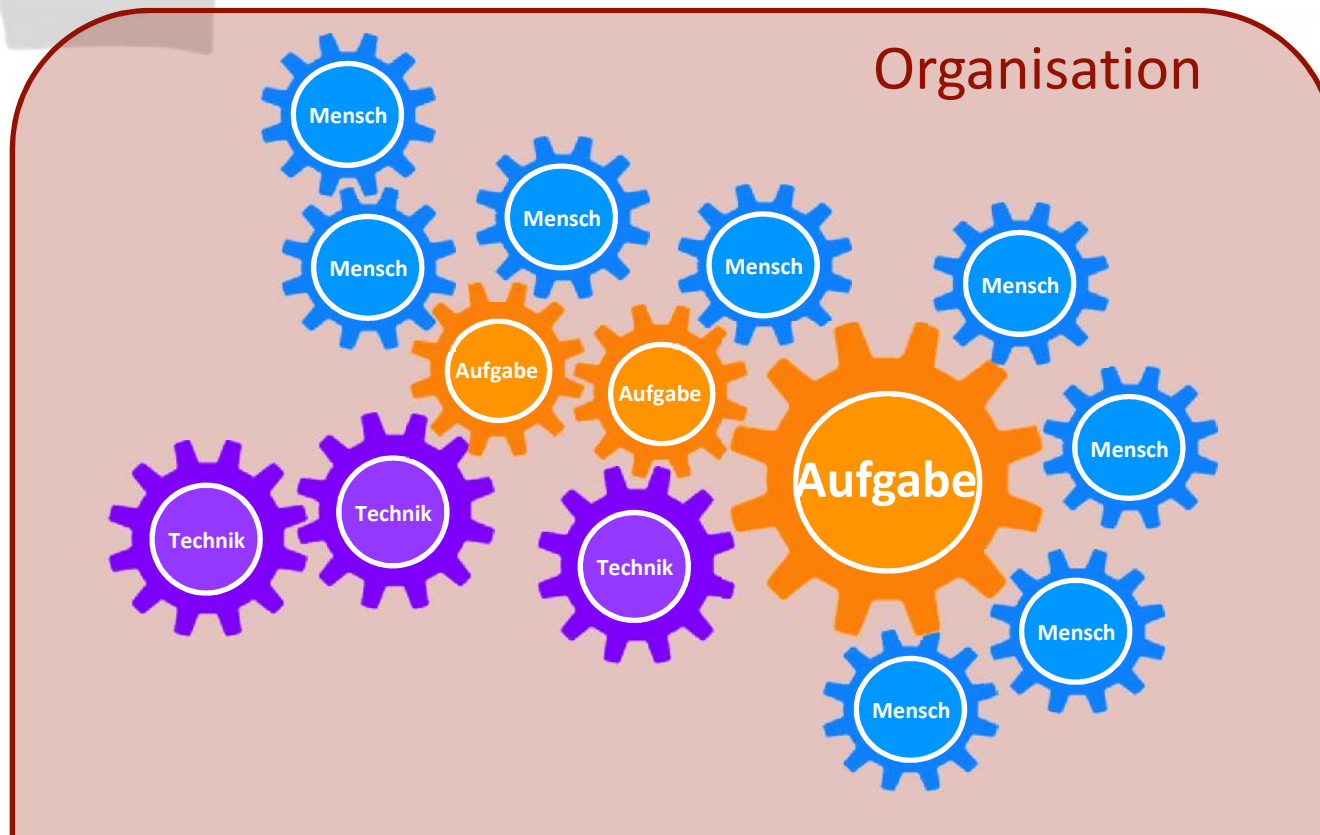
600 kostenlose Sitzplätze für
sehbehinderte und blinde Fans



2 Digitalisierung Bisherige vereinfachte Annahme

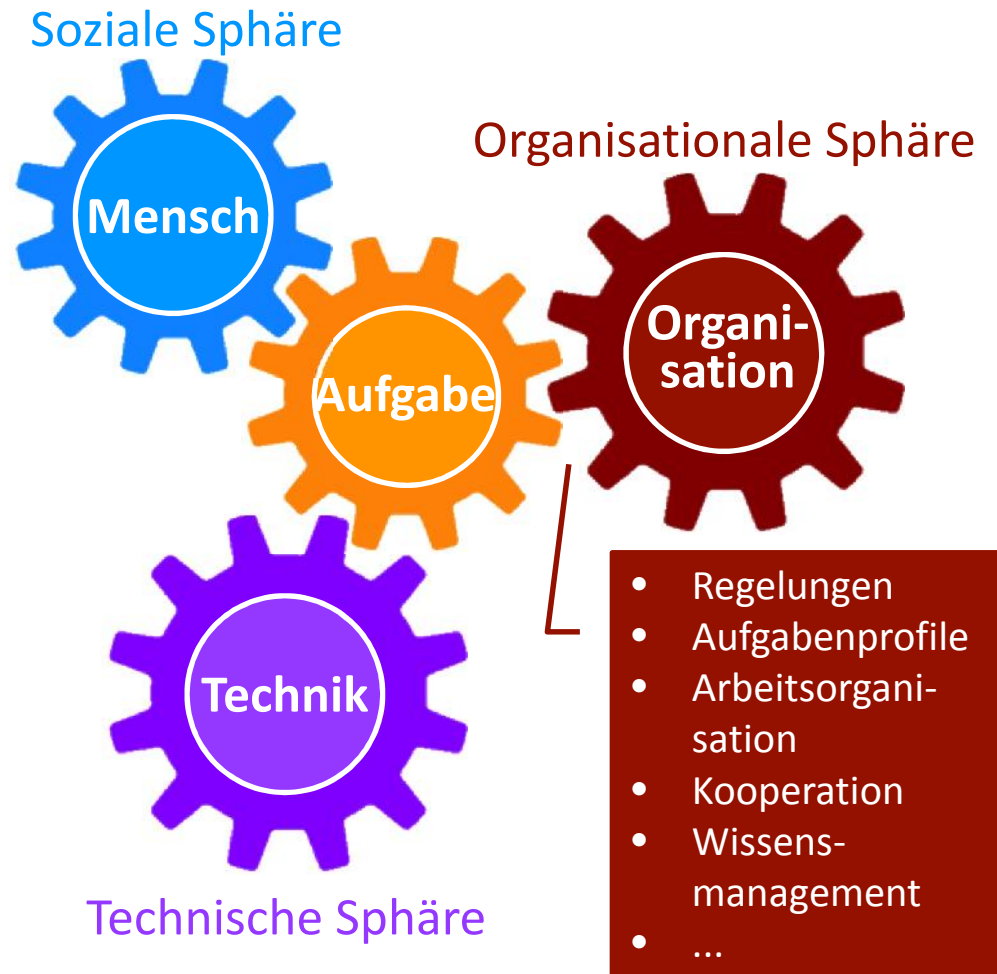


2 Digitalisierung Die Realität



2

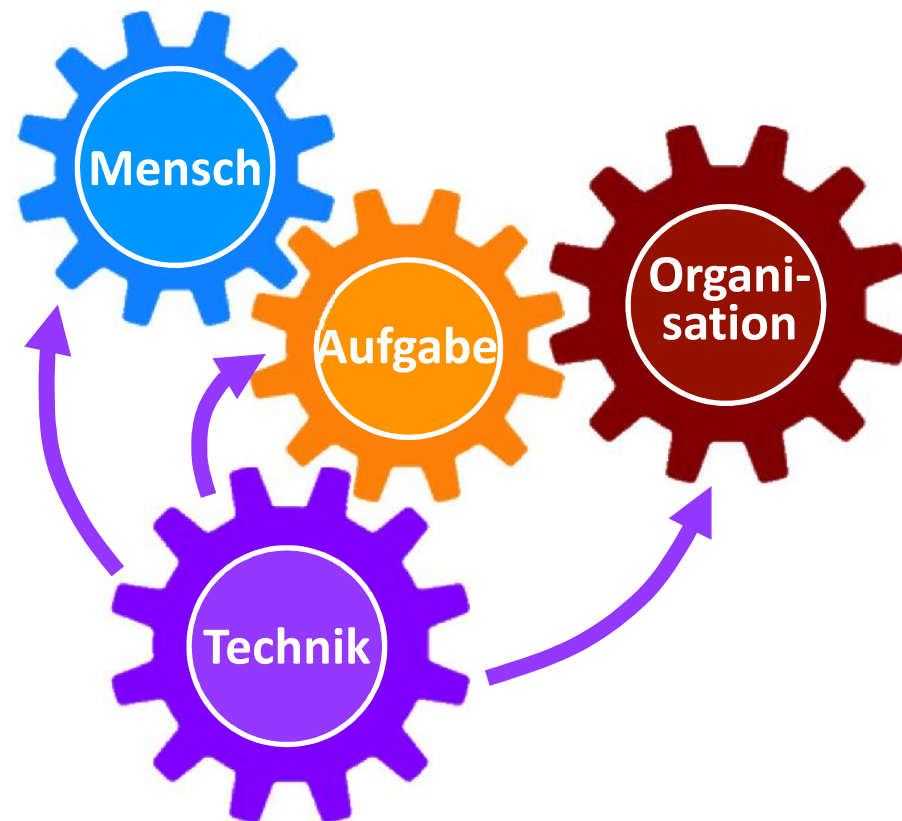
Soziotechnologisches System



2

Soziotechnologisches System

- Mensch und Maschine/Software bilden zusammen ein System, das in einer Organisation auf die Optimierung von Arbeitsergebnissen hin ausgestaltet werden kann
- Im Kontext der Digitalisierung erweitert sich das Aufgabenprofil von einem Technikentwickler nun auch zu einem
 - Arbeitsgestalter und
 - Organisationsentwickler
 - mit – ebenfalls gestaltbaren – Implikationen auf die Trainings-, Aus- und Weiterbildungsbedarfe der arbeitenden Menschen



2

Der Mensch im soziotechnologischen System

- Gestaltet man Arbeit, so strebt man die Optimierung entlang unterschiedlicher Dimensionen an (bspw. individuelle Ziele, organisationale Ziele)
- Soziale Systeme – als Teil des soziotechnologischen Systems – folgen anderen Regeln und verhalten sich üblicherweise nicht vorhersehbar



2

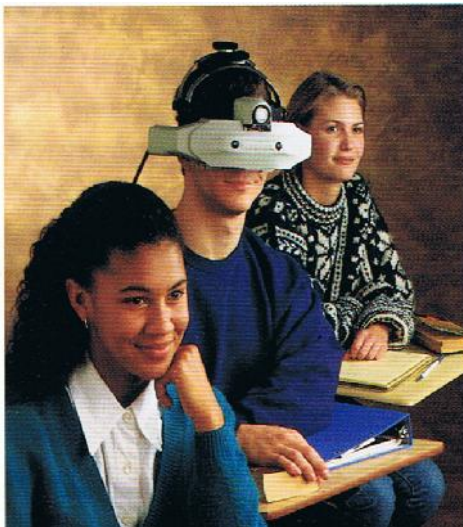
Der Mensch im soziotechnologischen System

- Gestaltet man Arbeit, so strebt man die Optimierung entlang unterschiedlicher Dimensionen an (bspw. individuelle Ziele, organisationale Ziele)
- Soziale Systeme – als Teil des soziotechnologischen Systems – folgen anderen Regeln und verhalten sich üblicherweise nicht vorhersehbar
- Das Optimum für das soziale System ist allerdings nicht abstrakt bestimmbar
- Daher:
 - Partizipative Vorgehensweisen und
 - Inter-disziplinäre Ansätze erforderlich



2

Technologie: Technisch reif, aber nicht akzeptabel



Die Videobrille für hochgradig Sehbehinderte

Sie werden sehen

2

Inhalte: Formal korrekt, aber unverständlich

Rotkäppchen auf Amtsdeutsch

(Autor unbekannt)

Im Kinderfall unserer Stadtgemeinde ist eine hierorts wohnhafte, noch unbeschulte Minderjährige aktenkundig, welche durch ihre unübliche Kopfbekleidung gewohnheitsrechtlich Rotkäppchen genannt zu werden pflegt. Der Mutter besagter R. wurde seitens ihrer Mutter ein Schreiben zustellig gemacht, in welchem dieselbe Mitteilung ihrer Krankheit und Pflegebedürftigkeit machte, der Großmutter eine Sendung von Nahrungsmitteln und Genussmitteln zu Genesungszwecken zuzustellen. Vor ihrer Inmarschsetzung wurde die R. seitens ihrer Mutter über das Verbot betreffs Verlassen der Waldwege auf Kreisebene belehrt.

2

Anwendung: Digital umgesetzt, aber nicht besser



2 Gestaltungsalternativen im Kontext der Digitalisierung

Zwei Strategien zur Gestaltung von Arbeitsstrukturen möglich:

1. Technikorientierte Vorgehensweise

- Mensch als Lückenbüsser in einem noch nicht ausgereiften System
- „Menschenleere“ Fabrik als Zukunftsvision

2. Arbeitsorientierte Vorgehensweise

- menschliche Arbeitstätigkeit im Vordergrund
- Qualifikationen, Bedürfnisse und Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter dienen als Eingangsgrößen für technische Planung



DER SPIEGEL 16/1978

(Zink, 2016)

2

Fazit im Themenblock Digitales

- Die **Leitmotive professionellen Handelns** ändern sich nicht im Kontext der Digitalisierung, sie behalten ihren Wert und bleiben richtungsweisend, bspw.
 - persönlichkeitsförderliche und alter(n)sgerechte Arbeit,
 - personalisiertes Lernen,
 - gesellschaftliche, schulische, berufliche Teilhabe und Inklusion,
 - etc.
- Aber: das zur Verfügung stehende **Methodenspektrum wird durch Digitale Technologien bereichert**
- Die Gestaltungsaufgabe erfordert einen **systemischen Ansatz** unter **Beteiligung** derer, die von der Gestaltung **direkt und indirekt betroffen** sind

3. FORSCHUNG

3

Mögliche Auswirkungen dieser Entwicklungen

Chancen

- Computer für neue (wissensintensive) Anwendungsfelder
- Neuartige Möglichkeiten des (virtuellen) Kompetenzerwerbs
- Absicherung und bessere Steuerung von Prozessen
- Allgegenwärtige Verfügbarkeit von Wissen und Information für automatisierte Entscheidungen
- Wachsende Möglichkeiten zur Inklusion

Risiken

- Verlust von Arbeitsplätzen bzw. Einkommenseinbußen
- Verlust von Möglichkeiten zu sozialer Interaktion
- Wachsende, kaum noch durchschaubare Komplexität
- Verringerte Überprüfbarkeit der Entscheidungen technischer Systeme mit Kontrollverlust
- Exklusion bei fehlenden IT-Kompetenzen

(Zink, 2016)

3

„Arbeiten in der Zukunft“

- **Aufnahmefähigkeit** des Arbeitsmarktes für nicht formal Qualifizierte wird immer geringer
 - **Qualifikation** ist der dominante Faktor für Beschäftigung und Stellung am Arbeitsmarkt
 - Starker **Rückgang der „Einfacharbeitsplätze“**, aber auch der Fach- und Vorarbeiterpositionen
 - Starke **Zuwächse** bei **qualifizierten** Angestellten und Beamten
- ➔ **Nachhaltige Veränderung der Zusammensetzung der Beschäftigten**

(Studien des IAB)

3

Diese Zukunft – unabwendbar?

**Die Zukunft soll man nicht voraussehen wollen,
sondern möglich machen.**

(„Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible.“, Antoine de Saint-Exupéry 1948)



https://de.wikipedia.org/wiki/Antoine_de_Saint-Exupéry



https://de.wikipedia.org/wiki/Alan_Kay

**Die Zukunft kann man am besten voraussagen,
wenn man sie selbst gestaltet.**

(“The best way to predict the future is to invent it“, Alan Kay 1971)

3

Kerndefinition der Arbeitswissenschaft

Arbeitswissenschaft ist die - jeweils systematische - Analyse, Ordnung und Gestaltung der technischen, organisatorischen und sozialen Bedingungen von Arbeitsprozessen mit dem Ziel, dass die arbeitenden Menschen in produktiven und effizienten Arbeitsprozessen

- schädigungslose, ausführbare, erträgliche und beeinträchtigungsfreie Arbeitsbedingungen vorfinden,
- Standards sozialer Angemessenheit nach Arbeitsinhalt, Arbeitsaufgabe sowie Entlohnung und Kooperation erfüllt sehen,
- Handlungsspielräume entfalten, Fähigkeiten erwerben und in Kooperation mit anderen ihre Persönlichkeit erhalten und entwickeln können.

(Luczak, H.; Volpert, W.: Arbeitswissenschaft : Kerndefinition - Gegenstandskatalog - Forschungsgebiete. Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft, Eschborn, 1987)

3

Beispiele aus der Forschung

Automatisierung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

- Ziel der Automatisierung dort war nie die Einsparung von Arbeitsplätzen
- Neues / zusätzliches Ziel
 - Lernförderliche Gestaltung von Einfacharbeit mit Hilfe digitaler Assistenzsysteme
- Lernförderliche Gestaltung von Tätigkeiten:
 - Selbständigkeit
 - Partizipation
 - Variabilität
 - Komplexität
 - Kommunikation / Kooperation
 - Feedback
 - Information





WfbM-Benchmarking der
Teilhabe am Arbeitsleben

3 Beispiele aus der Forschung Benchmarking der Teilhabe am Arbeitsleben

*„Was nicht gemessen wird,
wird auch nicht verbessert“*

- Teilhabequalität am Arbeitsleben mess- und vergleichbar machen
- Lernen von erfolgreichen Ansätzen initiieren
- Ca. 60 Werkstätten für behinderte Menschen mit ca. 30.000 Beschäftigten
- Interviews mit ca. 15.000 – 20.000 Beschäftigten alle 3 Jahre in leichter Sprache zu Themen der Organisationsentwicklung

3 Beispiele aus der Forschung Inklusion in Oberschwaben – INIOS



- Regional orientiertes Netzwerkkonzept zur breiten Umsetzung des Inklusionsgedankens mit dem Fokus "Inklusion in Arbeit"
- Ziele: Sicherung der Zukunftsfähigkeit oberschwäbischer Unternehmen bei gleichzeitiger Erhöhung der Lebensqualität für alle

- www.inios-rv.de



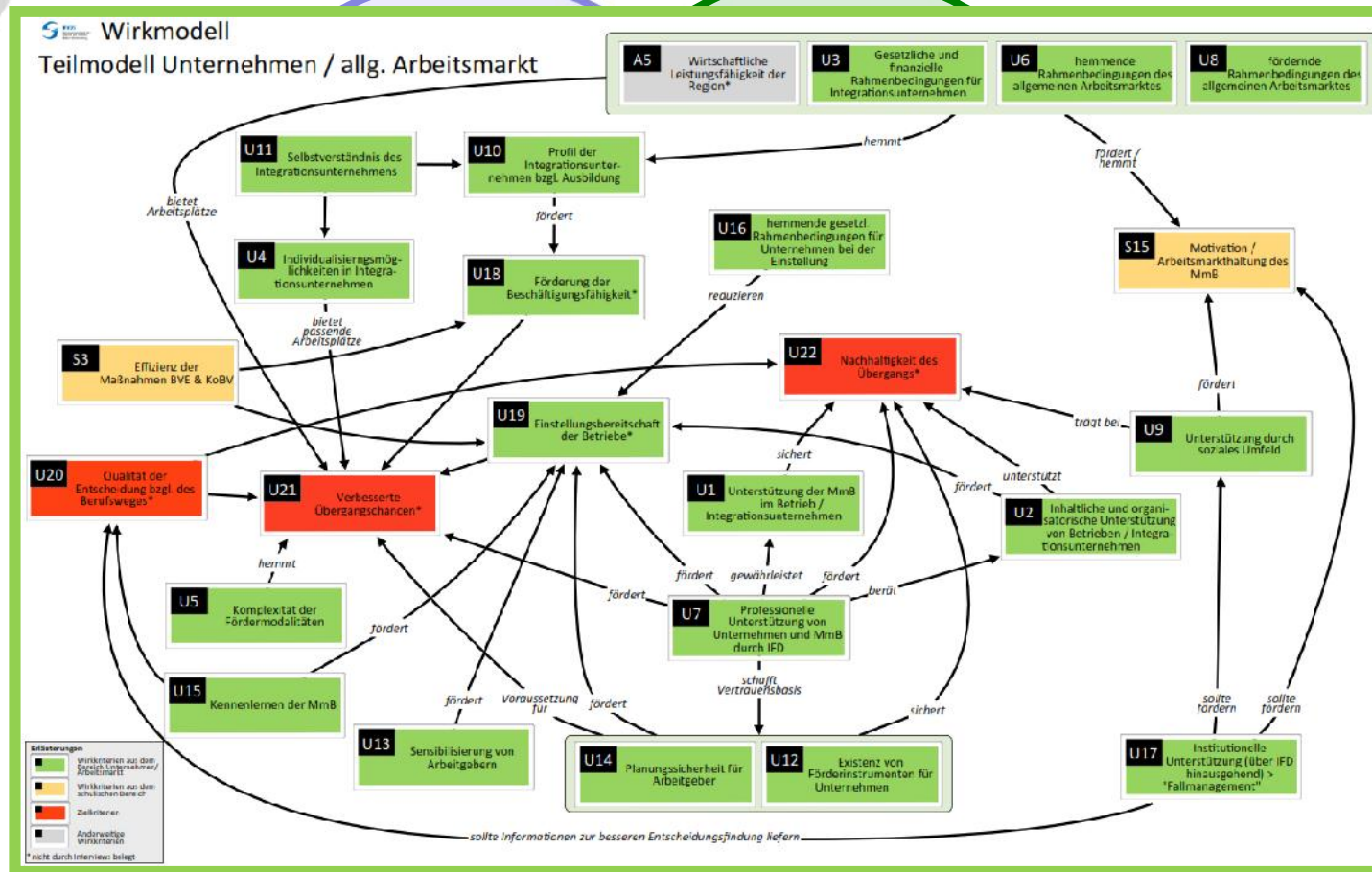
Beispiele aus der Forschung

Regionale Arbeitsmarktforschung Baden-Württemberg (1/2)

- Woran liegt es, dass es in verschiedenen Regionen mit unterschiedlichem Erfolg gelingt, Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren?
- Prüfung des Einflusses wesentlicher **Struktur- und Arbeitsmarktdaten** sowie **spez. Angebote** auf Vermittlungen in den Städten und Kreisen
 - Einbeziehung u.a. von 151 potenziell relevanten Struktur- und Arbeitsmarktindikatoren für alle 44 Kreise und kreisfreien Städte
- **Ergebnis: Fast zwei Drittel** der Varianz der Variable Vermittlungserfolg lassen sich durch die untersuchten Einflussgrößen **nicht erklären** und sind daher durch Unterschiede der Regionen hinsichtlich anderer Faktoren begründet

3

Beispiele aus der Forschung Regionale Arbeitsmarktforschung Baden-Württemberg (2/2)



t aus drei
inander

3 Beispiele aus der Forschung

Evaluation der Initiative Inklusion der Bundesregierung

- Fokus der Initiative Inklusion (in den HF 2 und 3)
 - Betriebliche Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher in anerkannten Ausbildungsberufen (HF 2): **1.300 neue Ausbildungsplätze**
 - Arbeitsplätze für ältere (Ü50) arbeitslose oder arbeitsuchende schwerbehinderte Menschen (HF 3): **4.000 neue Arbeitsplätze**
- Evaluationsauftrag: Zielerreichung, Wirksamkeit, Nachhaltigkeit der Handlungsfelder 2 und 3:
 - Relevante länderspezifische Strategien, Strukturen und Prozesse („Was wurde gemacht?“)
 - Quantitative Zielerreichung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen („Mit welchem Erfolg?“)
 - Qualitative Erfolgsfaktoren und Wirkungsketten („Warum war ein Ansatz (nicht) erfolgreich?“)

3

Fazit im Themenblock Forschung

- Eine digitalisierte Arbeitswelt für Beschäftigte zu denken, die es weder jetzt gibt noch in Zukunft geben wird, ist ideologisch und nicht zielführend
- Bei der **Gestaltung der Zukunft der Arbeit** braucht es
 - ein **wünschenswertes Zielszenario** („wo wollen wir hin?“) und
 - **realistische Transformationsszenarien** („wie kommen wir dort hin?“), um vom „hier und jetzt“ zu dieser wünschenswerten Zukunft zu gelangen
- Dazu brauchen wir u.a.
 - **Qualitätsmaßstäbe** (bspw. **Inklusion, humane Arbeit**), anhand derer wir beurteilen können, ob wir auf dem richtigen Weg sind, und
 - **Innovationen** und geeignete **Experimentierräume** zu deren Evaluation
- **Grundlagen- wie auch umsetzungsorientierte Forschung „auf Augenhöhe“** kann hier ein wichtiger Partner der Praxis sein



FORSCHUNG UND
ENTWICKLUNG FÜR
MENSCHEN UND ORGANISATIONEN

harald.weber@ita-kl.de
www.ita-kl.de