

Christiane Reischl & Martin Gössl:

Interdisziplinäre Forschungszugänge zur Inklusion am Arbeitsmarkt durch Möglichkeiten der Digitalisierung

Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag widmet sich der Darstellung interdisziplinärer Zugänge zur Inklusionsforschung im Bereich Arbeit. Es wird nach dem Nutzen von Digitalisierung für die Inklusion gefragt. Dabei ist insbesondere die Notwendigkeit der Zusammenarbeit zwischen technischen und sozialwissenschaftlichen Disziplinen hervorzuheben. Damit interdisziplinäre Forschung gelingen kann, benötigt es eine strukturierte Herangehensweise, welche die Stärken aller partizipierenden Disziplinen verbindet.

Im Beitrag werden Ergebnisse eines solchen Forschungsprojekts exemplarisch dargestellt. In der Untersuchung wurden Tätigkeitsanforderungen unabhängig von ausführenden Personen mit generellen Bedarfen ausgewählter Zielgruppen in Bezug auf Arbeit gegenübergestellt. Basierend darauf werden zielgerichtete Inklusionstechnologien vorgeschlagen und deren praktische Implementierung beschrieben. Der Fokus liegt dabei auf der interdisziplinären Methodik, die ergotherapeutische Betätigungsanalysen mit biomechanischen Belastungsmessungen und sozialwissenschaftlichen Methoden wie Fokusgruppen und Interviews gewinnbringend verknüpft.

Die Ergebnisse sind aus gesellschaftspolitischer und sozialarbeiterischer Sicht relevant: Es werden bestehende Barrieren am Arbeitsmarkt für unterschiedliche Personengruppen demaskiert und auf der Ebene konkreter Handlungsmöglichkeiten beantwortet. Die Analysen ermöglichen zusätzlich positive Assoziationsmöglichkeiten für ein breites Verständnis der berücksichtigten Zielgruppen.

Schlagworte: Inklusion, Arbeitsmarkt, Digitalisierung, Interdisziplinarität

Abstract

This article presents interdisciplinary approaches to inclusion research in the field of labor. It asks about the potential benefits of digitization for inclusion. In particular, the need for cooperation between technical and social science disciplines will be emphasized. For interdisciplinary research to succeed, a structured approach is required that combines the strengths of all participating disciplines.

The paper presents the results of such a research project as an example. In the study, job requirements were compared with general needs of selected target groups, regardless of the persons performing the work. Based on this, targeted inclusion technologies

are proposed and their practical implementation is described. The focus is on the interdisciplinary methodology, which profitably combines occupational therapy activity analyzes with biomechanical stress measurements and social science methods such as focus groups and interviews.

The results are relevant from a sociopolitical and social work perspective: Existing barriers on the labor market are unmasked for different groups of people and replied to on the level of concrete options for action. The analyses also enable positive association possibilities for a broad understanding of the target groups considered.

Keywords: inclusion, labor market, digitalization, interdisciplinarity

1. Einleitung

Die Digitalisierung der Arbeit als hochaktuelles Thema im politischen Diskurs lässt die Themenfelder Inklusion und Diversität nicht unberührt. Vorstellungen von Arbeitsplatzrationalisierungen durch Automatisierung von Tätigkeiten haben eine bedrohliche Wirkung. Insbesondere Menschen mit Behinderung, Menschen mit Migrationsbiografie, ältere Arbeitnehmer*innen ab 50 Jahren und Alleinerziehende – nachfolgend als Menschen mit zusätzlichen Bedarfen bezeichnet – erleben unterschiedliche Benachteiligungen am Arbeitsmarkt: sie stoßen auf Barrieren. Gerade deshalb müssen diese Zielgruppen bei der Diskussion um die Gestaltung der zukünftigen, digitalisierten Arbeitswelt Berücksichtigung finden, damit sie keine zusätzliche Abkopplung erfahren.

Diskriminierung von Menschen aufgrund unterschiedlichster Gruppenzugehörigkeiten (Behinderung, Migration, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion etc.) ist nach wie vor ein großes gesellschaftliches Problem. Insbesondere am Arbeitsmarkt sind Benachteiligungen von Menschen mit zusätzlichen Bedarfen wissenschaftlich evident (vgl. Waheed/Yang 2019; Weichselbaumer 2020; Neumark 2019; Wieland 2012 oder González/Cortina/Rodríguez 2019). Die voranschreitende Digitalisierung der Arbeit kann als Mittel zum Zweck, diesem Problem lösungsorientiert zu begegnen, eingesetzt werden. Der grundlegende Sinn von Technologie ist ihre Nutzung durch den Menschen als Werkzeug, um Dinge einfacher oder schneller von der Hand gehen zu lassen. Effizienz- und produktivitätssteigernde Motive führen in der Wirtschaft allerdings dazu, dass Technologie immer häufiger mit der Konsequenz zum Einsatz kommt, dass menschliche Arbeit überflüssig gemacht wird. Um diesem Trend entgegenzuwirken und somit die weitere Distanzierung unterschiedlicher Zielgruppen von Arbeit zu verhindern, müssen Modelle entwickelt werden, die aufzeigen, wie Technologie auf sozial verantwortliche Weise eingesetzt werden kann. Im Sinne der Sustainable Development Goals, die mit dem Ziel Nummer 10 „Reduced Inequalities“ (UN 2020: o.S.) weniger Ungleichheit propagieren, ist die aktive Mitgestaltung der sich verändernden Arbeitswelt im Sinne der Digitalisierung eine wichtige Maßnahme zur Inklusion diverser Zielgruppen mit Unterstützungsbedarf.

Menschen mit zusätzlichen Bedarfen unterschiedlichster Art begegnen oft dem Vorurteil, dass sie für Arbeit weniger gut geeignet sind als andere. Dabei sind sie nicht arbeitsunfähig, sondern haben lediglich in spezifischen Bereichen Einschränkungen. Diese Bereiche müssen nicht mit den Anforderungen einer arbeitsbezogenen Tätigkeit korrelieren. Es kann also sein, dass man zwar eine Einschränkung hat, diese nichtvorhandene Kompetenz aber gar nicht oder nur limitiert gebraucht wird, um die jeweilige Tätigkeit auszuüben. Daher ist es wichtig, die Anforderungen einer Tätigkeit und die Bedürfnisse der jeweiligen betrachteten Zielgruppe getrennt voneinander zu analysieren. Die Gegenüberstellung von Anforderungen und Bedarfen ermöglicht die Iden-

tifikation von Diskrepanzen auf deren Basis zielgerichtete Assistenztechnologien vorgeschlagen und eingesetzt werden können, um einen Ausgleich zu schaffen und so Inklusion zu ermöglichen.

Ein Forschungsprojekt der FH JOANNEUM hat es sich zum Ziel gesetzt Grundlagen bzw. ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Menschen mit zusätzlichen Bedarfen für unterschiedlichste Tätigkeiten geeignet sein können, wenn Diskrepanzen zwischen Anforderungen und Bedarfen identifiziert und darauf aufbauend digitale Inklusionsansätze vorgeschlagen werden. Dafür war es notwendig ein interdisziplinäres Konsortium bestehend aus Sozial(arbeits)-Wissenschaftler*innen, Expert*innen der Ergotherapie sowie IT-Spezialist*innen zusammenzustellen.

Dieser Beitrag erörtert die interdisziplinären Ansätze des Projekts und legt Schritt für Schritt dar, wie Grundlagen für Arbeitsinklusion geschaffen werden, um den zielgerichteten Einsatz digitaler Lösungen zu ermöglichen. Der Beitrag beginnt mit einer Erklärung der Notwendigkeit des Projekts, anschließend wird die Vorgehensweise erläutert und ein beispielhafter Überblick über bisherige Schritte und Ergebnisse gegeben und die Implikationen des Projekts für die Soziale Arbeit werden diskutiert.

2. Über die Notwendigkeit interdisziplinärer Ansätze in der Inklusionsforschung

In Anbetracht allgemeingesellschaftlicher Entwicklungen spielen Vielfalt und Diversität eine immer größere Rolle. Dies zeigen internationale Trends am Arbeitsmarkt und in den Biografien von Arbeitenden: Mobilisierung, Gender Shift (im Sinne einer gesellschaftlichen Gleichstellung von Männern und Frauen), Silver Society (d.h. eine immer älter werdende Gesellschaft) und New Work (neue Geschäftsmodelle, Unternehmensstrukturen und Arbeitsmodelle) (vgl. Zukunftsinstitut 2016). Unter dem Begriff Diversität werden dabei individuelle, soziale und strukturelle Differenzen und Gemeinsamkeiten von Menschen und Gruppen in den Blick genommen. Dabei geht es überwiegend um gesellschaftlich definierte Unterschiede wie Alter, Geschlecht, Hautfarbe, ethnische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung und Behinderung. Als gesellschaftliche Strukturkategorien beeinflussen diese Kerndimensionen und noch andere Unterscheidungsdimensionen individuelle Möglichkeiten in unserer Gesellschaft (vgl. Erwachsenenbildung.at 2013). Im organisationalen Kontext findet in Verbindung mit Vielfalt der Begriff Diversity Management Verwendung. Damit ist eine ganzheitliche Strategie gemeint, durch die personelle Vielfalt wahrgenommen, wertgeschätzt, gefördert und für die Ziele der Organisation genutzt wird. Das Ziel von Diversity Management ist es, eine Organisationskultur zu schaffen, in der sich alle entwickeln und entfalten können. Diversität steigert nachweislich die Leistung, die Motivation und die Sozialkompetenz der Angestellten und bringt dem Unternehmen so mehr Erfolg (vgl. IHK Berlin 2017).

Der Trend hin zur digitalisierten Arbeitswelt wirkt für viele Arbeitnehmer*innen bedrohlich, da er mit der Substitution menschlicher durch maschinelle Arbeitskraft in Verbindung gebracht wird. Vor allem niedrig qualifizierte Arbeitskräfte sind wegen solcher Substitutionsprognosen beunruhigt (vgl. Thaler 2017). Diese Problematik wird außerdem im Zusammenhang mit der Diversitätsdebatte verschärft, denn es droht eine zusätzliche Abkopplung bestimmter Zielgruppen (z.B. Ältere, die mit digitalen Medien nicht ausreichend umgehen können, Menschen mit Behinderung oder Geflüchtete) vom Arbeitsmarkt (vgl. Wedenig/Zenz/Niederl/Kirschner/Habsburg-Lothringen/Gstinig/Janisch/Katz 2017). Um diesen Gefahren proaktiv entgegenzuwirken, ist es notwendig, Anforderungen zu identifizieren, die an Arbeitskräfte in einer immer stärker digitalisierten Arbeitswelt gestellt werden. Solche Anforderungen sollten als Basis genutzt werden, um Strategien dafür zu definieren, wie Digitalisierung als Chance genutzt werden kann, sodass Arbeitnehmer*innen mit zusätzlichen Bedarfen nicht vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen, sondern im Sinne der Inklusion einbezogen werden.

In den letzten Jahren haben sich verschiedene Forschungsprojekte mit Digitalisierung der Arbeit in Verbindung mit Inklusion und Diversität aus unterschiedlichen Perspektiven beschäftigt. In einem Beitrag in der deutschen *Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung* betonen Rump und Eilers (2016), dass die zukünftige Arbeitswelt ohne Vielfalt nicht vorstellbar ist, weil diese einerseits als Treiber der Entwicklungen und andererseits als Antwort auf die Herausforderungen zu verstehen ist. Unter Vielfalt fassen sie dabei sowohl immer vielfältiger werdende Arbeitsformen, -beziehungen und -modelle als auch die Differenzierung in unterschiedliche Zielgruppen zusammen. Basierend auf ihren Feststellungen zu den Veränderungen der Arbeitswelt, arbeiten sie zum Thema Diversität fünf Kerndimensionen heraus: Gender; unterschiedliche Generationen im Arbeitsalltag und wie sie voneinander profitieren können; Älterwerden im Sinne von Menschen, die immer länger im Erwerbsleben verbleiben; Interkulturalität mit dem Ziel Integration vor allem durch Sprach- aber auch durch Cross-Cultural-Trainings zu fördern; Menschen mit Behinderung und die diesbezügliche Wichtigkeit einer stärkenorientierten Personalentwicklung (vgl. Rump/Eilers 2016).

Studien, die sich mit der Inklusion dieser Zielgruppen am Arbeitsmarkt in Verbindung mit Digitalisierung beschäftigten, nahmen je nach Zielgruppe auf unterschiedliche Schwerpunkte Bezug. So fokussieren die meisten Studien zur Arbeitsinklusion von Menschen mit Behinderung auf körperliche Behinderungen und die Kompensation eingeschränkter Körperfunktionen durch Technologie (siehe dazu beispielsweise Revermann/Gerlinger 2010, Universität Bremen 2020, Fraunhofer IAO 2016 oder Work by Inclusion 2018).

Bei der Zielgruppe der Menschen mit Migrationsbiografie sind Studien zur Arbeitsinklusion durch digitale Technologien rar. Diese Zielgruppe zählt aber ebenso zu Menschen mit besonderen Bedarfen in Bezug auf Arbeit: einerseits aufgrund von

Sprachbarrieren, andererseits aber auch aufgrund kultureller Unterschiede. Häufig wurde schon betont, dass Menschen mit Migrationshintergrund vor allem über Arbeit integriert werden (vgl. WKO 2017). Vor allem Übersetzungstechnologien oder spezielle E-Learning-Formate zur Sprach- und Wertevermittlung könnten für diese Zielgruppe große Chancen bedeuten.

In Hinblick auf die digitalisierte Arbeitswelt und mit Bezug auf die immer älter werdende Gesellschaft und demzufolge alternde Belegschaft werden Diskussionen über nachlassende geistige Leistungsfähigkeiten geführt. Hinz (2016) argumentiert allerdings, dass dies nicht der Fall ist, sondern dass die geistige Leistungsfähigkeit sich mit dem Alter nur verändert. So haben Untersuchungen gezeigt, dass Ältere beruflich ebenso leistungsfähig sind wie Jüngere und zwar in Bezug auf Planungs- und Problemlösungsleistung sowie Innovationsfähigkeit (vgl. z.B. BMFSFJ 2008). Die Veränderung zeigt sich in der Geschwindigkeit bei der Verarbeitung von Informationen, die mit steigendem Alter geringer wird. Auf der anderen Seite haben ältere Menschen gegenüber Jüngeren aber Erfahrungswissen, welches ihre Urteilsfähigkeit verbessert, so dass sie schnell und präzise richtige Entscheidungen treffen können. Ähnlich wie bei Menschen mit Behinderung wird bei älteren Arbeitnehmer*innen betont, dass Digitalisierungstechnologien in der Arbeitswelt assistierend verwendet werden sollten anstatt fremdsteuernd und somit verdrängend (Hinz 2016). Vor dem Hintergrund der digitalisierten Arbeitswelt ergibt sich für ältere Arbeitnehmer*innen dadurch die Chance körperlicher Entlastung durch digitalisierte Prozesse, jedoch besteht auch die Herausforderung, die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen weiterzuentwickeln (vgl. Bellmann 2017).

Bezüglich der Genderthematik in Verbindung mit Digitalisierung der Arbeit fallen zwei Studien auf. Auf der einen Seite fassen Bergmann, Lechner, Gassler und Pretterhofer (2017) zusammen, dass die generelle Debatte um Industrie 4.0 betont geschlechterneutral geführt wird, wobei gerade dieser Bereich stark männlich dominiert ist (bezogen auf Akteur*innen, den publizierten Diskurs und Bildmaterial, das zugrundeliegende Verständnis der technikgetriebenen Entwicklung sowie die Ausbildungs- und Arbeitsstrukturen). Viele Studien fokussieren nicht auf Geschlechterverhältnisse und strukturelle Fragen, sondern auf Frauen bzw. den Mangel an Frauen in möglicherweise besonders zukunftssträchtigen Qualifizierungs- und Beschäftigungsfeldern. Als Gegenmaßnahme wird meistens von der zu fördernden Frau im Sinne einer frühestmöglichen Positionierung von vielen Frauen in digitalisierungsrelevanten Ausbildungen und Arbeitsbereichen gesprochen (vgl. Bergmann et al. 2017). Hauer, Hofmann und Sauer (2017) betonen, dass die Entwicklungen in verschiedenen Branchen und im Kontext der Digitalisierung mit einem stärkeren Fokus auf die Kategorie Geschlecht erforscht werden muss. Darauf aufbauend könnte reflexives Handlungswissen zur geschlechterkompetenten Gestaltung digitalisierter Arbeit gewonnen werden (vgl. Hauer et al. 2017).

Die Auflistung dieses vorhandenen Vorwissens veranschaulicht, in welche Richtung bisherige Studien gegangen sind. Bei der Arbeitsinklusion von Menschen mit Behinderung lag der Fokus auf funktionskompensierenden Technologien für körperliche Behinderungen. Bei Menschen mit Migrationsbiografie gibt es kaum Studien über die Nutzung digitaler Technologien zur Arbeitsinklusion. In Bezug auf ältere Arbeitnehmer*innen konzentrierten sich Vorstudien auf die Klärung von Vorurteilen hinsichtlich einer sinkenden Leistungsfähigkeit sowie auf die Wichtigkeit digitaler Kompetenzentwicklung bei Älteren. In Bezug auf die Genderthematik in Verbindung mit Digitalisierung wurden eher Defizite in der bisherigen Berücksichtigung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern hervorgehoben statt Lösungen erarbeitet. Was deutlich wird ist, dass eine interdisziplinäre Herangehensweise an die Thematik fehlt, welche die Bedarfe der Zielgruppen den Anforderungen arbeitsbezogener Tätigkeiten gegenüberstellt, um aufbauend darauf zielgerichtet digitale Lösungen zu erarbeiten. An dieser Lücke setzte ein interdisziplinäres Forschungsteam bestehend aus Sozial(arbeits)-Wissenschaftler*innen, Ergotherapeut*innen und IT-Expert*innen an. Dabei wurde das Ziel verfolgt, basierend auf der Diskrepanz zwischen Bedarfen unterschiedlicher Zielgruppen und Anforderungen ausgewählter Tätigkeiten, digitale Lösungen für die praktische Implementierung vorzuschlagen und damit Arbeitsinklusion zu ermöglichen. Die Diskrepanzanalysen zeigen – basierend auf einem theoretischen Rahmenwerk – übersichtlich, inwiefern Anforderungen von Tätigkeiten den Bedarfen der betrachteten Zielgruppen gegenüberstehen und in welchen Bereichen Diskrepanzen vorherrschen, die ohne Intervention nicht zu überbrücken sind.

3. Methoden

Um Diskrepanzanalysen zwischen Tätigkeitsanforderungen und Zielgruppenbedarfen durchführen zu können, mussten in einem ersten Schritt die jeweiligen Zielgruppen und Tätigkeiten, die für die Analyse herangezogen wurden, bestimmt und sinnvoll kombiniert werden. Das Forschungsteam entschied sich bei der Auswahl der Zielgruppen aufgrund der Relevanz mehrerer Zielgruppen (siehe Abschnitt 2 des Artikels) für eine breite Fächerung – nicht zuletzt, da dies auch den umfassenden Veränderungen am Arbeitsmarkt entspricht. So fiel die Wahl auf Menschen mit körperlicher Behinderung (und dabei auf Rollstuhlfahrer*innen und Sehbeeinträchtigte), Menschen mit Migrationsbiografie (vor allem hinsichtlich der Sprachbarriere), ältere Arbeitnehmer*innen ab 50 Jahren und Alleinerziehende mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren (unabhängig vom Geschlecht). All diese Zielgruppen haben unterschiedliche Bedarfe in Bezug auf Arbeit, um gleichgestellt teilhaben zu können. Bei der Auswahl an Tätigkeiten war das Forschungsteam auf kooperierende Unternehmen angewiesen. So kam es dazu, dass jeweils zwei Tätigkeiten aus den Bereichen Produktion (Endmontage und

teilautomatisiertes Sortieren), Dienstleistung (Reinigung und Lehre) und Administration (Front Office und Back Office) ausgewählt wurden. Die Kombination zwischen Tätigkeiten und Zielgruppen ergab sich vor allem aus der Überlegung, dass der Einsatz der jeweiligen Zielgruppe ohne technologische Unterstützung zwar nicht denkbar, jedoch mit derzeit verfügbaren Technologien realistisch erschien. Tabelle 1 stellt die Auswahl und Kombination übersichtlich dar.

Zielgruppen	Produktion		Dienstleistung		Administration	
	Endmontage	Teilautomat. Sortieren	Reinigung	Lehre	Front Office	Back Office
Rollstuhl	X				X	
Sehbeeinträchtigung				X	X	
Migration			X	X		
Alter		X				X
Alleinerziehend			X*			X*

*Hier geht es weniger um eine Analyse der Anforderungen der jeweiligen Berufe an die Zielgruppe, sondern um Möglichkeiten der Flexibilitätssteigerung, die sich durch Digitalisierung für Alleinerziehende ergeben können.

Tabelle 1: Auswahl der Zielgruppen und Tätigkeiten sowie Kombination für die Analyse.

Die Durchführung der Diskrepanzanalyse erforderte ein Design, das einerseits Methoden aus der Ergotherapie, angelehnt an die Betätigungswissenschaft (Occupational Science) ergänzt durch biomechanische Messverfahren zur Anforderungs- bzw. Belastungsanalyse, und andererseits sozialwissenschaftliche Methoden zur Erhebung der Zielgruppenbedarfe einsetzt. Im Folgenden werden die Prozessschritte der Diskrepanzanalyse dargestellt.

3.1 Anforderungsanalyse

Zur Datenerhebung stellten sich unter Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Richtlinien freiwillig Mitarbeiter*innen aus den am Projekt mitwirkenden Unternehmen zur Verfügung. Die Mitarbeiter*innen führten einen ihrer Tätigkeit entsprechenden Routineablauf von Aufgaben aus und wurden dabei gefilmt. Das Filmmaterial wurde durch Expert*innen der Ergotherapie betätigungsanalytisch bewertet. Zusätzlich zu dem Filmmaterial wurden verschiedene Belastungen mit unterschiedlichen Sensoren digital gemessen. Diese digitalen biomechanischen Messungen dienten der kognitiven und physiologischen Stressbewertungen. Die ergotherapeutische Belastungsanalyse wurde nach dem Taxonomie-Modell von Thomas (2015) durchgeführt. Dieses unterteilt eine Tätigkeit in unterschiedliche Bereiche (z.B. körperliche, kognitive, soziale und Umweltfaktoren) und bewertet Belastungen durch eine dreistufige Rangskala (stark belastet, wenig belastet, nicht belastet). Bei der Betätigungsanalyse werteten mehrere Expert*innen der Ergotherapie die Videoaufnahmen nach dem Taxonomie-Modell aus. Die digitalen Messergebnisse sowie die Ergebnisse der ergotherapeutischen Betätigungsanalyse wurden in einem weiteren Schritt zusammengeführt, um die Bewertungen einer gegenseitigen Validierung zu unterziehen.

3.2 Bedarfsanalyse

Zur Bedarfserhebung der ausgewählten Zielgruppen älterer Arbeitnehmer*innen mit erlebten Benachteiligungen am Arbeitsmarkt kamen Expert*innen-Interviews und Fokusgruppen zum Einsatz. Die Kontaktaufnahme erfolgte über zielgruppenspezifische Netzwerke und weiterführend durch das Schneeballsystem. Gesprächspartner*innen mussten vorab definierte Kriterien erfüllen. So war es beispielsweise wichtig, dass alle Personen berufstätig sind, um von ihren Erfahrungen am Arbeitsmarkt in Verbindung mit ihrer Zielgruppenzugehörigkeit berichten zu können. Bei den Personen mit Migrationsbiografie war es außerdem erforderlich, mit Leuten zu sprechen, die mittlerweile gute Deutschkenntnisse haben, damit sie von ihren Erfahrungen am Arbeitsmarkt erzählen können, als diese noch nicht oder nur gering ausgeprägt waren. Ältere Arbeitnehmer*innen sollten über 50 Jahre alt sein und Alleinerziehende sollten die alleinige Verantwortung über zumindest ein Kind unter 14 Jahren haben.

Für die Fokusgruppen und Einzelinterviews wurde ein Leitfaden zur Gesprächsführung entwickelt, welcher die folgenden unterschiedlichen Themenbereiche umfasste:

- Persönlicher Hintergrund
- Präsenz der Themen Diversität und Inklusion im eigenen Unternehmen
- Positive und negative Erfahrungen im Zusammenhang mit der Zielgruppenzugehörigkeit in Bewerbungsverfahren, mit Führungskräften und mit Kolleg*innen
- Wahrnehmung in Bezug auf sich ändernde Anforderungen bei der Arbeit durch Digitalisierungsprozesse und persönlicher Umgang damit
- Wahrnehmung in Bezug auf unterschiedliche Behandlung zwischen Personen innerhalb und außerhalb der Zielgruppe
- Wahrnehmung einer generellen Angst vor Jobverlust durch Digitalisierungsprozesse
- Ideen zum Thema Unterstützung der eigenen Zielgruppe bei der Arbeit durch assistierende Technologien
- Vorstellung der untersuchten Tätigkeit/en und Sammeln von Ideen zur Unterstützung der eigenen Zielgruppe

Die Fokusgruppen dauerten zwischen 90 und 160 Minuten, die Einzelinterviews zwischen 30 und 60 Minuten. Unter Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Richtlinien wurden alle Gespräche mit einem Diktiergerät aufgezeichnet. Nach der Transkription aller Tonaufnahmen folgte die Datenauswertung nach den Richtlinien der qualitativen Inhaltsanalyse basierend auf Mayring (2010) mittels der Software MAXQDA. Nach der Auswertung wurden erhobene Bedarfe mit den Anforderungen der Tätigkeiten in der Diskrepanzanalyse gegenübergestellt.

3.3 Diskrepanzanalyse

Die Diskrepanzanalyse wurde mit Hilfe des Modells People-Environment-Occupation (PEO) nach Law, Cooper, Strong, Steward, Rigby und Letts (1996) durchgeführt. Das PEO-Modell diente somit als theoretisches Rahmenwerk, um Ergebnisse der Anforderungs- und Zielgruppenanalyse hinsichtlich derselben Dimensionen und Kriterien gegenüber zu stellen, sodass Diskrepanzen identifiziert werden konnten. Das PEO-Modell konzentriert sich auf die Hervorhebung der Betätigungsleistung, die durch die Interaktion zwischen den Dimensionen Person, Umwelt und Betätigung beeinflusst ist. Die Personendomäne umfasst die Kriterien Rolle, Selbstverständnis, kultureller Hintergrund, Persönlichkeit, Gesundheit, Kognition, körperliche Leistungsfähigkeit und sensorische Fähigkeiten. Der Umweltbereich umfasst das physische, kulturelle, institutionelle, soziale und sozioökonomische Umfeld. Die Betätigung bezieht sich auf die Gruppen von Aufgaben, die eine Person ausführt und die deren Selbsterhaltung Ausdruck und Erfüllung verleiht. Die drei Domänen sind voneinander abhängig und betroffen. In diesem Modell formt der überlappende Bereich der drei Bereiche die Betätigungsleistung bzw. Performanz dynamisch und repräsentiert auch den Grad der Kongruenz der Interaktion zwischen Person, Umwelt und Betätigung. Mit der höheren Kongruenz steigt die Qualität der Performanz und umgekehrt (vgl. Law et al. 1996).

Die ermittelten Anforderungen der Tätigkeiten wurden nach dem Grad der Belastung (starke, mittlere, keine Belastung) den Dimensionen und zugehörigen Kriterien des PEO-Modells zugeordnet. Auch die ermittelten Bedarfe laut Zielgruppenanalyse wurden nach Bedarfsgrad (hoch, mittel, kein Bedarf) den Dimensionen Person, Umwelt und Betätigung zugeordnet. Die Gegenüberstellung von Belastung und Anforderung mit dem jeweiligen Bewertungsgrad für jedes Kriterium der Dimensionen Person, Umwelt und Betätigung war die Basis zur Identifikation von Diskrepanzen. Jene Kriterien, die sowohl eine starke Belastung aus der Perspektive der Tätigkeiten als auch einen hohen Bedarf aus Sicht der Zielgruppen aufweisen, wurden demnach als Schlüsselaspekte ermittelt. Diese Schlüsselaspekte müssen fokussiert werden, wenn es darum geht, passende digitale Assistenztechnologien zur Kompensation von Defiziten auszuwählen. Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der Diskrepanzanalyse beispielhaft für eine Zielgruppe in Kombination mit zwei Tätigkeiten dargestellt und beschrieben.

4. Ergebnisse der Diskrepanzanalyse

In Tabelle 2 sind die Kernergebnisse der Diskrepanzanalyse für die Zielgruppe der Rollstuhlfahrer*innen in Kombination mit den Tätigkeiten Endmontage und Front Office dargestellt.

Die Ergebnisse der Diskrepanzanalyse zeigen, dass bei der Zielgruppe der Rollstuhlfahrer*innen – auch bei zwei vollkommen unterschiedlichen Tätigkeiten – die Dimension der Person im Sinne körperlicher und kognitiver Funktionen am stärksten offenlegt, in welchen Bereichen Technologie ansetzen kann, um Arbeitsinklusion zu ermöglichen. Bei beiden Tätigkeitsexemplen würde eine geringfügige Umgebungsanpassung viele Chancen bieten, zum Beispiel indem Hindernisse wie zu enge Arbeitsplätze für einen Rollstuhl beseitigt werden. In anderen Bereichen könnte ein Stehrollstuhl kurzfristig zum Einsatz kommen, um Defizite durch die sitzende Position zu beheben. Bei der Occupation-Dimension wird deutlich, dass bei komplexeren Abläufen jedoch auch komplexere Technologien Verwendung finden könnten.

Auf Basis der Diskrepanzanalyse war es möglich, konkrete und zielgerichtete Technologien als Lösungen zu erarbeiten. Derzeit setzt sich das Forschungsteam damit auseinander, die praktische Implementierung von digitalen Lösungsansätzen in den konkreten berufsbezogenen Tätigkeiten zu beschreiben. Für die Zielgruppe der Rollstuhlfahrer*innen ist dies für die Endmontage-Tätigkeit ein kollaborierender Roboterarm, welcher der/dem Nutzer*in ein Objekt reicht, das durch informationsverarbeitende Schritte ausgewählt, lokalisiert und für einen Positionswechsel haptisch erfasst wird. Für die Front-Office-Tätigkeit ist dies ein Greifarm auf einer mobilen Plattform. Die mobile Plattform ermöglicht den Einsatzort flexibel festzulegen. Der Greifarm kann mittels Tablet-gestützter Fernsteuerung Objekte ergreifen, heben, zu einem Ort tragen und abstellen.

Zielgruppe Rollstuhlfahrer*innen	Tätigkeiten	
	Endmontage	Front Office
PEO-Dimension Person	<p>Körperhaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stehen: nicht möglich - Geneigt/gebückt: erschwert in sitzender Position (Breite des Rollstuhls) <p>Körperfortbewegung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gehen: nicht möglich, kann ausgeglichen werden durch Rollstuhl - Stehen: nicht möglich <p>Körperteilbewegung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rumpfbewegung: erschwert durch sitzende Position - Armbewegung: erschwert durch sitzende Position - Bein-/Fußbewegung: nicht möglich <p>Informationen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bewegungs- und Stellungsempfinden: zusätzlich erschwert durch sitzende Position <p>Komplexe Eigenschaften</p> <ul style="list-style-type: none"> - Physische Ausdauer: grundsätzlich geforderter als bei Nicht-Rollstuhlfahrer*innen <p>Schlüsselqualifikationen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durchsetzung: erschwert durch Vorurteile - Orientierung: erschwert durch sitzende Position 	<p>Körperfortbewegung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gehen: nicht möglich, kann ausgeglichen werden durch Rollstuhl - Stehen: nicht möglich <p>Information</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestik/Mimik: v.a. Gestik ist aufgrund der sitzenden Position anders/erschwert, wenn man mit stehenden Personen interagiert <p>Komplexe Eigenschaften</p> <ul style="list-style-type: none"> - Physische Ausdauer: grundsätzlich geforderter als bei Nicht-Rollstuhlfahrer*innen - Sequenzierung komplexer Bewegungen: erschwert durch sitzende Position <p>Schlüsselqualifikationen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durchsetzung: erschwert durch Vorurteile und Diskriminierung - Orientierung: erschwert durch sitzende Position und daher zusätzlich fordernd
PEO-Dimension Environment	<p>Umwelten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soziale Umwelt: Bewusstseinsbildung und klare Kommunikation unter den Kolleg*innen; Bedürfnis nach Wertschätzung und danach gefragt zu werden, ob man Hilfe braucht - Physische Umwelt: analysierter Arbeitsplatz ist nicht angepasst an Rollstuhlfahrer*innen 	<p>Umwelten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soziale Umwelt: Bewusstseinsbildung und klare Kommunikation unter den Kolleg*innen; Bedürfnis nach Wertschätzung und danach gefragt zu werden, ob man Hilfe braucht
PEO-Dimension Occupation	<p>Motorische Performanzfähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erreichen von Gegenständen: erschwert durch sitzende Position - Bewegen von Gegenständen: erschwert durch sitzende Position <p>Komplexe Eigenschaften</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heben: erschwert durch sitzende Position - Tragen: erschwert durch sitzende Position - Schieben/Ziehen: erschwert durch sitzende Position 	<p>Motorische Performanzfähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Körperposition: zusätzlich erschwert durch sitzende Position - Erreichen von Gegenständen: zusätzlich erschwert durch sitzende Position - Bewegen von Gegenständen: zusätzlich erschwert durch sitzende Position <p>Komplexe Eigenschaften</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heben: zusätzlich erschwert durch sitzende Position - Tragen: zusätzlich erschwert durch sitzende Position - Schieben/Ziehen: zusätzlich erschwert durch sitzende Position

Tabelle 2: Ergebnisse der Diskrepanzanalyse für Rollstuhlfahrer*innen in den Tätigkeitsbereichen Endmontage und Front Office.

5. Diskussion und Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit

Forschungsprojekte zur Inklusionsthematik sind sowohl lang etabliert wie auch weitreichend rezipiert. Die Frage, was eine Integration und Inklusion verhindert und wo Barrieren meist unsichtbar bestehen, ist bereits häufig sowohl theoretisch als auch quantitativ und qualitativ fundiert beantwortet worden. Die Dimensionen Behinderung, Alter, Migration und/oder Gender haben – unterschiedlichen Forschungstrends unterworfen – waren Thema einer Vielzahl von Analysen. Dabei waren diese forschenden

Initiativen in ihrer Rahmensetzung sowohl regional, national als auch international verortet.

Das vorliegende Forschungsprojekt hat sich mit dieser historischen Begrenzung von Inklusion am Arbeitsmarkt nicht zufriedengegeben, sondern die Desiderate bisheriger Forschungen zum Anlass genommen, um eine interdisziplinäre und sozialarbeiterisch relevante Erhebung zu initiieren. Das erklärte Ziel, eine praktische und nachvollziehbare Analyse für Anforderungen von Tätigkeiten in Gegenüberstellung mit Bedarfen von Zielgruppen durchzuführen, soll systematische Insuffizienzen und Potentiale zu Tage fördern und damit Klarheit darüber schaffen, wo wie und wodurch Inklusion am Arbeitsmarkt möglich werden kann. Die Innovation liegt dabei nicht darin, Exklusionsmechanismen zu entlarven, sondern diese auf einer Ebene der Tätigkeit und der Anforderungsprofile darzustellen und zusätzlich die Konsequenzen zu verdeutlichen. Dieser Anspruch führte schnell vor Augen, dass eine Umsetzung der Projektidee nur in einem interdisziplinären Team möglich sein kann, dass es klare Einblicke in die realen Tätigkeiten von Menschen benötigt und dass Vertreter*innen aus den genannten Zielgruppen für die Reflexion der Ergebnisse unerlässlich sind.

Der Blick auf ausgewählte Tätigkeiten mit modernsten Erhebungs- und Analysemethoden unterschiedlicher Fachdisziplinen eröffnet neue praktische Einsichten und hat das Potential für angewandte Interpretationen. Die Hinwendung zur konkreten Umsetzung erschließt die *terra incognita* bisheriger Forschungen zur arbeitsmarktpolitischen Inklusion.

Die aus dem Forschungsprojekt resultierenden Ergebnisse sind aus gesellschaftspolitischer und sozialarbeiterischer Sicht bemerkenswert: Einerseits werden bestehende Barrieren demaskiert und auf eine Ebene der Handlungsmöglichkeit beantwortet, andererseits resultieren aus den Analysen positive Assoziationsmöglichkeiten für ein breites Verständnis von den berücksichtigten Zielgruppen. Barrieren als fluide Sperrzonen für gewisse Zielgruppen können sowohl banale als auch diffizile Formen haben, die durch technologische Innovationen oftmals leichte, ab und an herausfordernde und nur selten unüberwindbare Mechanismen der Exklusion mit sich bringen. Die klare Darlegung von physischer Kraftanstrengung, kognitiver Leistungserfordernis, sozialen Entfaltungsmöglichkeiten und stressrelevanten Systembedingungen schafft die einmalige Grundlage für exemplarische Analysen.

Die Analysen positiver Assoziationsmöglichkeiten rücken die oftmals in der Theorie genannten Potentiale der gesellschaftlichen Vielfalt in das Licht der praktischen Umsetzungsmöglichkeit. Diese Möglichkeit wird zudem mit konkreten Tätigkeitsformen in Verbindung gesetzt. Dadurch ergibt sich die fruchtbringende Chance, argumentative Brücken zur Anwendung zu schlagen.

Gerade die Soziale Arbeit steht in Zeiten budgetärer Zwänge aber auch in Zeiten höherer Zahlen an arbeitslosen Menschen vor der Herausforderung, wissenschaft-

liche Erkenntnisse und nachvollziehbare Argumente für Menschen mit Inklusionsbedarfen zu bieten. Allzu schnell reduziert sich die gesellschaftspolitische Fokussierung auf eine statistische Bevölkerungsmehrheit, wodurch Programme und Initiativen, die Inklusion fördern, in ihrer Finanzierung existentiell bedroht werden: Programme zur Inklusion im Kontext von Alter, Migration, Geschlecht, Behinderung und vielen Linien der Differenz stehen dann plötzlich auf dem Prüfstand oder schlimmer, werden stillschweigend eingestellt. Umso wichtiger ist es hier, als Menschenrechtsprofession in Erscheinung zu treten und Selbstvertreter*innen mit Solidarität zu begegnen. Das vorliegende Forschungsprojekt bietet dazu argumentative Möglichkeiten.

Literatur

- Bellmann, Lutz (2017): Chancen und Risiken der Digitalisierung für ältere Produktionsmitarbeiter. Forschungsbericht. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 15.
- Bergmann, Nadja/Lechner, Ferdinand/Gassler, Helmut/Pretterhofer, Nicolas (2017): Digitalisierung – Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Gender 4.0. Wien: L&R Sozialforschung.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008): Studie: Erfahrung rechnet sich. Aus Kompetenzen Älterer Erfolgsgrundlagen schaffen. Berlin: Publikationsverband der Bundesregierung.
- Erwachsenenbildung.at (2013): Begriffserklärung Diversität. <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/begriffserklaerung.php> (13.07.2020).
- Fraunhofer IAO – Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO (2016): Teilhabe durch Robotik. <https://www.iao.fraunhofer.de/lang-de/presse-und-medien/aktuelles/1684-teilhabe-durch-robotik.html> (13.07.2020).
- González, José/Cortina, Clara/Rodríguez, Jorge (2019): The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment. In: *European Sociological Review*, 35, S. 187–204.
- Hauer, Gerlinde/Hofmann, Barbara/Sauer, Petra (2017): Digitalisierung hat (k)ein Geschlecht. Auszug aus WISO 3/2017. Linz: Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften.
- Hinz, Andreas (2016): Industrie 4.0 mit alternden Belegschaften. <https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/fachkraefteblog/digitalisierung-und-industrie-40-arbeit-auch-fuer-aeltere/> (13.07.2020).
- IHK Berlin – Industrie- und Handelskammer Berlin (2017): Digitalisierung und Diversity – Vielfalt als Erfolgsfaktor nutzen. <https://www.ihk-berlin.de/blueprint/servlet/resource/blob/3908890/f22054798864a9f2724c9f73786b3ef6/ihk-positions-papier-zu-digitalisierung-diversity-data.pdf> (18.09.2020).
- Law, Mary/Cooper, Barbara/Strong, Susan/Stewart, Debra/Rigby, Patricia/Letts, Lori (1996): The Person-Environment-Occupation Model: A Transactive Approach to Occupational Performance. In: *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 63, S. 9–23.
- Mayring, Philipp (2010): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 11. akt., überarb. Aufl. Weinheim: Beltz.
- Neumark, David (2019): Age Discrimination in the U.S. Labor Market. Reviewing direct and indirect evidence of age discrimination in employment. In: *The Future of Work and Older Workers*, 43, S. 51–58.
- Revermann, Christoph/Gerlinger, Katrin (2010): *Technologien im Kontext von Behinderung*. Berlin: Edition Sigma.
- Rump, Jutta/Eilers, Silke (2016): Zukunft der Arbeitswelt. Ohne Vielfalt geht es nicht! In: *DGUV Forum. Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung*, 5, S. 10–13.

- Thaler, Stefan (2017): (Kein) Ende der Arbeit? https://science.apa.at/dossier/Kein_Ende_der_Arbeit/SCI_20170803_SCI75914347837185600 (13.07.2020).
- Thomas, Heather. (2015): Occupation-Based Activity Analysis. New Jersey: Slack Incorporated.
- Waheed, Abdul/Yang, Jianhua (2019): Effect of Prejudice and References on Employee Selection Process: Empirical Evidence from Pakistan. In: Global Business Review, 20, S. 1344–1360.
- Wedenig, Peter/Zenz, Dieter/Niederl, Andreas/Kirschner, Eric/Habsburg-Lothringen, Clemens/Gstinig, Karolin/Janisch, Dominik/Katz, Nicolas (2017): Digitalisierung der Arbeitswelt am Beispiel Kärntens. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2017_ams-kaernten_Digitalisierung_Arbeitswelt-KTN.pdf (13.07.2020).
- Weichselbaumer, Doris (2020): Multiple Discrimination against Female Immigrants wearing Headscarves. In: ILR Review, 73, S. 600–627.
- Wieland, Siguine (2012): Der (Mehr-)Wert der Zwei-Elternteil-Familie. Ein figurationssoziologischer Vergleich von Zwei-Elternteil-Familien und Alleinerziehenden. Wiesbaden: Springer VS.
- WKO – Wirtschaftskammer Österreich (2017): Leitl: Migration, Digitalisierung und Internationalisierung als größte Herausforderungen. https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20170119_OTS0167/leitl-migration-digitalisierung-und-internationalisierung-als-groesste-herausforderungen (13.07.2020).
- Work by Inclusion (2018): „Work by Inclusion“ erhält den VDI-Innovationspreis Logistik 2018. <http://www.work-by-inclusion.de/> (13.07.2020).
- UN – United Nations (2020): The 17 Goals. <https://sdgs.un.org/goals> (13.07.2020).
- Universität Bremen (2020): Modellprojekt ReIntegraRob. <http://www.iat.uni-bremen.de/sixcms/detail.php?id=555> (18.09.2020).
- Zukunftsinstitut (2016): Megatrends Übersicht. <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrends/> (13.07.2020).

Über die Autor_innen

Christiane Reischl, MA MSc, Jg. 1987

christiane.reischl@fh-joanneum.at

studierte Soziologie und Umweltsystemwissenschaften an der Karl-Franzens-Universität Graz. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeits-, Organisations- und Techniksoziologie. Derzeit Doktoratsstudium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Karl-Franzens-Universität Graz. Seit 2018 Mitarbeiterin am Institut für Soziale Arbeit an der FH JOANNEUM.

Wissenschaftliche Schwerpunkte: Digitalisierung der Arbeit, Inklusion am Arbeitsmarkt

Prof. (FH) Mag. Dr. phil. Martin J. Gössl, Jg. 1983

martin.goessl@fh-joanneum.at / www.martinjgoessl.jimdo.com

studierte Geschichte an der Karl-Franzens-Universität Graz. Sein wissenschaftlicher Schwerpunkt liegt in den historisch-anthropologischen Diversity, Gender und Queer Studies; Promotion 2010, Verleihung Professur (FH) 2017. Seit 2017 am Institut für Soziale Arbeit an der FH JOANNEUM. Von 2014 bis 2018 Leiter der Entwicklungskommission sowie von 2018 bis 2020 Leiter des daraus folgenden Lehrgangs „AkademischeR Peer-BeraterIn“ für Menschen mit Behinderung(en).

Wissenschaftliche Schwerpunkte: Gender & Queer Studies im zeithistorischen/aktuellen Kontext, Diversity Studies, Gesellschaftliche (Ab-)Normen