

Soziale Unternehmen in einer Arbeitswelt 4.0 – zwischen Bedürfnissen und Anforderungen

Mag. Martin Böhm (pro mente OÖ)

Assist.-Prof.in Dr.in Barbara Stiglbauer (Johannes Kepler Universität)

Gerti Niedl (strada OÖ)

Linz, September 2017

1. Theoretische Einführung und Forschungsstand zum Thema Arbeit 4.0
2. Ausgangslage und Ziele der Studie
3. Methodisches Vorgehen und Studiendesign
4. Stichprobe
5. Ergebnisse der Studie
6. Berufliche Rehabilitation aus der Betroffenenperspektive
7. Diskussion und Ausklang

1. Theoretische Einführung und Forschungsstand zum Thema Arbeit 4.0

- Der Begriff **Industrie 4.0** zielt auf die vierte industrielle Revolution ab.
- Bezieht sich auf die **digitale Vernetzung**
- Dadurch entstehen neue Möglichkeiten in der Produktion und Generierung von Absatz durch **Automatisierung und Digitalisierung**
- **Maschinen und Software-Algorithmen** nehmen eine immer bedeutendere Rolle ein und verändern die Arbeitswelt.
- **Umgreifender Wandel** zieht sich durch alle Bereiche der Arbeitswelt (Arbeit 4.0)

- Vermutet wird, dass es zu einer **Polarisierung der Beschäftigung** kommt,
- D.h. auf der einen Seite gibt es hoch qualifizierte und auf der anderen niedrig, qualifizierte Tätigkeiten.
- Tätigkeiten im **mittleren Qualifikations- und Lohnbereich** werden zunächst automatisiert und danach wegfallen (vgl. Buhr 2017, 9).
- Nach der **Polarisierungsthese** (Acemoglu/Autor 2011) „gewöhnen die bisher am unteren und oberen Qualifikationsrand eingeordneten, weniger automatisierbaren, eher erfahrungs- und interaktionsbasierten Berufsfelder an Relevanz (z.B. im Sozialwesen)“ (Buhr/Trämer 2016, 41).

- Quantitative Auswirkungen von Automatisierung und Digitalisierung werden unterschiedlich diskutiert.
- Die vielzitierte »**Oxford-Studie**« von Frey und Osborne (2013) geht davon aus, dass 47% aller US-Jobs von Automatisierung bedroht sind.
- Für Deutschland stellt die **Studie von Brzeski und Burk** (2015) sogar fest, dass rund 18 Millionen Arbeitsplätze (59 Prozent) von den in der Studie berücksichtigten 30,9 Millionen sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten, gefährdet sind (Brzeski & Burk 2015, 1).

- Andere AutorInnen schätzen die Auswirkungen nicht so drastisch.
- Die Veränderungen und Umbrüche in der Arbeitswelt und in einer Vielzahl von Berufsfeldern werden hingegen als unumgänglich gesehen.
- Für Österreich sowie Deutschland wird geschätzt, dass zwölf Prozent der Arbeitsplätze automatisierbar seien. Für die **OECD-Länder** ergibt sich ein **Durchschnitt von neun Prozent** (Flecker u. a. 2016, 20).

- Veränderungen am Arbeitsmarkt werden auch Organisationen, Prozesse und Dienstleistungen verändern (vgl. Buhr & Trämer 2016, 37).
- Im Zuge des Wandels der Arbeitswelt, so die Annahme, sind es vor allem Tätigkeiten von Geringqualifizierten, die in einem hohen Ausmaß automatisierbar sind.
- Die Tätigkeiten in der Arbeitswelt 4.0 werden sich zu Lasten von ***Routineaufgaben im Produktionsbereich und zu Lasten von manuellen Tätigkeiten*** hin zu ***abstrakten Tätigkeiten*** verändern (vgl. Arntz u. a. 2016, 1; Nagl u. a. 2017, 3).

- Im **Dienstleistungsbereich** kommt es zu einer Verschiebung der „*Qualifikationsanforderungen in Richtung Fach-, Spezial-, und Hochschulwissen*“ (Arntz et al. 2016, 1)
- Hingegen ist im **Produktionsbereich** eine Polarisierung feststellbar (Höherqualifizierung vs. De-qualifizierung)
- Intellektuelle und psychische Belastungen lösen physische Belastungen ab.
- E-Learning-Angebote werden an Bedeutung gewinnen (hierzu siehe u.a. Arntz et al. 2016; Nagl et al. 2017)

1. Theoretische Einführung

Tabelle 1: Gefährdete und ungefährdete Berufe

Gefährdete Berufe (Auszug)	Ungefährdete Berufe (Auszug)
Büro- und Sekretariatskräfte	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung
Berufe im Verkauf	Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege
Berufe in der kaufm. und technischen Betriebswirtschaft	Aufsichts- und Führungskräfte – Organisation und -strategie
Berufe für Post und Zustelldienste	Berufe in der Maschinenbau und Betriebstechnik
Bankkaufleute	Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik
Berufe in der Landwirtschaft	Berufe in der Sozialarbeit und Sozialpädagogik
Berufe in der Metallverarbeitung	Berufe in der Altenpflege
Berufe in der Buchhaltung	Berufe der Hochschullehre und -forschung

Quelle: A. T. Kearney Österreich 2016, 13.

- Mit den Veränderungen am Arbeitsmarkt wird es zu einer Adaptierung bisheriger Tätigkeitsprofile kommen.
- D.h. Qualifikationsanforderungen in Bezug auf Kompetenzen werden sich ändern (Hausegger u. a. 2016, 44).
- Im Sinne der beruflichen Handlungskompetenz sind es hier vor allem vier Kompetenzen:
 - *Selbst- oder Personalkompetenz,*
 - *Sozialkompetenz,*
 - *Methodenkompetenz und*
 - *Fachkompetenz.*

Zwischenfazit und Diskussion

- Pessimistische Studien schätzen, dass jeder zweite Arbeitsplatz gefährdet ist.
- Andere Studien argumentieren, dass der technologische Fortschritt zwar bestimmte Berufsgruppen verdrängt, aber auch andere Arbeitsplätze entstehen.
- Die Ergebnisse der Studien reichen von einstelligen bis zu zweistelligen Prozentwerten.

Zwischenfazit und Diskussion

- Welche Veränderungen nehmen Sie in Ihrer konkreten Arbeit wahr?
- Welche Chancen bzw. Herausforderungen ergeben sich Ihrer Meinung nach für Soziale Unternehmen?
- Was müssten/könnten Sie in Ihrer konkreten Arbeit tun, um auf die zukünftigen Veränderungen gut vorbereitet zu sein?

2. Ausgangslage und Fragestellungen der Studie

- Thema »Industrie 4.0« oder »Arbeit 4.0« wurde in den letzten Jahren zwar vielfach und intensiv diskutiert (hierzu u. a. Frey & Osborne 2013, Brzeski & Burk 2015, Holtgrewe u. a. 2015, Arntz u. a. 2016),
- Meist jedoch aus der Perspektive der Unternehmen bzw. aus einer gesamtgesellschaftlichen Sicht (hierzu u. a. Weber & Zika 2015, Lefenda u. a. 2016).
- Auf der Mirko-Ebene wurden vorwiegend die vermuteten oder wahrgenommenen Veränderungen aus Sicht der MitarbeiterInnen beforscht (hierzu u. a. Spöttl & Ahrens 2015); (auch diverse MitarbeiterInnen-befragungen).

- Personen, die berufliche Rehabilitationsleistungen in Anspruch nehmen, kamen bislang kaum zu Wort oder fanden überhaupt keine Beachtung.

- Rolle der gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitation in einer sich verändernden Arbeitswelt (iS. Arbeit 4.0) aus unterschiedlichen Perspektiven innerhalb von pro mente OÖ
- Fragestellungen:
 - Welche Anforderungen stellt der zukünftige Arbeitsmarkt an Erwerbstätige aus ExpertInnen-Sicht (=MitarbeiterInnen)?
 - Wie gut bereitet das Leistungsangebot von pro mente OÖ auf diese Anforderungen vor?
 - Welche Bedürfnisse haben TeilnehmerInnen an einen Arbeitsplatz?
 - Wie gut kann der zukünftige Arbeitsplatz diese Bedürfnisse aus ExpertInnen-Sicht (überhaupt noch) erfüllen?
 - Wie sinnvoll bzw. realistisch ist eine Reintegration der TeilnehmerInnen in den 1. Arbeitsmarkt?

3. Methodisches Vorgehen und Studiendesign

Mixed Methods

- Evaluierung mit quantitativen und qualitativen Methoden (Mai bis Juni 2017)

Mikro-, Meso- und Makro-Ebene

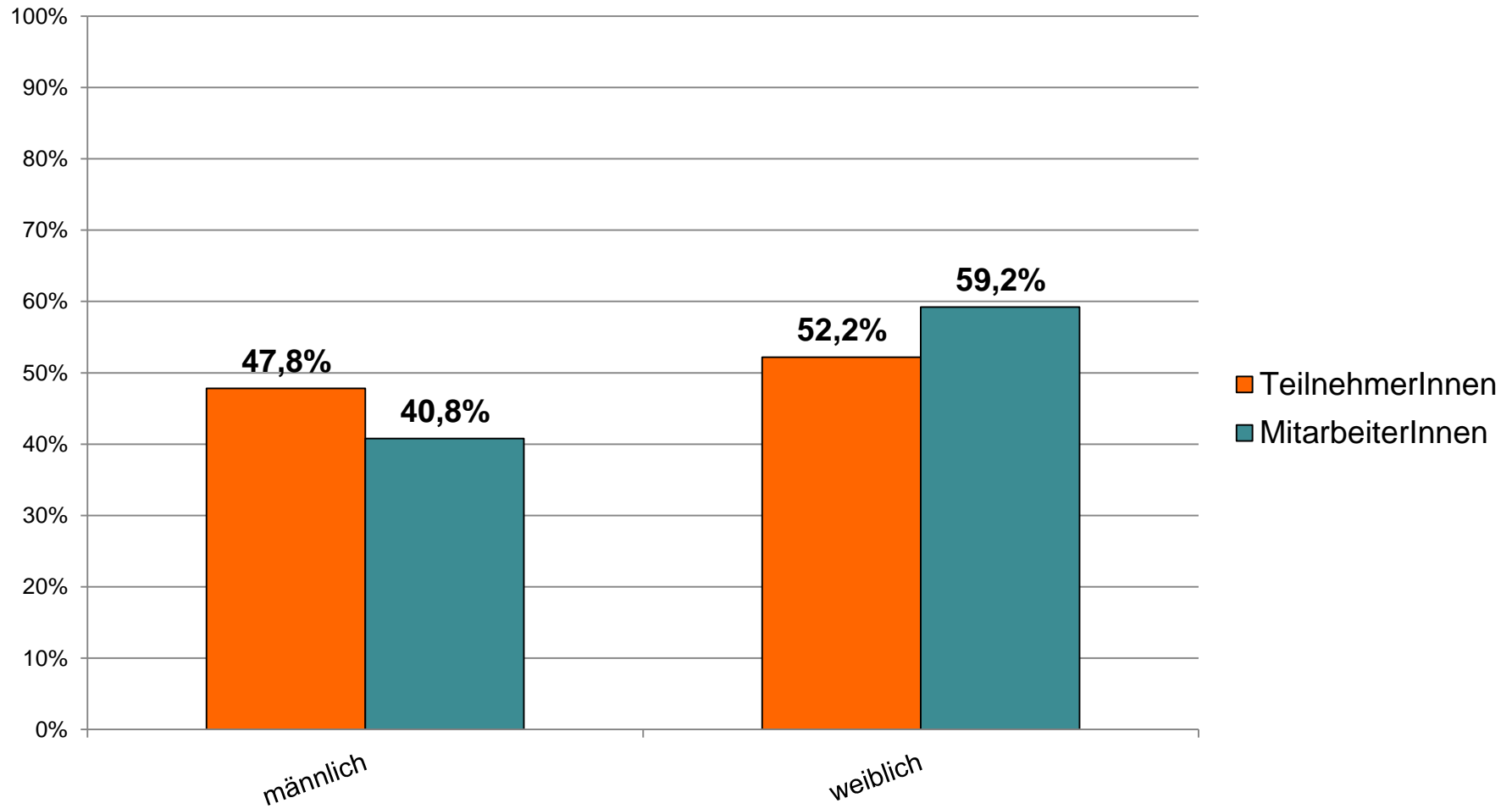
- *Mikroebene*: quantitative TeilnehmerInnenbefragung (online)
- *Mesoebene*: quantitative MitarbeiterInnenbefragung (online)
- *Makroebene*: qualitative leitfadengestützte ExpertInnen-interviews (Führungskräfte)

Stichprobe

- Leistungsangebote des Geschäftsfeldes pro mente Arbeit (Trainings- und Beschäftigungsangebote, Beratungs- und Begleitungsangebote, Dienstverträge)

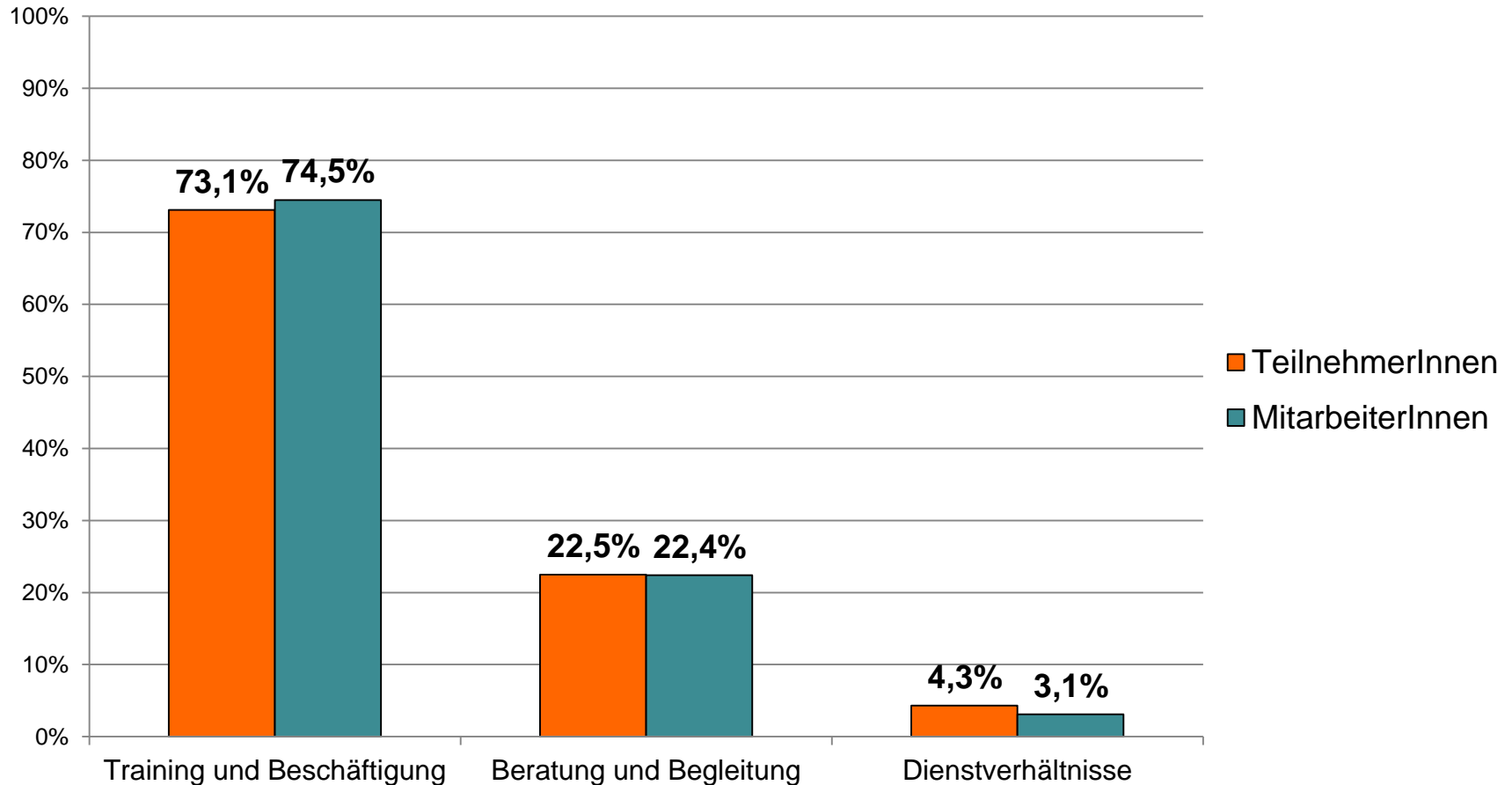
4. Stichprobe

Geschlecht (n=253 bzw. n=103)



Quelle: Eigene Darstellung.

Art der Leistung (n=253 bzw. n=98)



Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 1: Anforderungen basierend auf dem *P21-Framework*

Dimension	Beispielitem
1. Handwerkliche Fertigkeiten	Handwerkliche Fertigkeiten
2. Methoden Kompetenzen	Dinge planen und organisieren können
3. Soziale Kompetenzen	Sich klar und verständlich ausdrücken und zuhören (Kommunikation)
4. Medien Kompetenzen	Neue Medien und Technologien (z.B. Computer, Internet etc.) kennen und nutzen können
5. Widerstandsfähigkeit	Mit stressigen Situationen (z.B. Druck, Kritik) gut umgehen

Quelle: Eigene Darstellung.

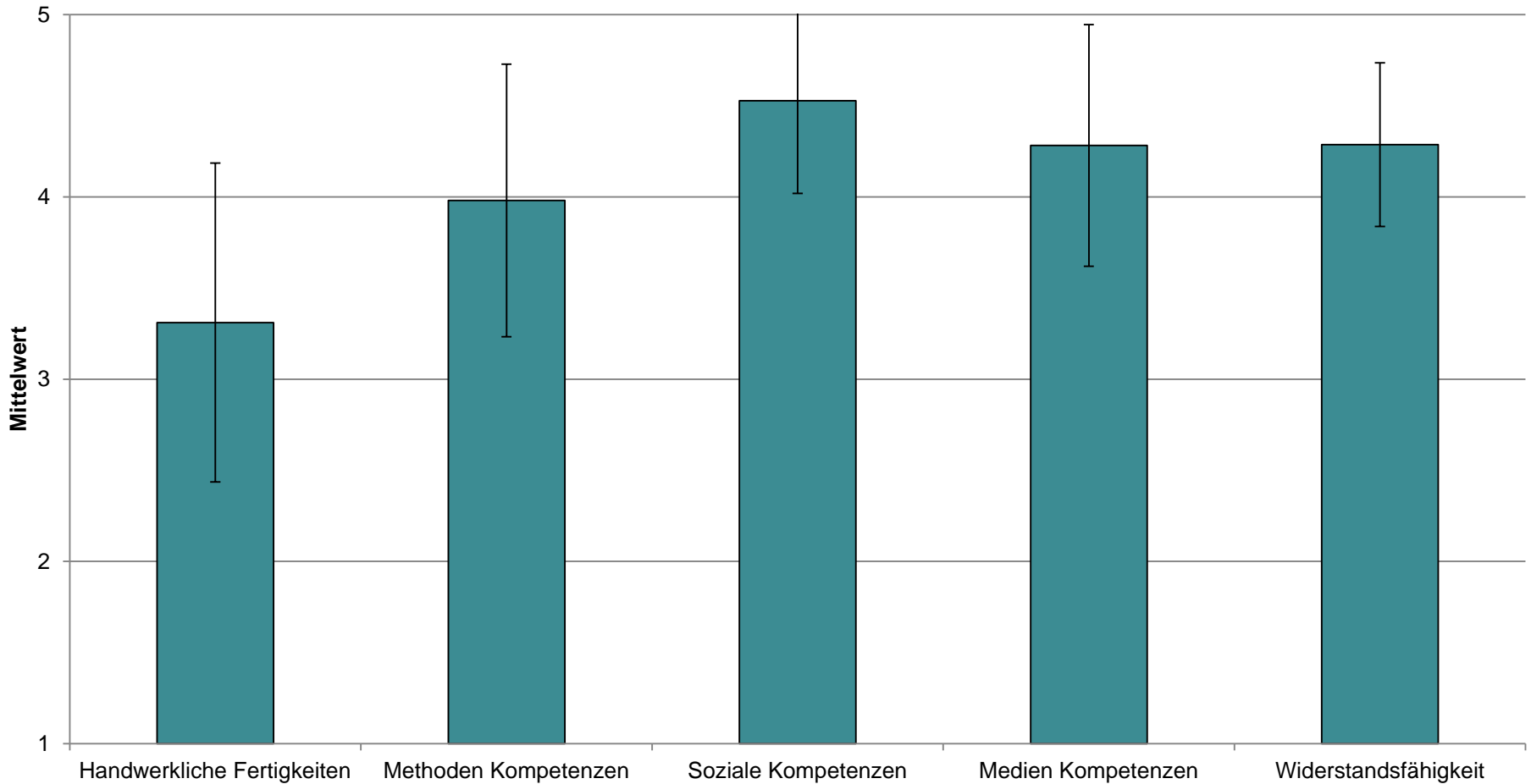
Tabelle 2: Bedürfnisse

Dimension	Beispielitem
1. Existenzielle Sicherheit	Ein Einkommen, mit dem man gut auskommt
2. Arbeitszeit und -ort	Die Arbeitszeiten gut mit dem Privatleben vereinbaren können.
3. Arbeitsumgebung	Angenehme Arbeitsbedingungen (Temperatur, Lärm, Staub etc.)
4. Soziales Klima	Nette Kolleginnen und Kollegen
5. Geringe Arbeitsbelastung	Wenig Stress und Druck
6. Erleben von Bedeutsamkeit	Eine sinnvolle und nützliche Tätigkeit
7. Autonomie und Wachstum	Neues dazu lernen und sich weiterentwickeln können

Quelle: Eigene Darstellung.

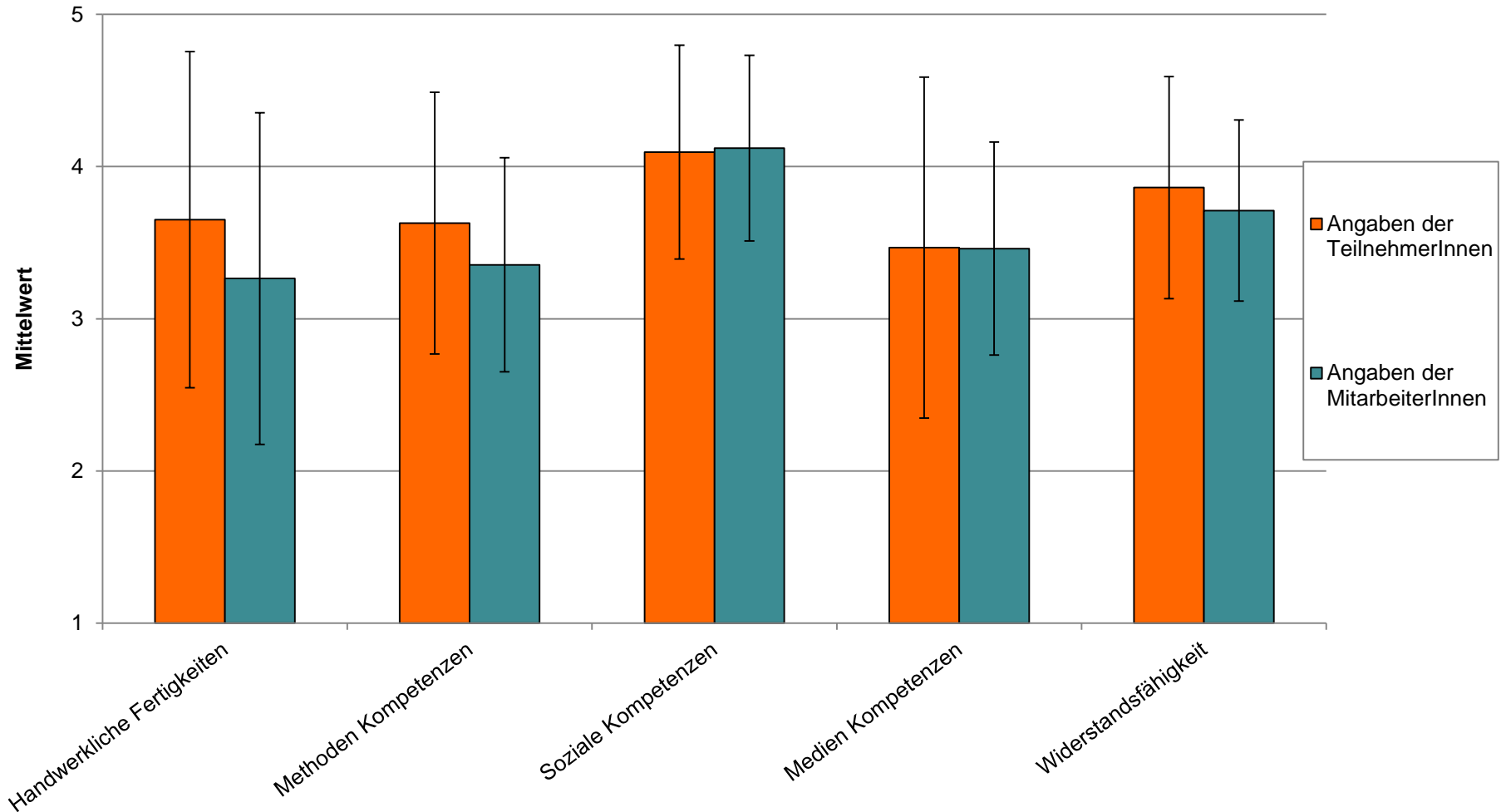
5. Ergebnisse der Studie

Zukünftige Anforderungen des Arbeitsmarktes an Erwerbstätige aus ExpertInnen­sicht



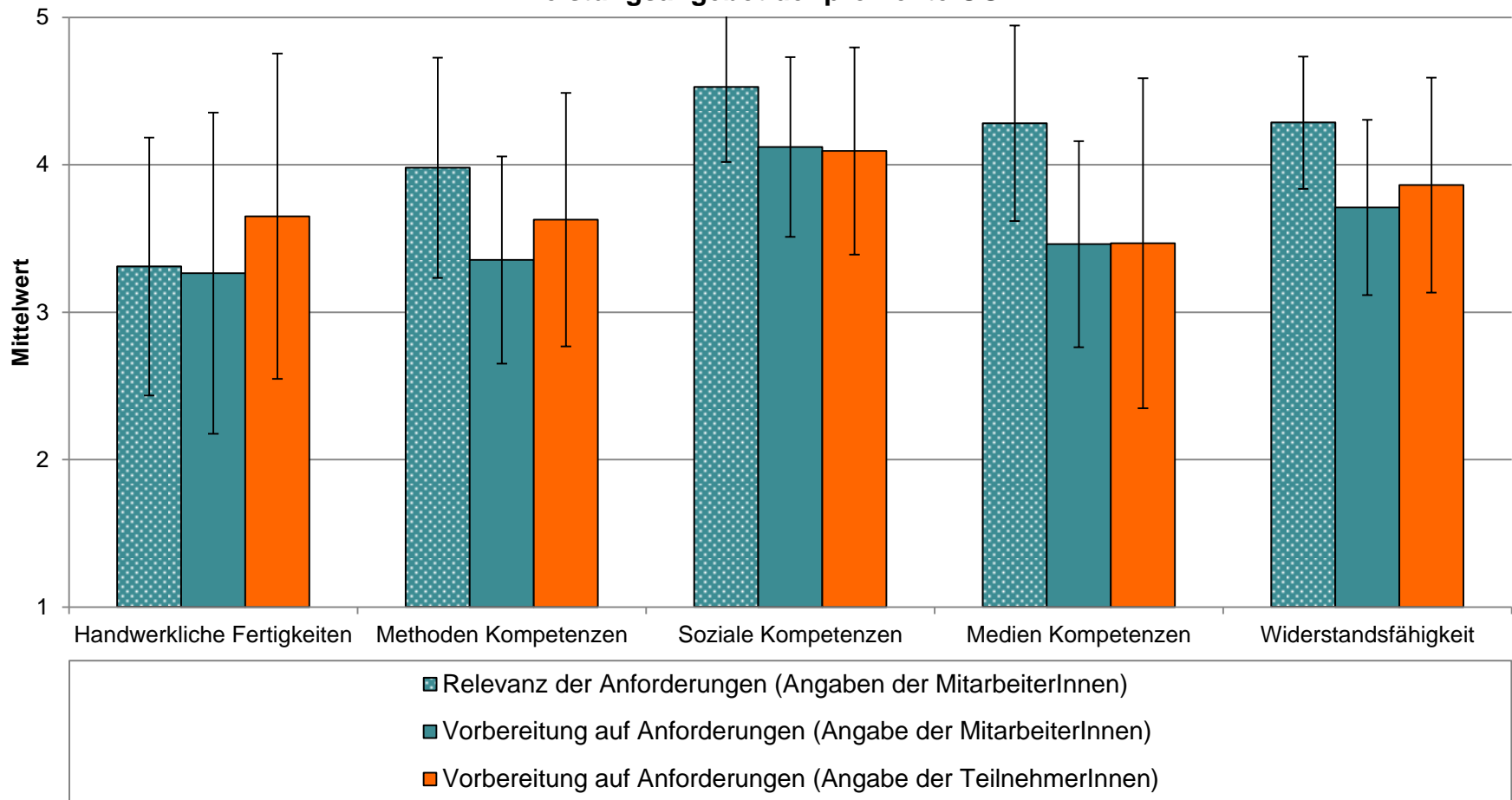
Mittelwerte (Skala: 1 = überhaupt nicht **wichtig**; 2 = nicht so **wichtig**; 3 = einigermaßen **wichtig**; 4 = sehr **wichtig**; 5 = äußerst **wichtig**)

Vorbereitung auf Anforderungen des Arbeitsmarktes durch das Leistungsangebot der promente OÖ aus der Perspektive der TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen



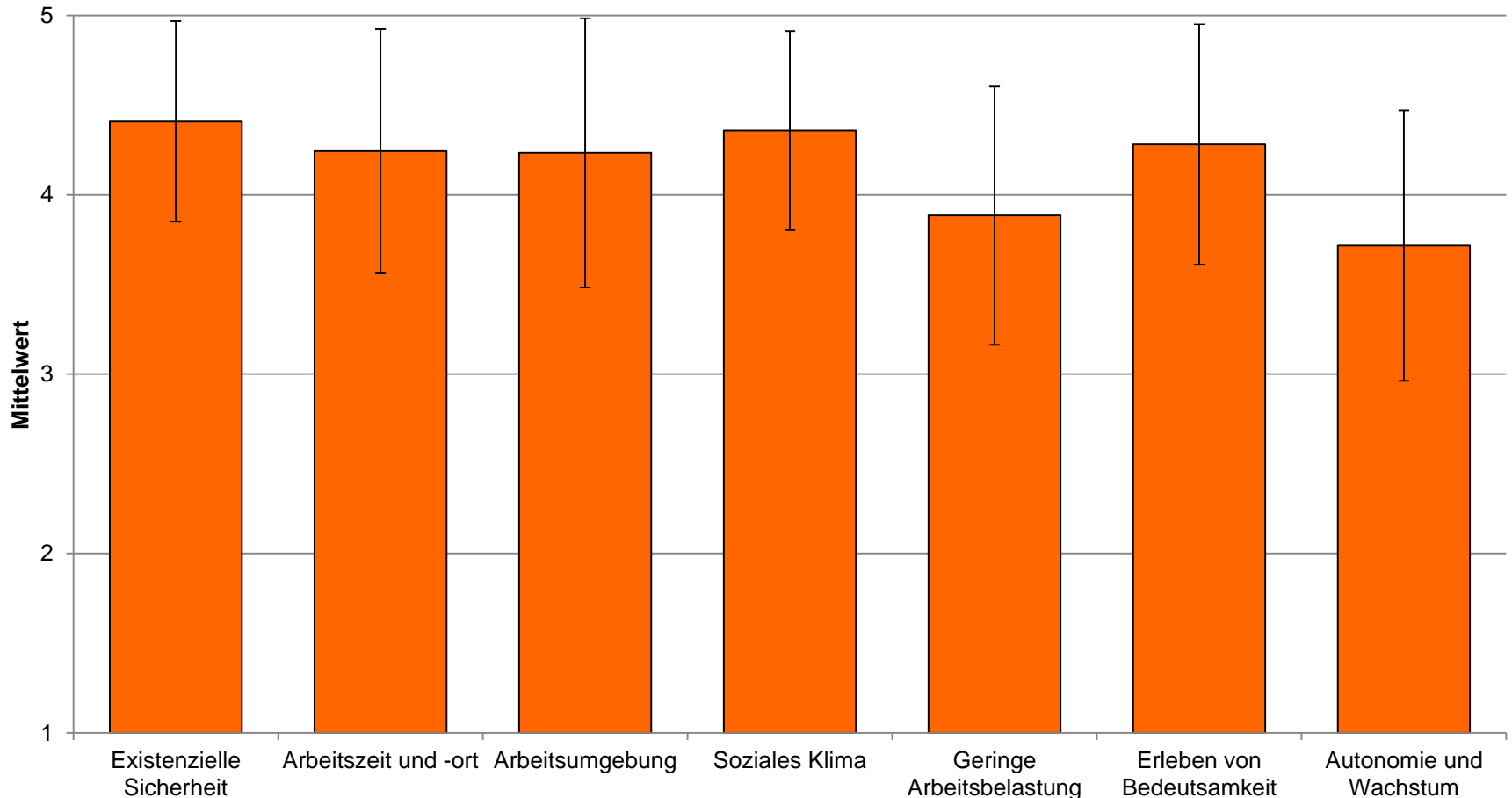
Mittelwerte (Skala: 1 = überhaupt nicht **gut**; 2 = nicht so **gut**; 3 = einigermaßen **gut**; 4 = sehr **gut**; 5 = äußerst **gut**)

Relevanz der Anforderungen und Vorbereitung auf die Anforderungen durch das Leistungsangebot der promente OÖ



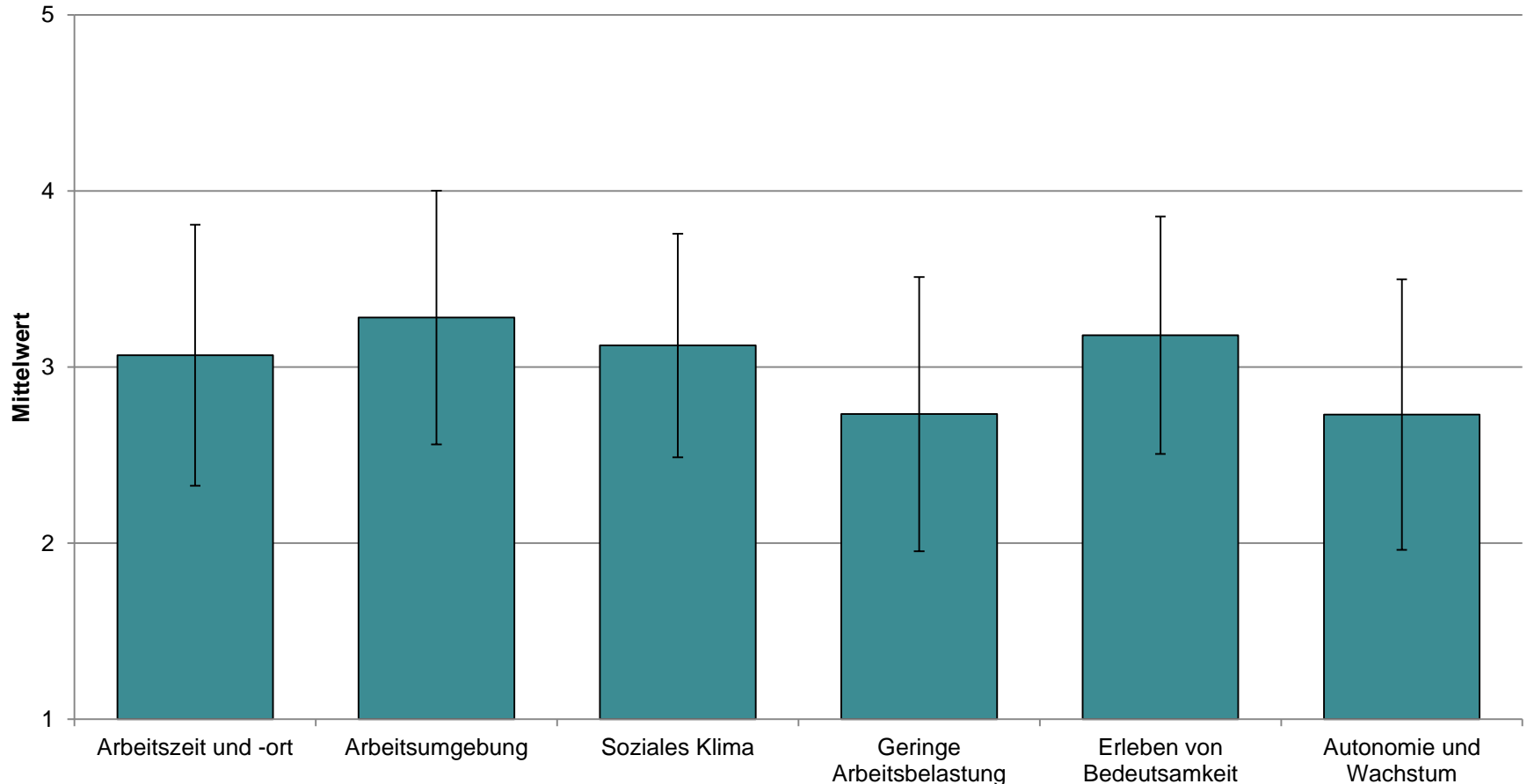
Mittelwerte (Skala: 1 = überhaupt nicht **wichtig bzw. gut**; 2 = nicht so **wichtig bzw. gut**;
3 = einigermaßen **wichtig bzw. gut**; 4 = **sehr wichtig bzw. gut**; 5 = **äußerst wichtig bzw. gut**)

Bedürfnisse der TeilnehmerInnen an einen Arbeitsplatz



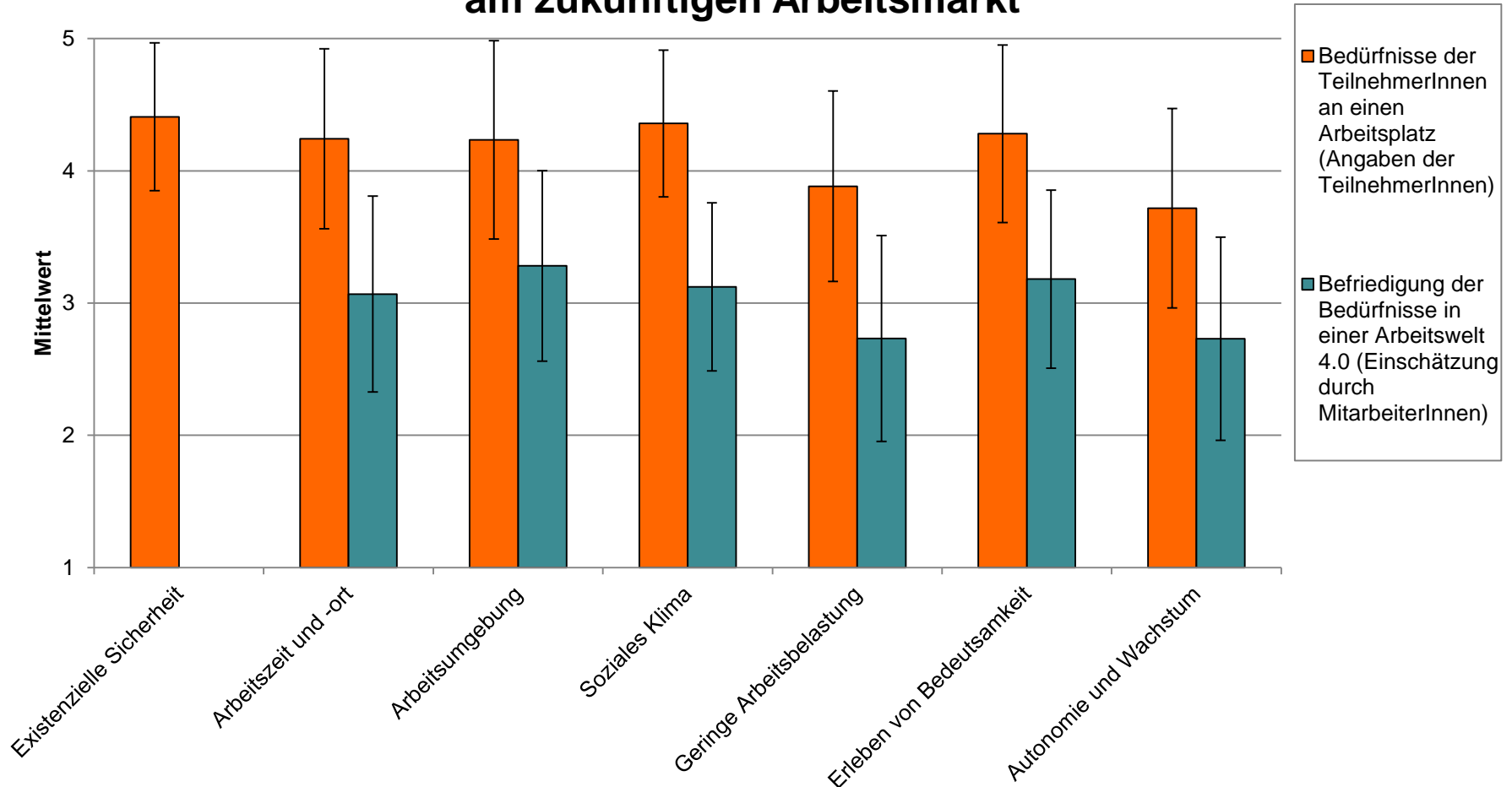
Mittelwerte (Skala: 1 = überhaupt nicht **wichtig**; 2 = nicht sehr **wichtig**; 3 = einigermaßen **wichtig**; 4 = sehr **wichtig**; 5 = äußerst **wichtig**)

Wie gut kann der zukünftige Arbeitsmarkt aus ExpertInnen-Sicht (=MA) diese Bedürfnisse erfüllen



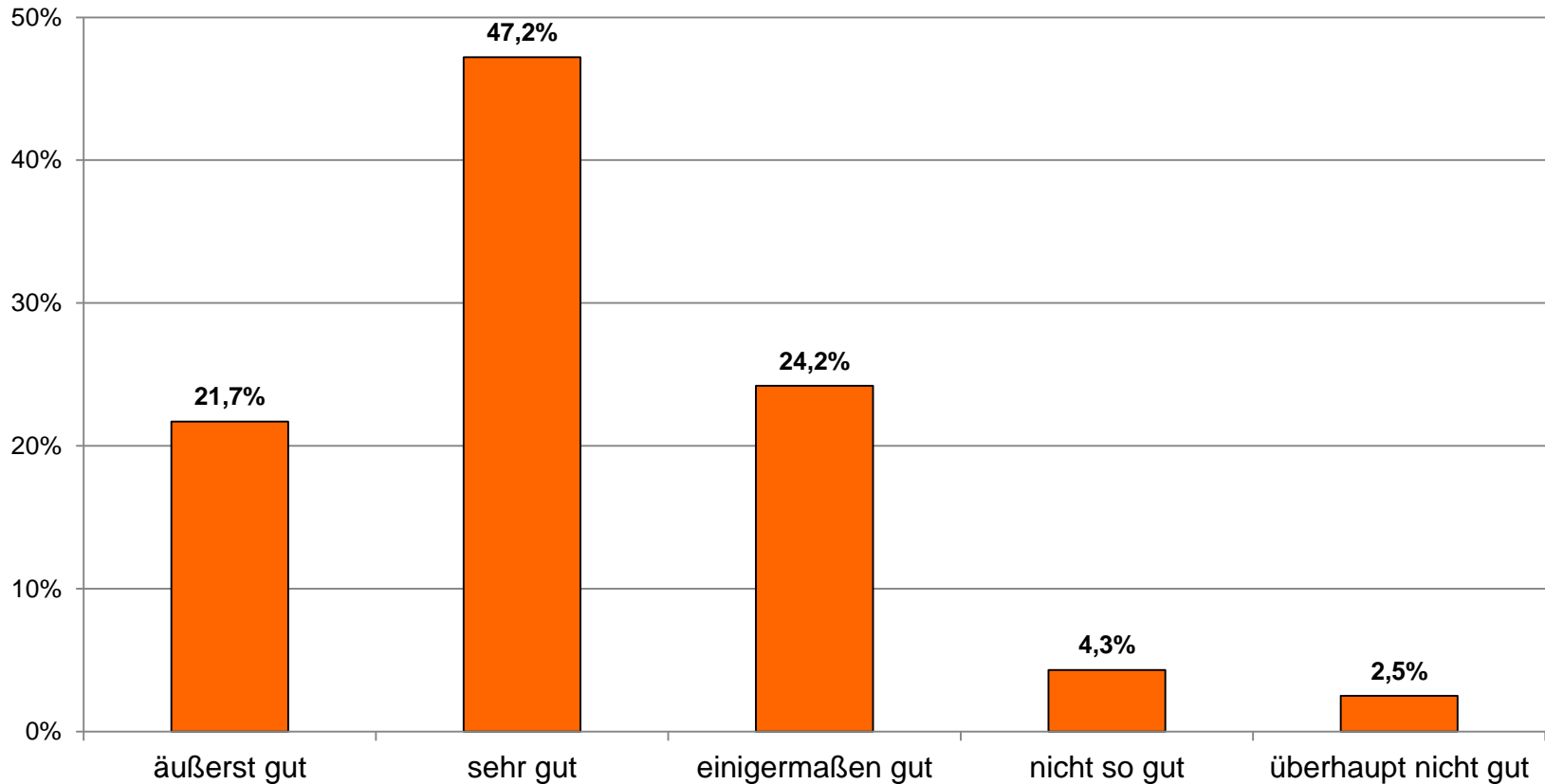
Mittelwerte (Skala: 1 = überhaupt nicht **gut**; 2 = nicht sehr **gut**; 3 = einigermaßen **gut**; 4 = sehr **gut**; 5 = äußerst **gut**)

Bedürfnisse an einen Arbeitsplatz und Bedürfnisbefriedigung am zukünftigen Arbeitsmarkt



Mittelwerte (Skala: 1 = überhaupt nicht **wichtig**; 2 = nicht sehr **wichtig**; 3 = einigermaßen **wichtig**; 4 = sehr **wichtig**; 5 = äußerst **wichtig**)

Wie gut hilft Ihnen das Angebot der pro mente OÖ für die Entwicklung und Erarbeitung beruflicher Perspektiven?(n=161)



- Flexibilität und Umgang mit technologischen Arbeitsmitteln werden von allen ExpertInnen als wichtige Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt genannt:

„Gewisses technisches Grundverständnis wahrscheinlich schon in einer übertechnisierten Welt, weil in der leben wir ja eigentlich, weil es steht und fällt ja alles damit. Damit ich es überhaupt kapiere, um was es da geht bei der ganzen Sache, das wird schon helfen, aber das heißt nicht, dass ich meine Fähigkeiten dann konkret umsetzen kann oder für die konkrete Ausführung der Arbeit benötige“

(Sautner 2017, 166–170).

- Das Thema Bildung wird generell als wichtig erachtet, wobei es jedoch auch eine skeptische Position diesbezüglich gibt.

*„Maturaniveau, wenn es überhaupt nötig ist. Das weiß ich nicht. Selbst da, wäre ich mir nicht so sicher, ob das nötig ist. Es gibt immer mehr Arbeitnehmer, die auch lange Zeit in einem Betrieb arbeiten, die Abbrecher sind und gar nie wirklich einen Abschluss zusammengebracht haben und so, aber sich dort gut bewähren und arbeiten“
(Klima 2017, 173–176).*

„Ja und seitens der TeilnehmerInnen wäre das Bedürfnis da, dass es noch Arbeitsplätze gibt, die das nicht so erfordern. Nur das ist nicht die Realität.“

(Deleja-Hotko 2017, 66-68)

„Die Bedürfnisse der Teilnehmer werden immer anspruchsvoller. Also es ist die Sozialarbeit. Ich glaube, dass wir einfach wesentlich mehr Sozialarbeit brauchen. Ergänzend zu dem ganzen Bildungsangebot.“

(Hechwartner-Harringer 2017, 60-62)

„Da denke ich mir werden wir vielleicht an unsere Grenzen kommen, das man vielleicht im Regelarbeitsmarkt genau diese Jobs nicht mehr vorfindet, die wir brauchen für das Klientel [...]

Aber es braucht eben [...] dementsprechende Jobs, wo sie längerfristig bleiben können und auch existenziell abgesichert sind.

Das ist auch extrem wichtig.“

(Sautner 2017, 302-308)

„Es wird nicht bei allen möglich sein, das zu schaffen, weil einfach zu große Defizite da sind. Ich kann nicht, was versäumt worden ist in neun Pflichtschuljahren plus 20 Jahre Lebenserfahrung, die nicht vorhanden ist, kann ich nicht in sechs Monate weg machen“

(Hechwartner-Harringer 2017, 130-133)

„Betroffen werden vor allem all jene Menschen sein, die gesundheitlich so beeinträchtigt sind, dass sie bereits den derzeitigen Anforderungen (z. B. veränderte Arbeits- und Lebenswelten, zunehmende Automatisierung, Wegfall von einfachen Tätigkeiten, hohe Erwartungshaltungen und Flexibilität, Beschleunigungen, Konkurrenz,...) nicht mehr gewachsen sind“

(Löberbauer 2017, 166–170).

- Bildung und Qualifizierung werden generell als sehr wichtig erachtet.
- Sowie die Grundbildung und das äußere Erscheinungsbild (z.B. ein Gespräch führen zu können).
- Zunahme von e-learning Angeboten.
- Die Aktualisierung/Anpassungen von bestimmten Programmen und entsprechender Software wird betont.
- Die Absicherung des 2. Arbeitsmarktes wird mehrheitlich gefordert, da die Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt nicht immer möglich sein wird.

- Die Vermittlungsschwierigkeiten werden mit der steigenden Digitalisierung, Qualifizierung und auch mit dem Wegfall der Tätigkeiten im Produktionsbereich verbunden.
- Die berufliche Zukunft vieler TeilnehmerInnen wird von den ExpertInnen eher im Produktionsbereich und Hilfsarbeiterbereich gesehen.
- Digitalisierung verändert auch die „klassische“ Betreuung – digitale Bedürfnisse sind zum ursächlichen Auftrag der Betreuung hinzugekommen.
- Bedürfnisse der TeilnehmerInnen sind gestiegen.
- Anforderungen an MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen sind gestiegen.

6. Berufliche Rehabilitation aus der Betroffenenperspektive

Anpassung der Tätigkeit an Ressourcen der Personen

- Im Rahmen der Betreuung und Behandlung lernt man seine Stärken und Schwächen gut kennen. Dies erfordert Zeit und die Möglichkeit des wiederkehrenden Arbeitsversuchs.
- Darauf muss auch die berufliche Tätigkeit abgestimmt sein. Zwänge sind fehl am Platz!
- Eine rechtzeitige und adäquate Behandlung wird die Zeitspanne zwischen Rückfällen und gesunden, leistungsfähigen Phasen des Betroffenen verlängern und zur Gesundung beitragen.

Durchlässigkeit in den zweiten Arbeitsmarkt

- Ein Rückzug in Phasen der psychischen Erschöpfung in andere Beschäftigungsmöglichkeiten am zweiten Arbeitsmarkt oder in Betreuungseinrichtungen soll möglich sein.
- Eine psychische Erkrankung erfordert Geduld und wiederkehrende Unterstützungsstrukturen. Diese müssen erhalten werden.
- Im Falle von Neuerkrankungen braucht es Trainingsplätze.

Wichtig: Finanzielle Absicherung bei Herausfallen aus dem 1. Arbeitsmarkt

- Bei Wechsel zu anderen Leistungen (2. Arbeitsmarkt, Einrichtungen nach dem CHG, Zugang erleichtern, da bei diesem Übergang meist die Erkrankung akut ist
- Die Entscheidungsfindung ist in diesen Lebensabschnitten nicht einfach oder überhaupt nicht möglich.
- Bei Schizophrenie oder anderen psychischen Erkrankungen haben Betroffene meist sogenannte Schübe, die Pausen bei der Beschäftigung erforderlich machen, die Dauer ist individuell.

Persönliche Assistenz für Betroffene, auch für psychisch oder kognitiv beeinträchtigte Menschen

- Berücksichtigung von Phasen der Belastbarkeit und der fehlenden Belastbarkeit von Betroffenen.
- Berücksichtigung von Ansprüchen an das berufliche Umfeld (z.B. Harmoniebedürfnis, keine Stigmatisierung im Betrieb, wenn erforderlich, klare Grenzen setzen, Vermeiden von Überforderung).

Erwartungen der Gesellschaft

- Die Politik hat sich ja bei der Einführung des Reha-Geldes und dem erschwerten Zugang zur Invaliditätspension erwartet, viele Menschen mit Beeinträchtigung auf Arbeitsplätzen wiederzufinden. Das hat sich leider nicht im gewünschten Maß erfüllt.
- Lebenswertes Leben, auch finanziell abgesichert, muss für alle Menschen möglich sein.
- Der Inklusionsgedanke macht viele Formen von Beschäftigung erforderlich
- Anerkennung und Lob tun **jedem** Menschen gut!

FRAGEN ??

Acemoglu, Daron/ Autor, David (2011) Skills, Tasks and Technologies. Implications for Employment and Earnings. National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper 16082.

Arntz, Melanie u. a. (2016) Tätigkeitswandel und Weiterbildungsbedarf in der digitalen Transformation. ZEW-Gutachten und Forschungsberichte, verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/handle/10419/148159> , 2. 5. 2017.

A . T. Kearney Österreich (2016) Wertschöpfung 4.0 Zusammenfassende Ergebnisse der Studie 2016, verfügbar unter: <https://www.atkearney.at/documents/3709812/9595981/Wertschoepfung+4.0.pdf/81174ee1-7498-4e06-bcfb-eed2795d24ba#page=13&zoom=auto,-33,491> , 14.09. 2017.

Brzeski, Carsten/ Burk, Inga (2015) Die Roboter kommen. Folgen für den deutschen Arbeitsmarkt, verfügbar unter: <https://www.ing-diba.de/pdf/ueber-uns/presse/publikationen/ing-dibaeconomic-research-die-roboter-kommen.pdf> , 2. 5. 2017.

Buhr, Daniel (2017) Soziale Innovationspolitik für die Industrie 4.0, verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11494.pdf> , 17. 5. 2017.

- Buhr, Daniel/ Trämer, Markus (2016) Industrie 4.0 braucht soziale Innovationen. In: WISO, Nr. 4, 35–46.
- Frey, Carl Benedikt/ Osborne, Michael A. (2013) The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation, verfügbar unter:
http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf , 17. 5. 2017.
- Flecker, Jörg u. a. (2016) Digitalisierung der Arbeit: Welche Revolution? In: WISO, Nr. 4, 17–34.
- Hausegger, Trude u. a. (2016) Qualifizierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Einführung von Industrie 4.0, verfügbar unter:
https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/digitalerwandel/Qualifizierungsmassnahmen_Langfassung.pdf , 24. 5. 2017.
- Holtgrewe, Ursula u. a. (2015) »Industrie 4.0« – eine arbeitssoziologische Einschätzung. Endbericht für die AK Wien, verfügbar unter:
https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/digitalerwandel/Industrie_4.0.pdf , 30. 5. 2017.

Lefenda, Johann u. a. (2016) Einfluss- und Erfolgsfaktoren von Industrie 4.0 für den Standort Niederösterreich, verfügbar unter:

https://www.zukunftsakademie.or.at/attachments/article/201/Studie_Industrie-4.0_N%C3%96_2016.pdf , 30. 5. 2017.

Nagl, Wolfgang u. a. (2017) Digitalisierung der Arbeit: Substituierbarkeit von Berufen im Zuge der Automatisierung durch Industrie 4.0, verfügbar unter:

https://www.ihs.ac.at/fileadmin/public/2016_Files/Documents/20170412_IHS-Bericht_2017_Digitalisierung_Endbericht.pdf , 30. 5. 2017.

Spöttl, Georg/ Ahrens, Daniela (2015) Industrie 4.0 und Herausforderungen für die Qualifizierung von Fachkräften. In: Hirsch-Kreinsen, Harmut u. a. (Hg.) Digitalisierung industrieller Arbeit – Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. Baden-Baden, 185–203.

Weber, Enzo/ Zika, Gerd (2015) Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft, verfügbar unter http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1516.pdf , 11. 5. 2017.