



Zusammenfassung der Diskussion im Workshop vom 23. Januar 2014 in Olten:

Menschen mit Beeinträchtigung in der Arbeitsintegration: Teilhabe woran?

• Der Umgang mit Komplexität in den einfachen Dingen des Alltags

Wie entstehen durch Beeinträchtigungen Barrieren, die zu Behinderungssituationen führen können?

Hauptschwierigkeiten aus der Perspektive der Unternehmen:

die Flexibilitätseinschränkungen bei der Arbeitnehmer_in.

Hauptschwierigkeiten aus der Perspektive der Arbeitnehmer_in:

die aus ihrer Sicht mangelnde Flexibilität des Unternehmens im Hinblick auf die Situation der Arbeitnehmer_in.

Eine der Schwierigkeiten im Hinblick auf Beeinträchtigungen und das Eintreten von Behinderungssituationen besteht in der ungleichen Wahrnehmung der Schwellenwerte, über welche diese Tatbestände festgestellt werden.

Es sind dies insbesondere Fragen der Passung in Situationen, die aufgrund differenter Denkstile oft ungleich wahrgenommen werden.

• Zweiseitiges Lernen

Behinderungssituationen sind gekennzeichnet durch eine Asymmetrie des zweiseitigen Lernens. Aufgrund der ungleichgewichtigen Machtbalance (N. Elias) zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer_in sieht die durch Beeinträchtigung betroffene Arbeitnehmer_in sich einem forcierten Lernprozess ausgesetzt, während dessen das Unternehmen im Hinblick auf die zu erbringende Lernleistung eher träge, wenig kreativ und standardisiert (bspw. Anbieten einer neuen Stelle mit weniger Lohn, mit dem Argument verminderter Leistungsfähigkeit) reagiert.

Beeinträchtigungen verändern der Kontext innerhalb dessen die Arbeit geleistet wird.

Behinderungssituationen entstehen dort, wo die Lernleistung – lernen wir hier stets verstanden als in der Zeit stabilisierte Veränderung – einseitig der von der Beeinträchtigung betroffenen Person auferlegt wird.

Seitens der Unternehmen braucht es auf der jeweiligen Führungsebene erstens ein Verständnis für die systemischen Zusammenhänge, die jeder individuellen Arbeitsleistung zugrunde liegen. Zweitens sind Kenntnisse gefragt, die auf die veränderte Interdependenz lösungsorientiert zu intervenieren vermögen. Solche Kenntnisse sind im heutigen Management nicht zuletzt aufgrund relativ rigider Steuerungsvorgaben oft erst wenig bekannt und entwickelt.

• **Organisationsentwicklung**

Arbeitsintegration ist ein zweiseitiger Lernprozess, der zur Zeit in vielen Unternehmen erst teilweise als solcher verstanden und akzeptiert ist. Hier fehlt es dem Management oft ganz einfach an Wissen, nicht zuletzt an Wissen um die Konkretheit von Beeinträchtigungen, die zu Behinderungssituationen führen können.

Um diesen zweiseitigen Lernprozess zu optimieren, der nötig ist, damit Arbeitsintegration gelingt, sind Schritte in der Organisationsentwicklung nötig. Dazu gehört in erster Linie eine Diskussion um die Funktion der HR-Management-Ressourcen im Zusammenhang mit der Führungslinie und der Frage nach der Budgetrelevanz von Arbeitsintegrationsmassnahmen. Diese sollten durch die betroffenen Abteilungen nicht mehr externalisiert werden können. Die Kosteninternalisierung würde die Motivation der Linienmanager für Organisationslernen positiv beeinflussen.

Literatur:

Graf, Erich, Otto, Grob, Franziska (Ed.). 2008. Arbeit und Behinderung. Schwierigkeiten in und an der Arbeitsgesellschaft. Bern: Edition Soziothek.

Graf, Erich, Otto. 2012. "Menschen mit Behinderung / Beeinträchtigung und der Stellenwert von Arbeit als Beitrag zu einem sinnerfüllten Leben." Pp. 15-38 in *miteinander 3. Nicht für die Schule, sondern fürs Leben lernen wir*, edited by Gerhard Tuschel, Stender, Judith. Wien: Verlag Holzhausen.

Graf, Erich, Otto. 2013. "»Integration/Inklusion und Behinderung« - eine Frage der Solidarität und der (Bildungs-)Gerechtigkeit?" Pp. 207-19 in *Behinderung und Gerechtigkeit. Heilpädagogik als Kulturpolitik*, edited by Markus Dederich, Greving, Heinrich, Mürner, Christian, Rödler, Peter. Giessen: Psychosozial-Verlag.