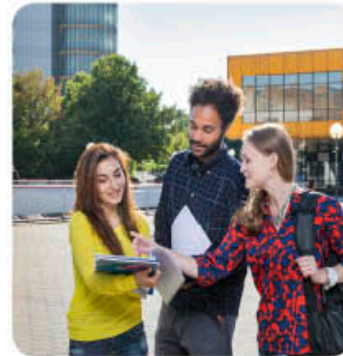
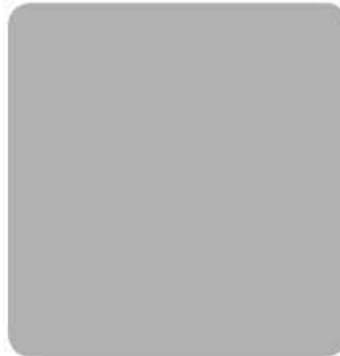
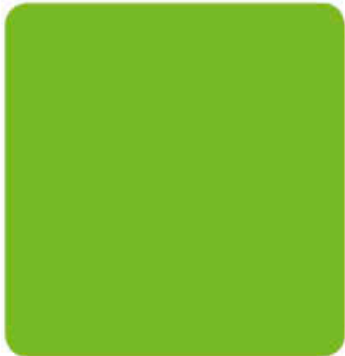


Akzeptanz und Einsatz von digitalen Technologien in der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung – eine qualitativ-explorative Studie mit Qualifizierungstrainer*innen und Beschäftigten

Jan Jochmaring, Lukas Baumann,
Hella Sophie Braun, Michelle Grengel,
Katharina Kondo, Frederik Winkelkotte, Jana York

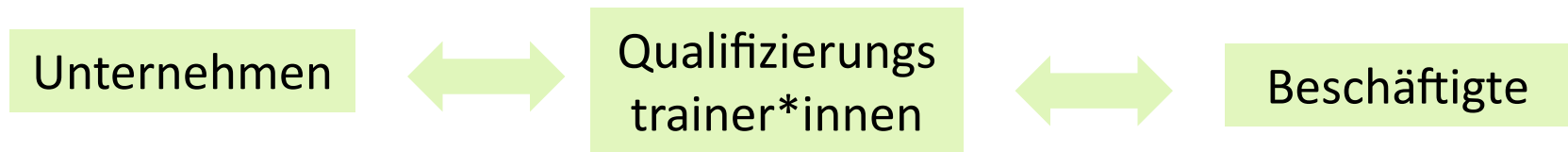


INHALTSSTRUKTUR

- Unterstützte Beschäftigung
- Arbeitsplatz- und Beschäftigungswandel
- Technologieakzeptanz
- Methodik
- Ergebnisse
- Fazit

Unterstützte Beschäftigung (1)

Grundsatz: “Erst platzieren, dann qualifizieren”



- 2009 als Maßnahme Unterstützte Beschäftigung (UB) im SGB IX §55 implementiert
- Richtet sich an Menschen mit Behinderung mit besonderem Unterstützungsbedarf um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (Oschmiansky et al 2018)
- Differenzierung der UB in zwei Phasen:
 - 1) Individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) zur Platzierung auf dem Arbeitsplatz
 - 2) Berufsbegleitung zur Arbeitsplatzsicherung (nur bei anerkannter Schwerbehinderung!)

Unterstützte Beschäftigung (2)

60 %

Menschen mit kognitiver
Beeinträchtigung

25 %

Menschen mit psychischer
Beeinträchtigung

10 %

Menschen mit körperlichen
Beeinträchtigungen

(Schulz & Bungart 2021)

- ‚Inklusives‘ Arbeitsmarktinstrument als potentielle Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)
- In den USA als effektive Beschäftigungsmaßnahme beim Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgreich evaluiert
(Bond et al. 2012; Marshall et al. 2014)

Unterstützte Beschäftigung (3)

- Verbreitung in Deutschland gering: Potential der Maßnahme wird bislang nur unzureichend ausgeschöpft (Mattern 2019; Oschmiansky et al. 2018)
- Stagnation der Nutzer*innenzahlen bei ca. 3.000 Klienten jährlich
 - entspricht 5 % aller besonderen Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung (Schulz & Bungart 2021; Oschmiansky & Kaps 2019)

Unterstützte Beschäftigung (UB) hat das Potenzial, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen

Arbeitsplatz- und Beschäftigungswandel (1)

Digitalisierung bringt Beschäftigungswandel und grundlegende Veränderungen von Arbeitswirklichkeiten

- Digitalisierungsprozesse wie Computerisierung und Automatisierung verändern die Arbeitswelt nachhaltig (Frey & Osborne 2013, IAB 2019)
- Digitalisierung und erhöhtes Substituierbarkeitspotential von Arbeitsplätzen -> Divergenz nach Berufssegment (Dengler & Matthes 2021, 2018)
- Technische Automatisierbarkeitspotentiale erhöht u.a. in Fertigungsberufen und von geringqualifizierten Beschäftigten (Dengler & Matthes 2021; Bonin et al. 2015)
- Bildungsexpansion und Qualifikationsentwertung -> lebenslanger Kompetenz- und Qualifizierungswettlauf (Quenzel & Hurrelmann 2019; Jochmaring & York 2022)

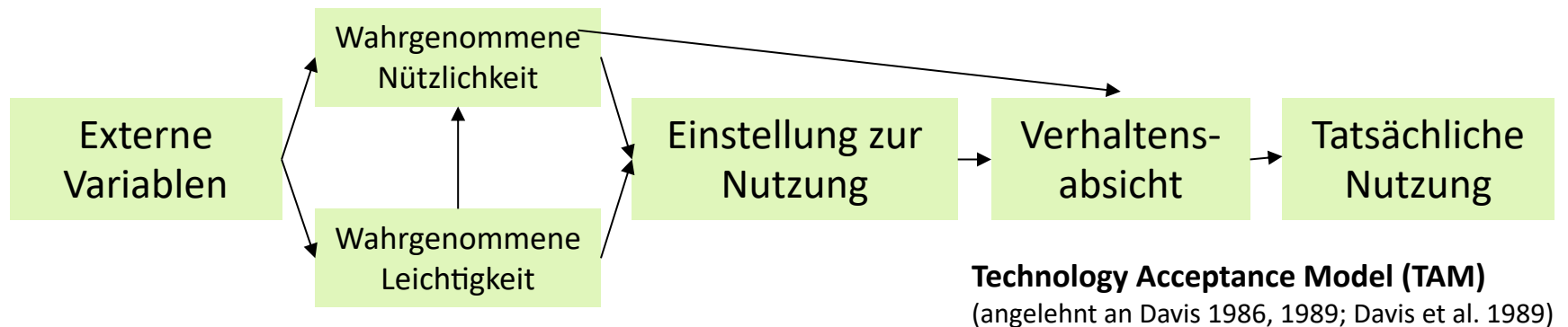
Arbeitsplatz- und Beschäftigungswandel (2)

- Wandel der Arbeitswelt bedingt auch die Erwerbsarbeit von Menschen mit Behinderung und ihre Teilhabe am Arbeitsleben (Engels 2016; Richter 2019; Weller 2020)
 - für MmB besteht ein erhöhtes Erwerbsrisiko (DESTATIS 2021; BMAS 2021)
 - MmB häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als andere Erwerbspersonen (DESTATIS 2021; Oschmiansky & Kaps 2019)
- **Einsatz von digitalen Technologien:** Potentiale zur gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsleben für Menschen mit Behinderung (Damianidou et al. 2019; Smith et al. 2017; Bosse & Haage 2020; Revermann & Gerlinger 2009)

Einsatz digitaler Technologien in der Maßnahme UB bietet Teilhabechancen für die Klienten und kann Risiken des Arbeits- und Beschäftigungswandels reduzieren

Technologieakzeptanz


- Oft werden Technologien in der Rehabilitationspraxis nach der Anschaffung einfach aufgegeben (Petrie et al. 2018)
- Verschiedene Modelle untersuchen Faktoren für die Akzeptanz von Technologien (siehe z.B. Davis et al. 1989; Venkatesh & Davis 2000; Venkatesh & Bala 2008; Venkatesh et al. 2003)



Um in der Maßnahme UB eingesetzt werden zu können, müssen digitale Technologien überhaupt erst einmal akzeptiert werden

Annahmen und Forschungsfrage

- Unterstützte Beschäftigung (UB) hat das Potenzial, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen
- Der Einsatz digitaler Technologien schafft Chancen zur Teilnahme am Arbeitsleben und der Maßnahme UB
- Um in der Maßnahme UB eingesetzt werden zu können, müssen digitale Technologien überhaupt erst einmal akzeptiert werden



Inwieweit wird der Einsatz digitaler Technologien im Rahmen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung (UB) von Klienten und Qualifizierungstrainer*innen akzeptiert?

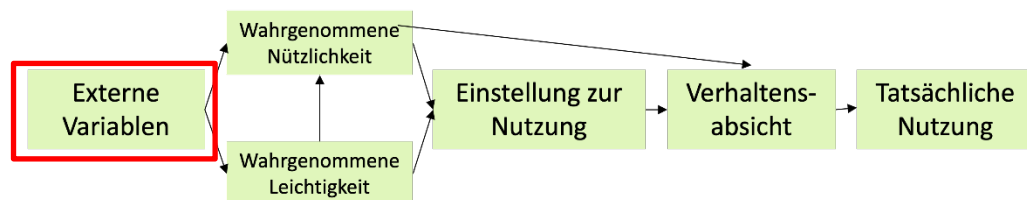
Methodik

Leitfadeninterviews (qualitativ-explorativ)

Stichprobe	Unterstützt Beschäftigte (n=8)	Qualifizierungstrainer*innen (n=8)
Inhalt	Erfahrungen, Akzeptanz und Wünsche in Bezug auf den Einsatz von Technologien in der Maßnahme	
Differenzierung	Ich-Perspektive Talking Mats	Externe Perspektive Differenzierte Fragestellungen
Auswertung	Deduktiv-induktiv durch qualitative Inhaltsanalyse	

(Kuckartz 2022; Misoch 2019; Lamnek & Krell 2016; Schallenkammer 2016)

Ergebnisse (1)



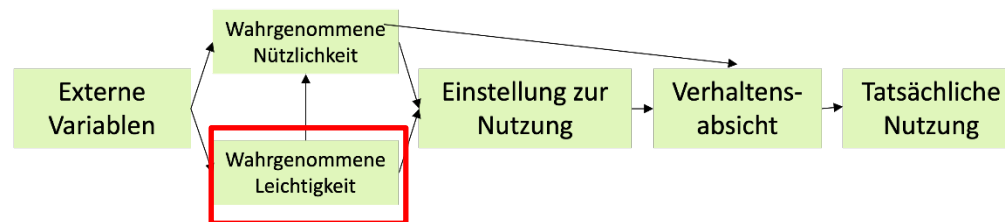
Die Behinderungsform bzw. Art der Beeinträchtigung spielt eine entscheidende Rolle

- Klienten mit körperlichen Beeinträchtigungen profitieren
- Klienten mit kognitiven Beeinträchtigungen laufen Gefahr überfordert zu werden

“(...) dieser junge Teilnehmende den wir haben, der eine Bewegungseinschränkung hat, der könnte mit einer normalen Computertastatur gar nicht umgehen. Der braucht das Ganze, wo er mit zwei Fingern drauf drückt, also die Tasten müssten doppelt so groß sein. Das wäre eine Hilfe.”

(Qualifizierungstrainer*in)

Ergebnisse (2)



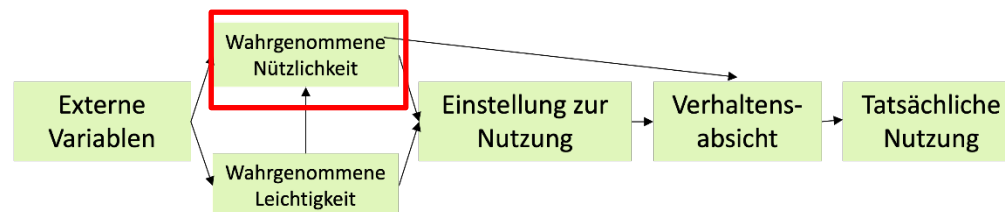
Wahrgenommene Komplexität einer Technologie als ein relevanter Faktor

- Notwendige Unterstützung und Anleitung
- Finanzielle und bürokratische Prozesse als fördernde Faktoren

“Ähm, ich sage mal so, Papier hat man einen besseren Überblick, also für mich quasi, weil ich dann nochmal nachgucken kann. Habe ich das jetzt richtig gemacht oder (...) was habe ich vergessen? Ähm, und bei, ich sage mal, bei einem Scanner da zurückzugehen ist ein bisschen komplizierter (...) Ähm, deswegen finde ich das auf Papier besser .”

(Unterstützt Beschäftigte*r)

Ergebnisse (3)



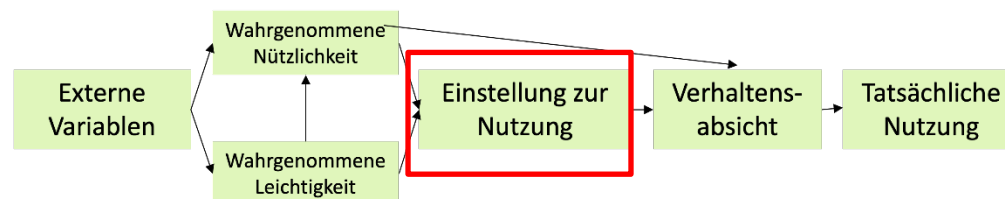
Größere Unabhängigkeit und Entwicklung von Fähigkeiten

- Zeitersparnis und Verringerung der Arbeitsbelastung
- Verbesserte Kommunikationsprozesse

“Ähm, wenn die Ware ankommt, dass wir da so ein Gerät haben, also, ich sage mal, (...) ähm, auch so ähnlich wie ein Scanner (...), ähm, nur, dass da schon alles draufsteht, was (...) geliefert wird. Also (...), dass da schon abgehakt ist: Ja, das und das haben die alles schon (...), dann brauche ich dann nicht mehr unten im Lager nachgucken. (...) Das wäre besser”

(Unterstützt Beschäftigte*r)

Ergebnisse (4)



- **Unterstützt Beschäftigte sind dem Technologieeinsatz insgesamt offen und positiv gegenüber eingestellt**
- **Technologieeinsatz von Qualifizierungstrainer*innen hingegen wiederholt kritisch hinterfragt**

„[W]enn es nicht bei den Betrieben genauso ankommt, dann kann ich mit den tollsten (...) Techniken um die Ecke kommen, ne? Also, ich glaube, der größte Baustein ist einfach die Bereitschaft bei den Betrieben (...) irgendwie herzustellen (...), dass die dafür offen sind, so wie sie jetzt auch immer offener werden, auch Menschen mit Behinderung einzustellen“

(Qualifizierungstrainer*in)

Fazit (1)

Inwieweit wird der Einsatz digitaler Technologien im Rahmen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung (UB) von Klienten und Qualifizierungstrainer*innen akzeptiert?



Der Einsatz von Technologien wird mit Einschränkungen akzeptiert

- Bedenken hinsichtlich höherer Kosten für die Kunden und der zusätzlichen Arbeit aufgrund des Technologieeinsatzes
- Erfordernis der Validierung und Generalisierbarkeit der Ergebnisse

Fazit (2)

- **Voraussetzung für Erfolg:** kontinuierliche Schulung und enge Unterstützung für Kunden, Qualifizierungstrainer*innen und Unternehmen
- **Kritische Reflexion des Einsatzes:** unterschiedliche Bedürfnisse durch divergente Gegebenheiten innerhalb der Maßnahme
- **Teilhabebarriere:** Komplexität der Technologien
 - **Mögliche Interventionen:**
 - Zugängliche Technologien für verschiedene ‚Behinderungsformen‘
 - Arten von Kommunikationsstrategien zum Abbau von Vorurteilen über die Kompetenzen von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung

Kontakt

Dr. Jan Jochmaring
Technische Universität Dortmund
Fakultät Rehabilitationswissenschaften
Fachgebiet Rehabilitationssoziologie
Emil-Figge-Straße 50 | 44227 Dortmund
jan.jochmaring@tu-dortmund.de

Lukas Baumann
Technische Universität Dortmund
Fakultät Rehabilitationswissenschaften
Fachgebiet Rehabilitationstechnologie
Emil-Figge-Straße 50 | 44227 Dortmund
lukas.baumann@tu-dortmund.de

Literatur

- Bonin, H.; Grogory, T. & Zierahn, U. (2015). Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Kurzexpertise Nr. 57. ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzexpertise_BMAS_ZEW2015.pdf
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2021): Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Berlin.
- Bond, G. R., Drake, R. E., & Becker, D. R. (2012). Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US. *World Psychiatry*, 11(1), 32–39. <https://doi.org/10.1016/j.wpsyc.2012.01.005>
- Bosse, I., & Haage, A. (2020). Digitalisierung in der Behindertenhilfe. In N. Kutscher, T. Ley, U. Seelmeyer, F. Siller, A. Tillmann, & I. Zorn (Eds.), *Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung* (pp. 529–539). Beltz Juventa.
- Damianidou, D., Arthur-Kelly, M., Lyons, G., & Wehmeyer, M. L. (2019). Technology use to support employment-related outcomes for people with intellectual and developmental disability: An updated meta-analysis. *International Journal of Developmental Disabilities*, 65(4), 220–230. <https://doi.org/10.1080/20473869.2018.1439819>
- Davis, F. D. (1986). *A technology acceptance model for empirically testing new end-user information systems: Theory and results* [Doctoral Dissertation, Massachusetts Institute of Technology].
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P. & Warshaw, P. R. (1989). User Acceptance of Computer Technology. A Comparison of Two Theoretical Models. In: *Management Science* 35 (8), 982–1003.
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2021). Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden. In: IAB-Kurzbericht 13, S. 1–8. <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-13.pdf>, zuletzt geprüft am 04.10.2021.
- Dengler, Katharina & Matthes, Britta (2018). Substituierbarkeitspotenziale von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. In IAB-Kurzbericht, 04/2018. Nürnberg.
- DESTATIS (2021). Schwerbehinderte Menschen in Deutschland nach Geschlecht und Altersgruppen. Statistisches Bundesamt (DESTATIS). <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Tabellen/schwerbehinderte-alter-geschlecht-quote.html>

Literatur

- Engels, D. (2016). Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Forschungsbericht 467 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales & Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Hrsg.). Köln.
- Frey, Carl Benedikt; Osborne, Michael (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford. https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Hg.) (2019): Digitalisierung der Arbeitswelt: Bisherige Veränderungen und Folgen für Arbeitsmarkt, Ausbildung und Qualifizierung. IAB-Stellungnahme 11/2019. <https://doku.iab.de/stellungnahme/2019/sn1119.pdf>.
- Jochmaring, J. & York, J. (2022): Dilemmata einer inklusiven Arbeitswelt. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusionspotenzialen neuer Arbeitsrealitäten und exklusionsverwaltenden Organisationen. In: Onnen, C. et al (Hg.): Organisationen in Zeiten der Digitalisierung. Wiesbaden: Springer VS (Sozialwissenschaften und Berufspraxis), S. 141–154.
- Lamnek, S. & Krell, C. (2016). Qualitative Sozialforschung. Mit Online-Material (6. überarbeitete Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.
- Marshall, T., Goldberg, R. W., Braude, L., Dougherty, R. H., Daniels, A. S., Ghose, S. S., George, P., & Delphin-Rittmon, M. E. (2014). Supported employment: Assessing the evidence. *Psychiatric Services*, 65(1), 16–23. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201300262>
- Kuckartz, U. (2022). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten* (3., aktualisierte Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mattern, L. (2019). Unterstützte Beschäftigung als Instrument zur Umsetzung inklusiver Arbeit.: Gelingensbedingungen aus Sicht von Arbeitgebern. *Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht*, Artikel D19-2019, 1–14.
- Misoch, S. (2019). *Qualitative Interviews*. Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- Oschmiansky, F., Kaps, P. & Kowalczyk, K. (2018). Unterstützte Beschäftigung: Instrument der Wiedereingliederung und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung 061, Düsseldorf.
- Oschmiansky, F., & Kaps, P. (2019). Was das Konzept der Unterstützten Beschäftigung leistet. *WSI-Mitteilungen*, 72(5), 373–381. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2019-5-373>

Literatur

- Petrie, H., Carmien, S., & Lewis, A. (2018). Assistive technology abandonment: Research realities and potentials. In K. Miesenberger & G. Kouroupetroglou (Eds.), *Lecture notes in computer science: Vol. 10897. Computers Helping People with Special Needs* (pp. 532–540). Springer International Publishing.
- Quenzel, Gudrun; Hurrelmann, Klaus (2019). Ursachen und Folgen von Bildungsarmut. In: Gudrun Quenzel und Klaus Hurrelmann (Hg.): *Handbuch Bildungsarmut*. Wiesbaden: Springer, S. 3–25.
- Revermann, C., & Gerlinger, K. (2009). Chancen und Perspektiven behinderungskompensierender Technologien am Arbeitsplatz. Endbericht zum TA-Projekt (Arbeitsbericht Nr. 129). <https://doi.org/10.5445/IR/1000103513>
- Richter, C. (2019). Digitalisierung und Teilhabe an Arbeit. *Arbeit*, 28(4), 363–379.
- Schulz, J., & Bungart, J. (2021). *Ergebnisse der 9. bundesweiten Umfrage der BAG UB zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX für das Jahr 2020*. Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung.
- Schallenkammer, N. (2016). Offene Leitfadeninterviews im Kontext sogenannter geistiger Behinderung. In D. Katzenbach (Hrsg.): *Qualitative Forschungsmethoden in der Sonderpädagogik*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag, 45-55.
- Smith, D. L., Atmatzidis, K., Capogreco, M., Lloyd-Randolfi, D. & Seman, V. (2017). Evidence- based interventions for increasing work participation for persons with various disabilities. A systematic review. *OTJR: Occupation, Participation and Health*, 37, 3-13.
- Venkatesh, V. & Davis, F. D. (2000). A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model. Four Longitudinal Field Studies. *Management Science*, 46(2), 186–204.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B. & Davis, F. D. (2003). User Acceptance of Information Technology. Toward a Unified View. In: *MIS Quarterly* 27 (3), 425–478.
- Venkatesh, V. & Bala, H. (2008). Technology Acceptance Model 3 and a Research Agenda on Interventions. *Decision Sciences*, 39(2), 273–315.
- Weller, S. I. (2020). Substituierbarkeitspotenziale von Berufen bei Beschäftigung mit Behinderung. In B. Ziegler & R. Tenberg (Eds.), *Berichte zur beruflichen Bildung. Berufsbildung 4.0: Steht die berufliche Bildung vor einem Umbruch?* (pp. 110–127). Verlag Barbara Budrich.

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

