
Wie inklusiv ist „New Work“?

Ein Beitrag zur „+1 Dimension:
Gesellschaftliche Verantwortung“

Path Finder Festival
24./25.11.2018, Berlin

Inhalt

1. Jenseits der Wissensarbeiter....
2. Ein Blick auf Arbeitsmarktlage und sozioökonomische Rahmenbedingungen
3. Die Sicht der Betriebe
4. Blick in ein „Paralleluniversum“
5. Selbstorganisation - immer positiv?
6. New Work-Fragestellungen in der Sozialwirtschaft

1 Jenseits der Wissensarbeiter....

Menschen mit
angeborener oder
erworbener körperlicher
Behinderung

Menschen mit
erworbener
Hirnschädigung

Lernbeeinträchtigte
Personen

Geistig behinderte
Personen

Erwachsene mit
psychischen
Beeinträchtigungen

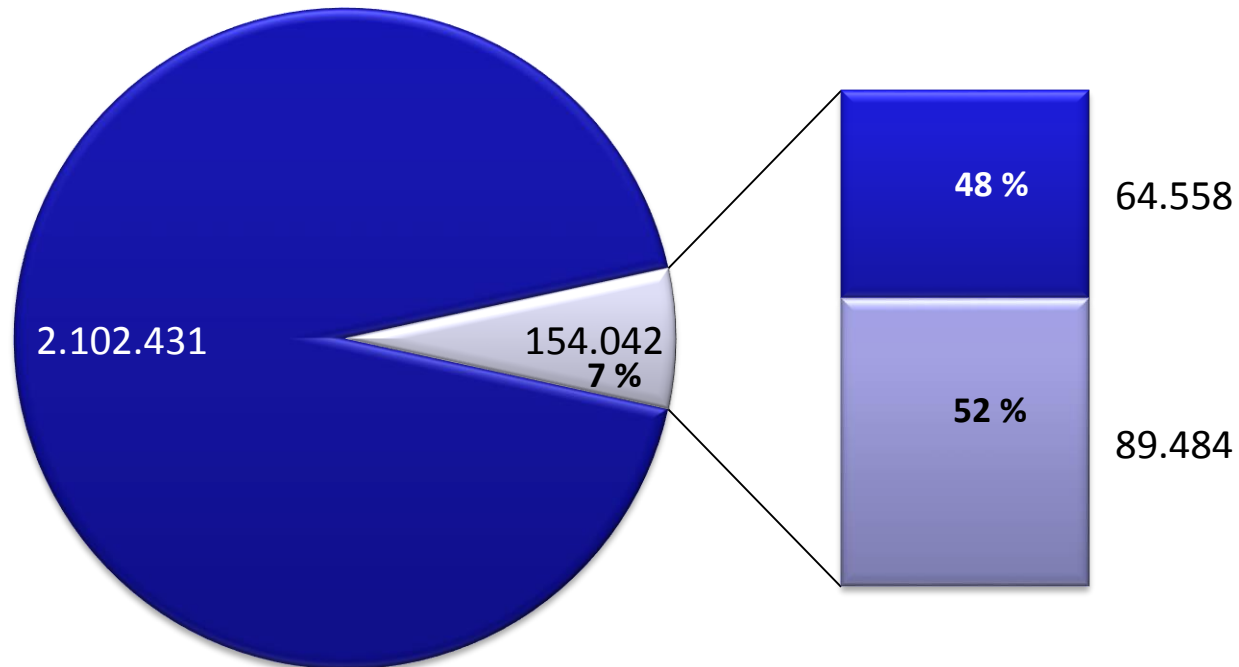
Junge Menschen mit
psychischen
Beeinträchtigungen

1 Jenseits der Wissensarbeiter....

- Menschen mit körperlichen Einschränkungen tendenziell am leichtesten zu vermitteln („lediglich“ technische Anpassungen erforderlich)
- Anzahl von Personen mit psychischen / kognitiven Einschränkungen steigt deutlich an
- Komplexität der Einschränkungen nimmt zu
- Zum Teil fallen Einfacharbeitsplätze in Folge von Digitalisierung etc. weg
- Qualifikation und Vorerfahrung der arbeitssuchenden Personen ausschlaggebend
- Personen aus Rechtskreis SGB II weisen komplexe Profillagen auf

2 Arbeitsmarktlage

Arbeitslose in Deutschland (09/2018)



■ Restliche Arbeitslose ■ schwerbehinderte Menschen SGB III ■ schwerbehinderte Menschen SGB II

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

2

Sozioökonomische Rahmenbedingungen

- Fachkräfteengpässe (regional/branchenspezifisch) befördern die Einstellung von Menschen mit Behinderung durch Betriebe
 - Junge Menschen profitieren sehr viel stärker als Ältere
 - Personen aus Rechtskreis SGB III haben bessere Chancen als jene des SGB II
- Städtische vs. ländliche Gebiete:
 - Ballungsgebiete: gute Erreichbarkeit / ÖPNV-Anbindung; eher große Unternehmen; z.T. gute Vermittlungschancen für Personenkreis aus SGB III (gut qualifiziert)
 - Ländlicher Raum: Mobilität als Problem, aber tragfähige persönliche Kontakte; viele kleine, inhabergeführte Betriebe

2

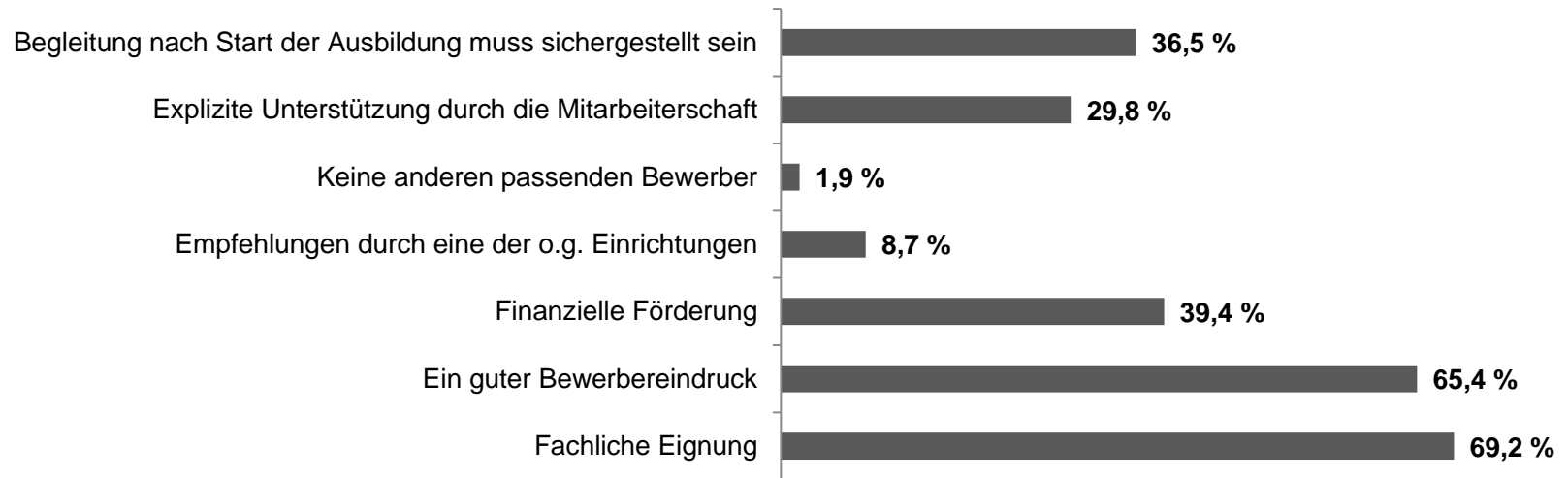
Sozioökonomische Rahmenbedingungen

- Kleine vs. große Betriebe:
 - Kleine / mittlere Betriebe: Tendenziell offen, Prozesse können sehr individuell gestaltet werden; Optimierungen im Prozessablauf möglich durch Einstellung schwerbehinderter Menschen
 - Großbetriebe: Alternde Belegschaften; standardisierte Abläufe
 - Wirtschaftliche Tragfähigkeit der Ausbildung / Einstellung + Passung entscheidend

3

Die Sicht der Betriebe

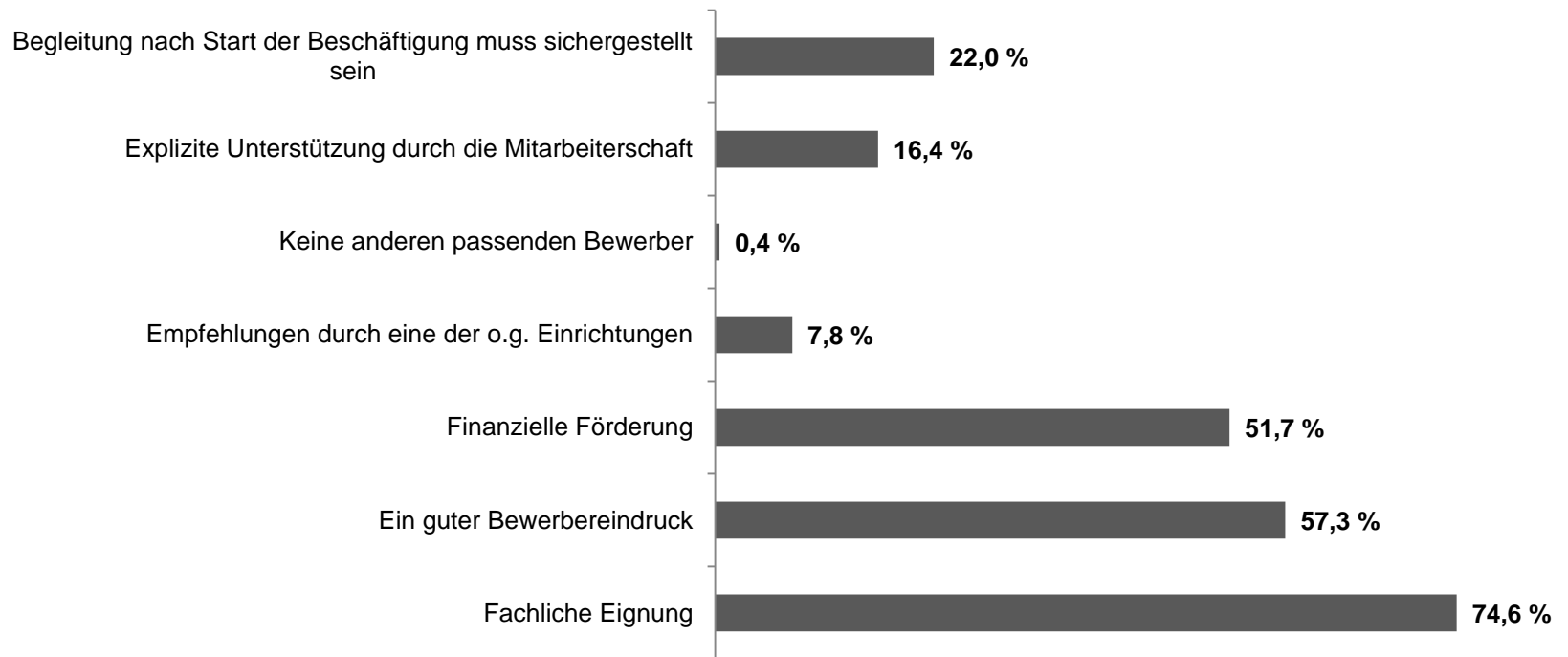
Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit Sie grundsätzlich bei der Besetzung von **Ausbildungsplätzen** auch Personen mit Behinderung berücksichtigen? (N = 103)



3

Die Sicht der Betriebe

Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit Sie grundsätzlich bei der Besetzung einer **Stelle** auch Personen mit Behinderung berücksichtigen? (N = 232)



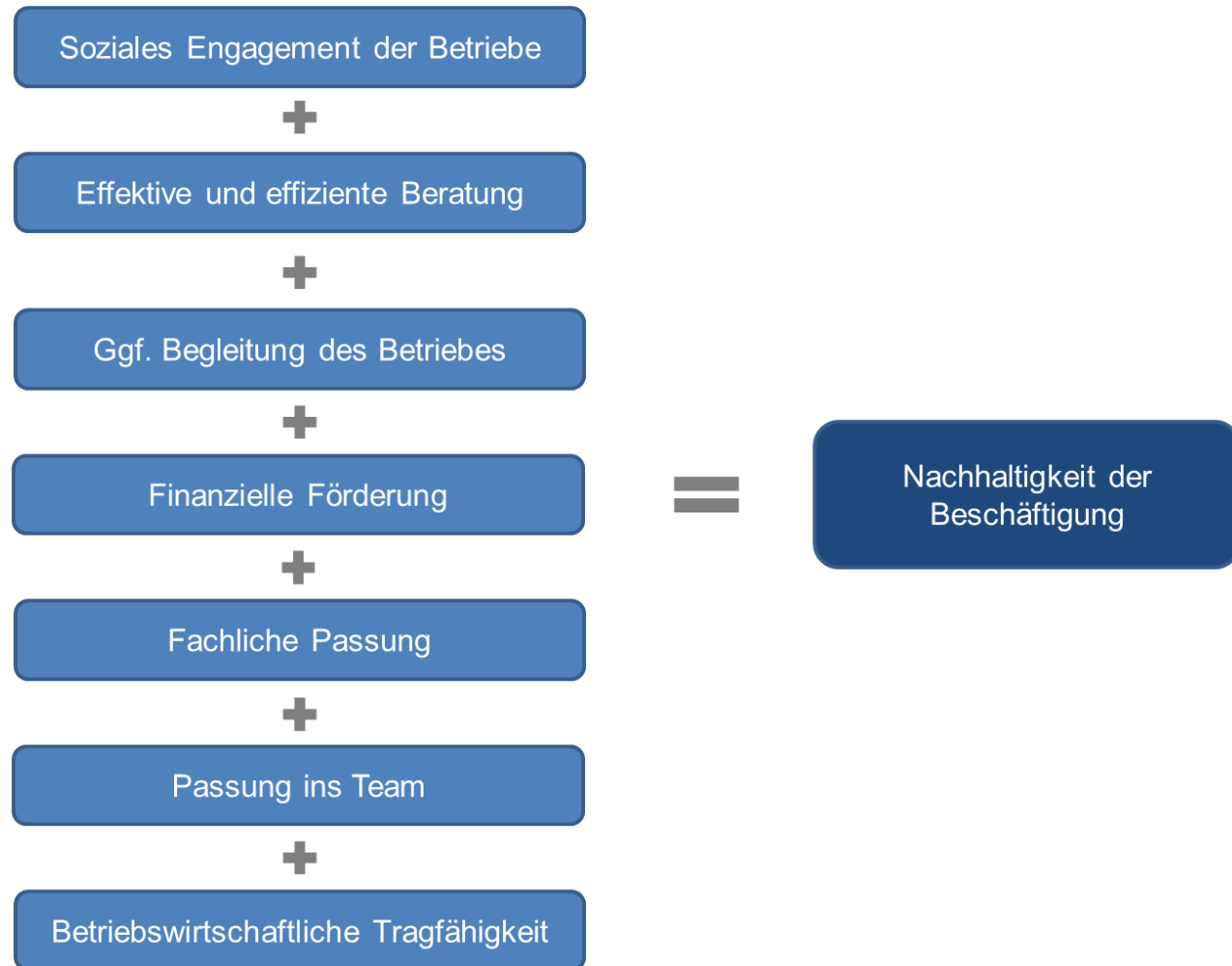
3

Inklusion erfolgreich...

- Zugang zu Betrieben:
 - Ansprache über das Thema „Inklusion“ tendenziell wenig erfolgversprechend
 - Aber: Spezifische Settings / Aktionen zum Teil zielführend (z.B. Speed-Dating)
 - Betriebe, die dem AG-S oder dem I-Amt bekannt sind, haben bereits Vertrauen in diese Institutionen und i.d.R. gute Erfahrungen gemacht → Ansprache geebnet
 - Zugang zu Kleinst- und Kleinbetrieben vergleichsweise unproblematisch
 - Zugang über Protagonisten
- Matching-Prozesse:
 - Ansprache von Unternehmen „mit dem Bewerber an der Hand“
 - Gespräche vor Ort
 - Wenig formalisierte, effiziente Beratung und Unterstützung
 - Beratung aus einer Hand
 - „Gesamtpakete verkaufen statt einzelne Förderleistungen“

3

Inklusion erfolgreich....

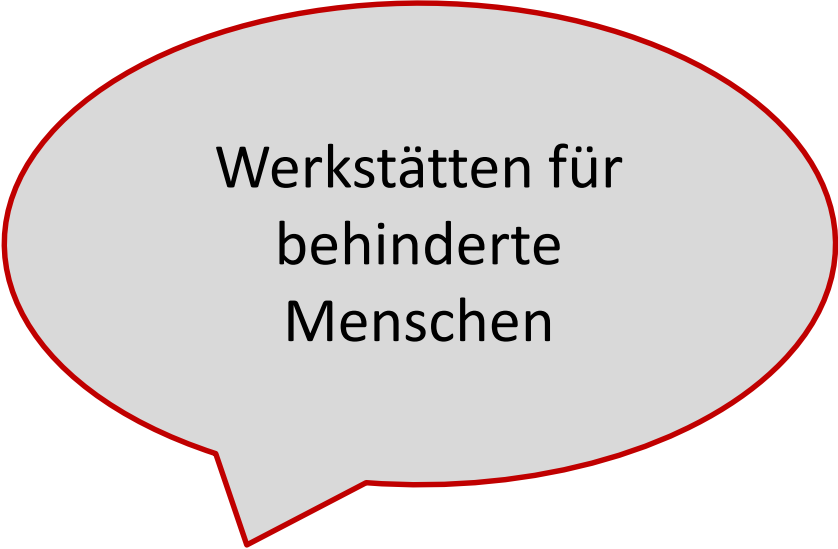


4

Blick in ein Paralleluniversum....



Inklusionsbetriebe



Werkstätten für
behinderte
Menschen

5

Selbstorganisation – immer positiv?

- Relevante Qualitätsaspekte im Kontext der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen – grundsätzlich übertragbar:
 - Orientierung an individuellen Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen
 - Stärkung von Selbstbestimmung
 - Stärkung von Eigenverantwortung
 - Sinnhaftigkeit der Arbeitsaufgabe
 - Erhalt und Förderung der physischen und psychischen Gesundheit / der Leistungsfähigkeit
- „Sonder“-Kriterien – oder doch nicht?
 - Beseitigung von Beeinträchtigungen hinsichtlich Partizipation und Aktivität
 - Rückzugsräume
 - Soziale Integration in die Arbeitsorganisation / Förderung einer inklusiven Kultur im Unternehmen
 - Eindeutige Bezugspersonen und sehr klare Kommunikation

6

New Work-Fragestellungen in der Sozialwirtschaft

- Digitalisierung:
 - Neue Geschäftsmodelle / Neue Geschäftsmodelle speziell durch Plattformen
 - Förderung von Teilhabe / Förderung des Lernprozesses bei MmB durch Assistenzsysteme
- Orientierung an Kundeninteressen / Innovation:
 - Bewusstsein für das Recht auf Selbstbestimmung steigt deutlich an
 - Kunde als Entscheider
 - Netzwerkartige Organisationsstruktur
- Von Leitung zu „moderner Führung“:
 - Bislang stark hierarchiegeprägte Organisationen
 - Extremer Fachkräftemangel
 - In hohem Maße gesetzliche Vorgaben, z.B. Stellenschlüssel

Fragen, Anregungen,....?