

Wesenselemente einer Organisation – ein Teilhabefaktor für potenzielle Arbeitnehmer*innen mit kognitiven Unterstützungsbedarfen?



Nicole Krießmann B. A.
Prof. Dr. Frank Dieckbreder

Soziale Innovation durch assistierte Arbeit
für Personen mit Beeinträchtigungen

Hintergrund

Die Organisationsidentität einer WfbM und eines Unternehmens des allgemeinen Arbeitsmarktes unterliegen rekursiven Prozessen. Glasl und Lievegoed (2021, S. 16 ff.) unterscheiden sieben Wesenselemente einer Organisation, die sich zu drei Subsystemen zusammenfassen lassen (Abb.1). In der sozialen Wirklichkeit bestehen zwischen den Wesenselementen viele gegenseitige Beeinflussungen und Durchdringungen. Ziel der Subsysteme ist es, aus der Organisation eine Gesamtheit zu schaffen, in der durch Ziel- und Kundenorientierung, durch Prozessdenken und Selbstorganisation Menschen Mitverantwortung am Unternehmenserfolg tragen (ebd., S. 133).

Die Unternehmenslogik einer WfbM ist kooperativ. Als Rehabilitationseinrichtung nehmen sie Aufgaben wahr, die über die marktwirtschaftliche Ausrichtung des allgemeinen Arbeitsmarktes weit hinausgehen. So sprechen Akteur*innen von einer Dilemmaaufgabe zwischen Wirtschaftlichkeit und der Ermöglichung von Arbeit als personenzentrierte Förderung. Dabei wird die Arbeit in der WfbM als wichtiger zweiter Lebensraum erkannt, in dem die Beschäftigten Persönlichkeitsförderung, Beziehungspflege und Tagesstruktur erfahren können. Der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt werde von Faktoren bestimmt, die in einer WfbM keine Relevanz haben und stelle eine Barriere der Teilhabe an Arbeit an diesem dar.

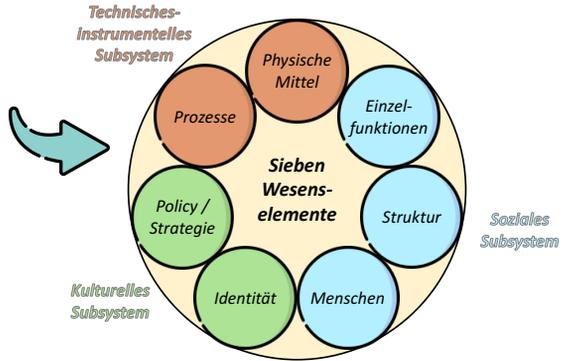


Abb. 1: Die sieben Wesenselemente und die drei Subsysteme nach F. Glasl & B. Lievegoed (2021)

Hypothese und Fragestellung

Primäre Arbeitsprozesse haben Einfluss auf Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben von potenziellen Arbeitnehmer*innen mit kognitiven Unterstützungsbedarfen.

Inwiefern wirken Merkmale primärer Arbeitsprozesse auf eine Teilhabe am Arbeitsleben von Personen mit kognitiven Unterstützungsbedarfen?



Methoden

Es wird eine Gegenüberstellung von Merkmalen des technisch – instrumentellen Subsystems einer WfbM und eines Unternehmens des allgemeinen Arbeitsmarktes durchgeführt. In einer strukturierten, nicht teilnehmenden Beobachtungsstudie der Arbeitsprozesse bei den Kooperationspartnern von „SinnAssist“ wurden vorgegebene Merkmale quantitativ erfasst und deskriptiv dargestellt. In einer Gesamtbeobachtungszeit von 78 Stunden wurden dazu drei Montagemitarbeitende des allgemeinen Arbeitsmarktes und über eine Zeit von 141 Stunden eine Gruppe von WfbM Beschäftigten beobachtet.

Ergebnisse

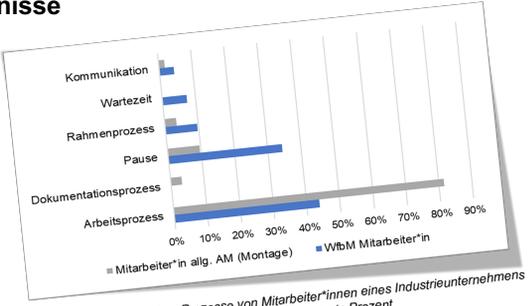


Abb. 2: Merkmale primärer Prozesse von Mitarbeiter*innen eines Industrieunternehmens und von WfbM Mitarbeitenden in Prozent

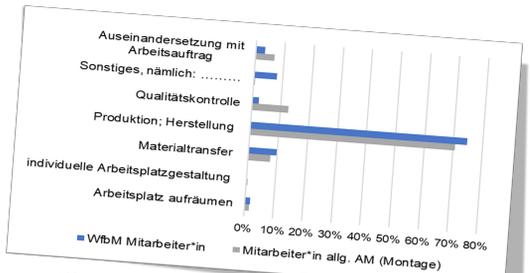


Abb. 3: Tätigkeiten von WfbM Mitarbeitenden und von Mitarbeiter*innen eines Industrieunternehmens im Merkmal „Arbeitsprozess“ in Prozent

- 1** Die Verteilung der Merkmale sind zwischen Montagemitarbeitenden und WfbM Beschäftigten unterschiedlich gewichtet.
- 2** Montagemitarbeitende sind hauptsächlich im Arbeitsprozess (82%) tätig, während WfbM Beschäftigte eine höhere Verteilung in allen anderen Merkmalen aufweisen.
- 3** Innerhalb des Merkmals Arbeitsprozess gleichen sich die Tätigkeitsausprägungen von WfbM Beschäftigten denen der Montagemitarbeitenden an.
- 4** WfbM Beschäftigte übernehmen innerhalb des Merkmals Arbeitsprozess hauptsächlich Produktionstätigkeiten (76%).

Schlussfolgerung

Aus der Merkmalsverteilung primärer Arbeitsprozesse kann erkannt werden, dass WfbM Beschäftigte einen höheren Bedarf an assistierten Tätigkeiten im Arbeitsalltag haben. Jedoch kann aus der Verteilung der Produktionstätigkeit von Personen mit Beeinträchtigungen innerhalb des Merkmals Arbeitsprozess von potenziellen Ressourcen zur Teilhabe am Arbeitsleben ausgegangen werden. Die Verteilungen zwischen und in den Merkmalen sprechen daher für eine konzeptionelle Ausrichtung von Teilhabeassistenten durch personenzentrierte Lernansätze, Unterstützung durch technische Assistenz sowie für Job-Sharing-Verankerungen als Möglichkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.