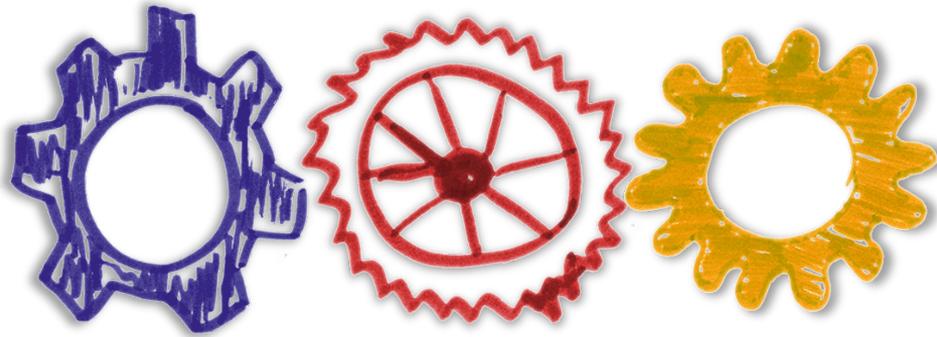




WfbM-Benchmarking der Teilhabe am Arbeitsleben

Ergebnispräsentation der Messung 2021

Dr. Frank Eierdanz, Institut für Technologie und Arbeit e.V., Kaiserslautern



Caritas Wertarbeit

25. Mai 2022



Agenda

Blick auf das zweite Corona-Jahr 2021

- Ergebnisse der Corona-Checkliste
- Ergebnisse der Corona-Personalbefragung
- Ergebnisse der Corona-Beschäftigtenbefragung

Ergebnisse des WfbM-Benchmarking 2021

Zusammenfassung: Stärken und Verbesserungspotenziale

Blitzlichter auf die Umsetzung von Verbesserungen



BLICK AUF DAS ZWEITE CORONA-JAHR 2021

Corona-Sondererhebung 2021 - Ergebnisse der Corona-Checkliste (16 WfbM)



- ▶ Im Januar 2021 waren noch 16% (CAWA: 11%) der Beschäftigten nicht zurück in der Werkstatt, im Dezember 2021 nur noch 2% (CAWA: 0%)
- ▶ Im Januar waren 36% (CAWA: 10%) der belegungsfördernden Arbeitsplätze (z.B. Gastronomie) noch nicht wieder besetzt, im Dezember waren alle Plätze wieder nutzbar
- ▶ 56% (CAWA: 80%) aller Arbeitsplätze wurden umgestaltet, um Corona-sicheres Arbeiten zu ermöglichen (z.B. Plexiglas-Trennung)
- ▶ Im Januar waren 7% (CAWA: 10%) der BiAp's noch nicht wieder besetzt, im Dezember waren alle wieder im Einsatz
- ▶ Im Januar fielen 78% (CAWA: 25%) aller ABA aus, im Dezember nur noch 27% (CAWA: 0%)
- ▶ Nachdem die Unternehmen im Januar verunsichert und zurückhaltend erlebt wurden, waren sie im Dezember wieder optimistisch und unterstützend
- ▶ Für Januar bis Juni rechneten die WfbM mit einem Umsatzrückgang von 5% (CAWA: 8%), für Juli bis Dezember erwarteten sie keinen Umsatzrückgang mehr

Foto von cottonbro von Pexels

Corona-Sondererhebung 2021 - Ergebnisse der Corona-Personalbefragung (6 WfbM, 431 Befragte)



- ▶ 75% (CAWA: 72%) sagten, dass das Infektionsrisiko durch die Hygienekonzepte auf ein Minimum reduziert wurden
- ▶ 67% (CAWA: 67%) der Befragten bestätigten, dass das Unternehmen in der Corona-Zeit Stabilität und Sicherheit geboten hat (z.B. keine Kurzarbeit)
- ▶ 58% (CAWA: 73%) erlebten im Team ein außerordentliches Engagement und 61% (CAWA: 73%) einen besonders guten Zusammenhalt
- ▶ 45% (CAWA: 55%) fühlten sich über Neuigkeiten und Entscheidungen gut informiert
- ▶ 44% (CAWA: 46%) sagten, dass das Unternehmen eine gute technische Ausstattung sicherstellen konnte
- ▶ 41% (CAWA: 54%) waren der Meinung, dass innovative neue Teilhabeangebote entwickelt werden konnten (z.B. digitale Bildungsangebote)
- ▶ 38% (CAWA: 45%) waren davon überzeugt, dass in der Corona-Zeit eine wirksame personenzentrierte Begleitung umgesetzt werden konnte
- ▶ 51% (CAWA: 67%) fanden, dass die Teilhabequalität insgesamt in der Corona-Zeit gut aufrecht erhalten wurde, 69% (CAWA: 80%) beurteilten die Bewältigung der Corona-Zeit insgesamt als erfolgreich
- ▶ Lösungen, die auch nach der Pandemie beibehalten werden sollten sind insb. Videokonferenzen, mehr Digitalisierung, flexible Arbeitszeiten und Home Office

Foto von Ivan Samkov von Pixabay

Corona-Sondererhebung 2021 - Ergebnisse der Corona-Personalbefragung (6 WfbM, 431 Befragte)



Es gab aber in den offenen Kommentaren auch zahlreiche Kritikpunkte und Hinweise auf Belastungen

- ▶ Die Verunsicherung und psychische Belastung der Beschäftigten wirkte belastend
- ▶ Hohe Arbeitslast durch zusätzliche Aufgaben (Dokumentation, Testung), hoher Druck (Produktion plus Betreuung plus Hygiene) und teils anderweitig eingesetztes Personal (z.B. in Wohnheimen)
- ▶ Zunächst abgelehnt Tariferhöhung und Corona-Pauschale
- ▶ Einzelne Kommentare zu fehlender Wertschätzung durch Vorgesetzte, unzureichender Transparenz von Entscheidungen und mangelnder Präsenz der Leitung
- ▶ Teils uneinheitliche Regelungen und unterschiedlich gutes Einhalten der Regeln
- ▶ Zustimmung zu Home Office erst spät und widerstrebend
- ▶ Fehlender Austausch zwischen den Gruppen wegen Pausenregelung

Foto von Ivan Samkov von Pe

Corona-Sondererhebung 2021 - Ergebnisse der Corona-Beschäftigtenbefragung



- ▶ Nur 29 Befragte
- ▶ Fast alle Beschäftigten wieder regelmäßig in der Werkstatt und am alten Arbeitsplatz
- ▶ Viele haben die Arbeit und die Kollegen vermisst und sind froh, wieder zu arbeiten
- ▶ Kaum (noch) veränderte Arbeitszeiten oder Aufgaben
- ▶ Hygieneregeln wie Masken und Testungen werden geschätzt, aber auch als Belastung empfunden
- ▶ Sehr gute Information und Umsetzung der Impfungen
- ▶ Nur mäßige Information über veränderte Möglichkeiten z.B. bei ABM und Praktika
- ▶ Kaum neue (z.B. digitale) Angebote
- ▶ Insgesamt hohe Zufriedenheit bei Beschäftigten

Foto von Alex Green von Pexels



ERGEBNISSE DES WFBM-BENCHMARKING 2021

Qualität der Teilhabe am Arbeitsleben

Gemeinsame Vereinbarung beruflicher
und persönlicher Ziele



Inklusion und Lebensqualität



Erhalt bzw. Erweiterung der
Methoden-, Fach, Sozial- Und
Selbstkompetenz

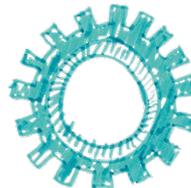
Fachkompetenz des
Personals



Ermöglichung lebenslangen
Lernens durch
differenzierte Bildungsangebote



Unterstützung unabhängiger
Lebensführung durch
differenzierte Assistenzangebote

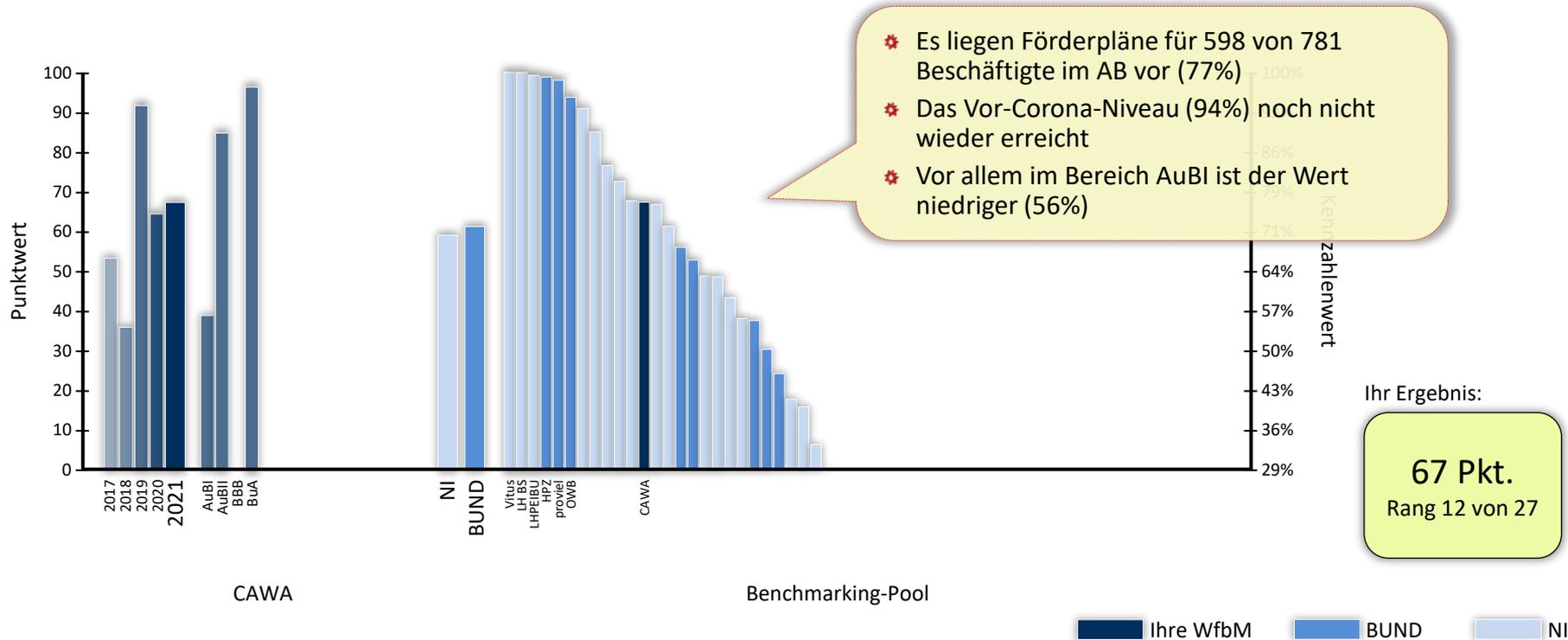


Teilhabe am Arbeitsleben durch
differenzierte Arbeitsangebote



GEMEINSAME VEREINBARUNG UND UMSETZUNG BERUFLICHER UND PERSÖNLICHER ZIELE

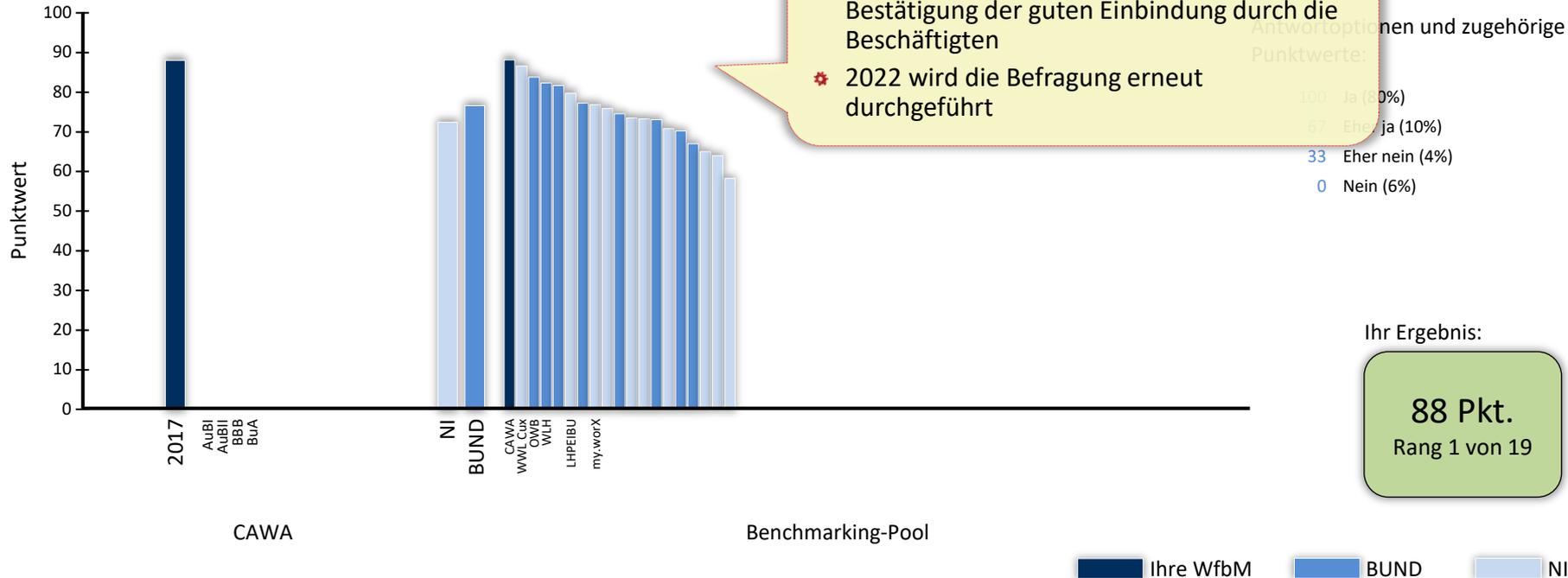
Anteil Beschäftigte im Arbeitsbereich mit vollst. Förder-/Teilhabeplan





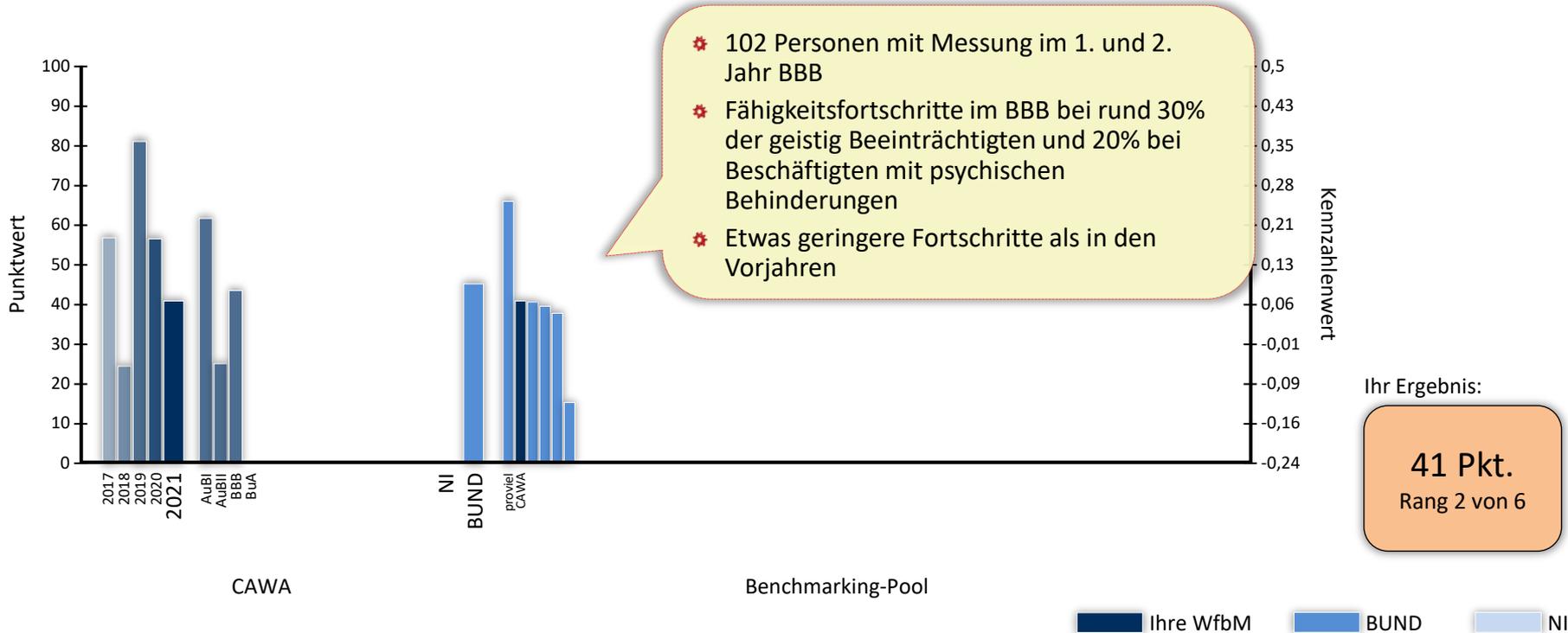
GEMEINSAME VEREINBARUNG UND UMSETZUNG BERUFLICHER UND PERSÖNLICHER ZIELE

A.3 Werden Sie gefragt, was Sie dazulernen möchten - zum Beispiel beim Förderplan- /Teilhabeplangespräch?



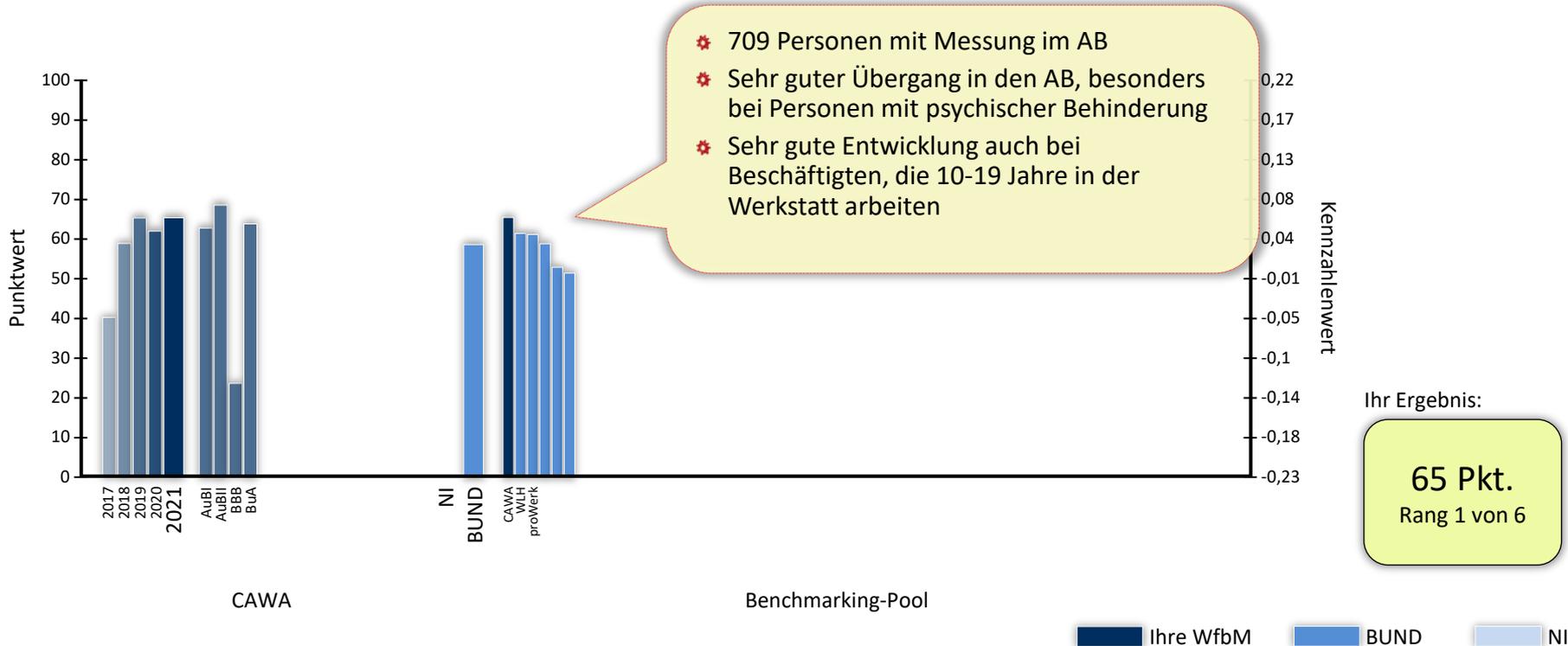
ERHALT BZW. ERWEITERUNG DER METHODEN-, FACH, SOZIAL- UND SELBSTKOMPETENZ

Mittlere Fähigkeits-Differenz im BBB nach 12 Monaten



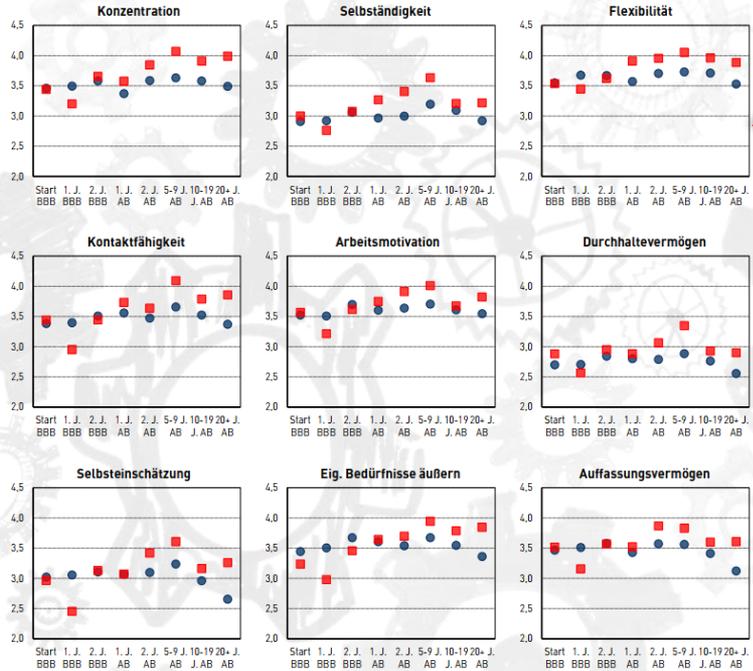
ERHALT BZW. ERWEITERUNG DER METHODEN-, FACH, SOZIAL- UND SELBSTKOMPETENZ

Mittlere Fähigkeits-Differenz im AB nach 12 Monaten





ERHALT BZW. ERWEITERUNG DER METHODEN-, FACH, SOZIAL- UND SELBSTKOMPETENZ

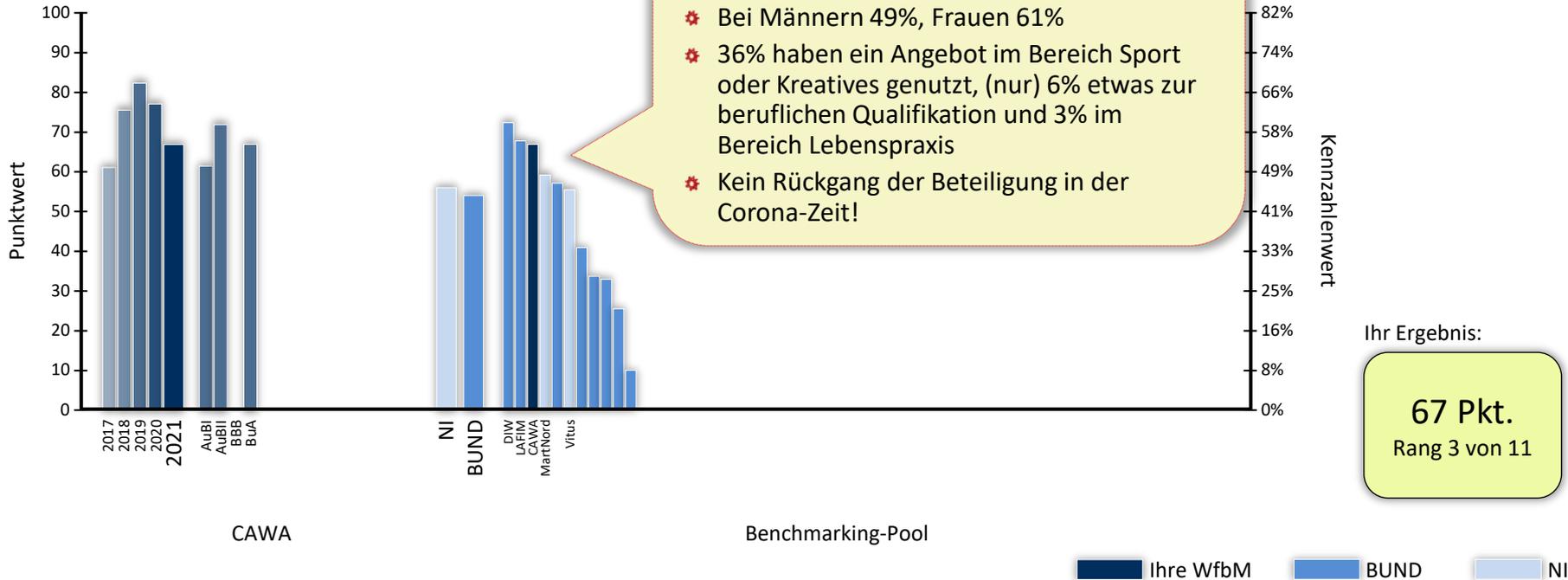


* Insg. sehr guter Fähigkeitsverlauf
 * Einzige Ausnahme: 2. Jahr BBB

	Start	1. J.	2. J.	1. J.	2. J.	5-9 Jahre	10-19 Jahre	20+ Jahre
	BBB	BBB	BBB	AB	AB	in WfbM	in WfbM	in WfbM
Caritas Wertarbeit								
Gemessene Pers. F1-5	59	45	64	45	46	192	264	203
Gemessene Pers. F6-9	59	44	64	44	46	192	264	202
Benchmarking-Pool								
Gemessene Pers. F1-5	275	312	340	324	308	1.361	2.089	1.844
Gemessene Pers. F6-9	210	216	244	219	218	901	1.227	714

ERMÖGLICHUNG LEBENSLANGEN LERNENS DURCH DIFFERENZIERTE BILDUNGSANGEBOTE

Anteil Beschäftigte mit Teilnahme an mind. einer ABM/ABA

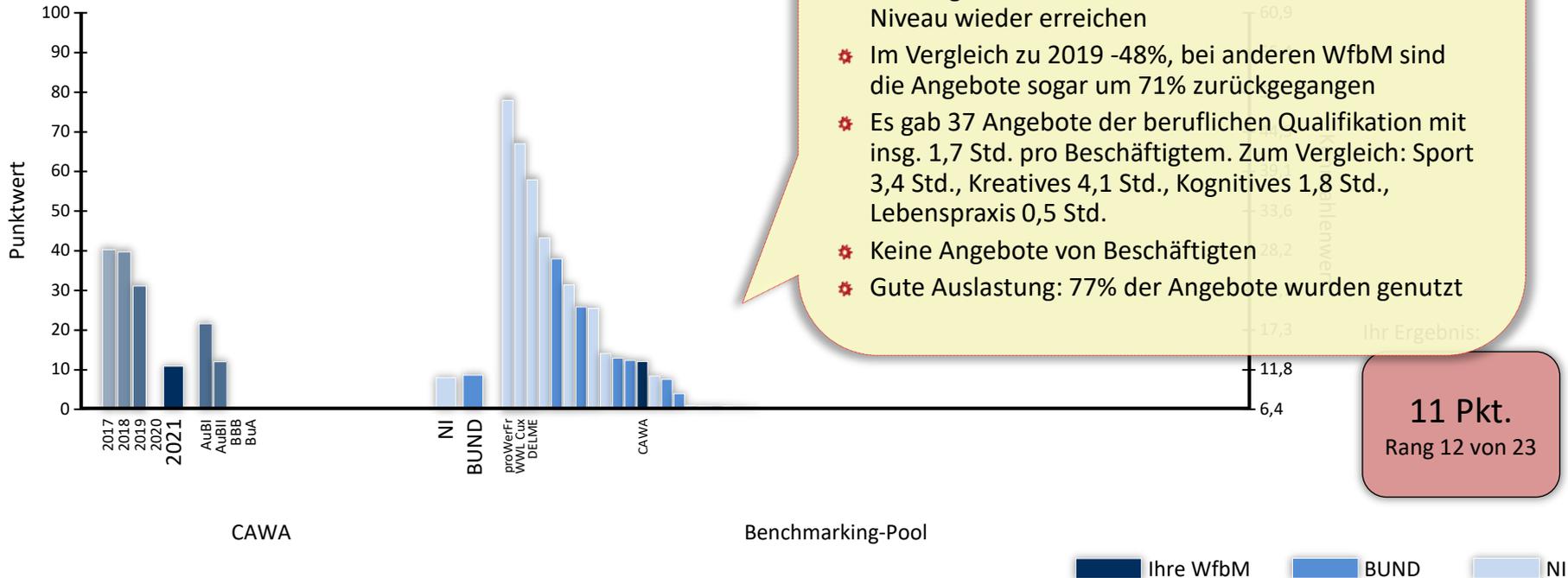


CAWA

Benchmarking-Pool

ERMÖGLICHUNG LEBENSLANGEN LERNENS DURCH DIFFERENZIERTERTE BILDUNGSANGEBOTE

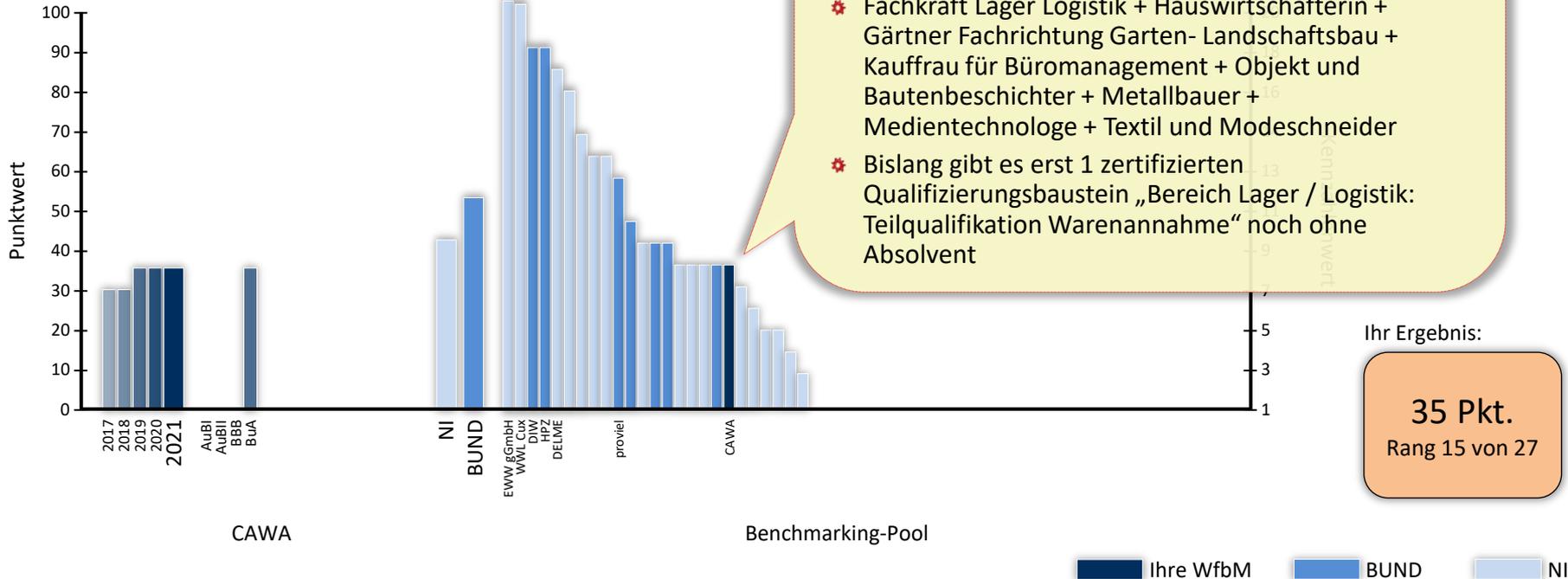
Angebote Stunden ABM/ABA pro Beschäftigtem



ERMÖGLICHUNG LEBENSLANGEN LERNENS DURCH DIFFERENZIERTE BILDUNGSANGEBOTE

Anzahl Berufsbilder, für die Bildungsrahmenpläne zum

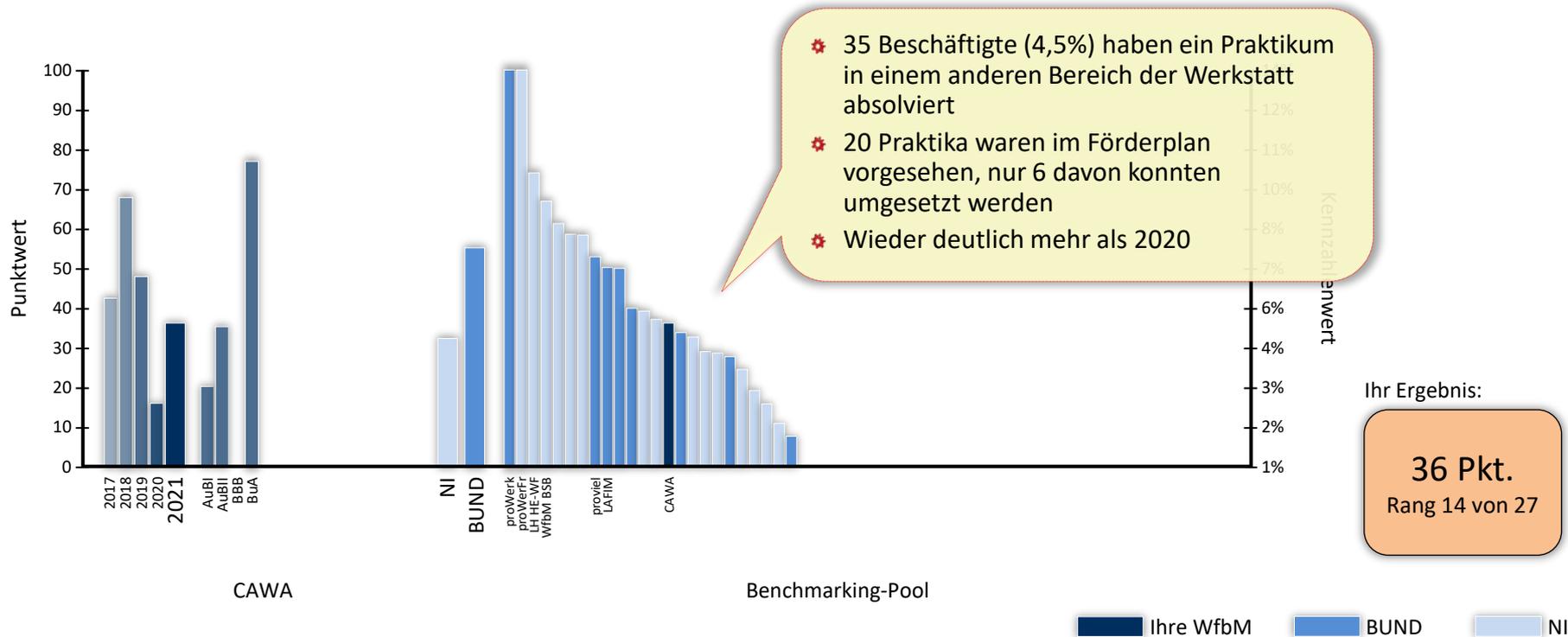
- Die Werkstatt hat Bildungsrahmenpläne für 8 Berufsbilder (zum Vergleich WWL CUX 20 bei 450 Beschäftigten)
- Fachkraft Lager Logistik + Hauswirtschafterin + Gärtner Fachrichtung Garten- Landschaftsbau + Kauffrau für Büromanagement + Objekt und Bautenbeschichter + Metallbauer + Medientechnologe + Textil und Modeschneider
- Bislang gibt es erst 1 zertifizierten Qualifizierungsbaustein „Bereich Lager / Logistik: Teilqualifikation Warenannahme“ noch ohne Absolvent





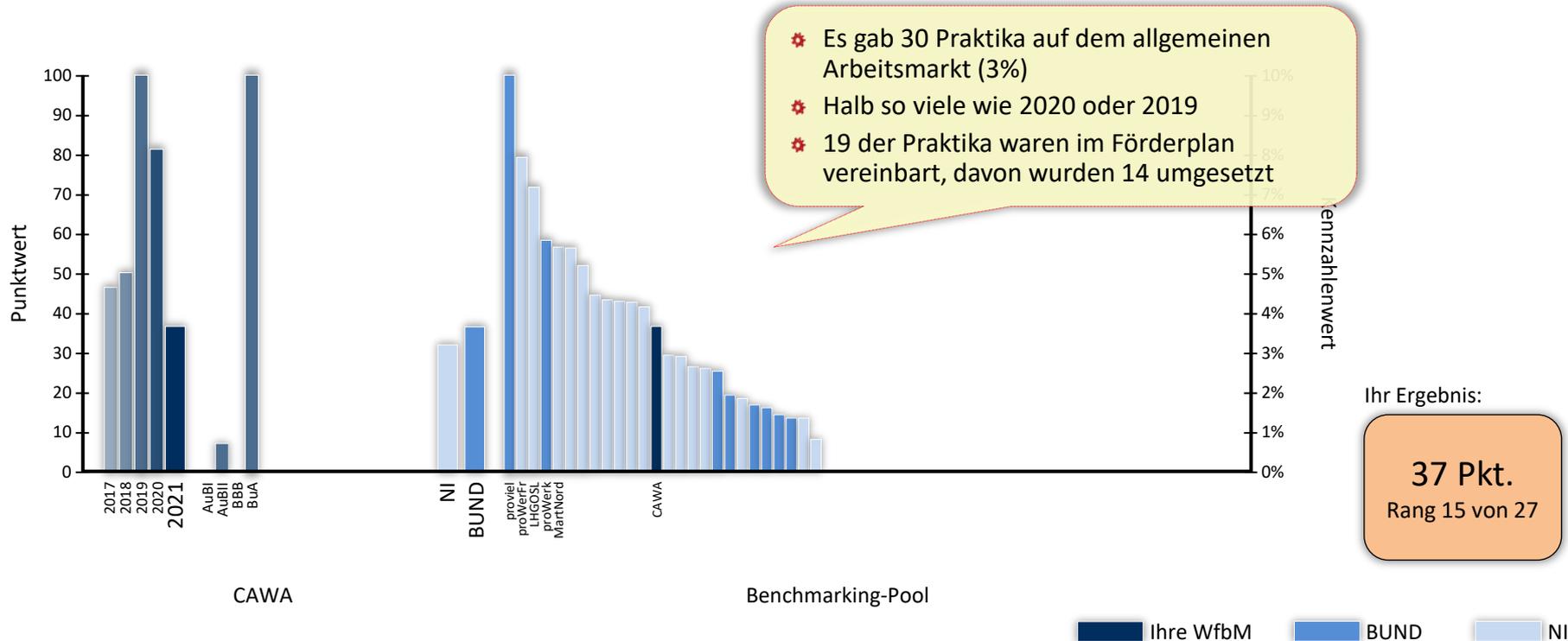
TEILHABE AM ARBEITSLEBEN DURCH DIFFERENZIERTE ARBEITSANGEBOTE

Anteil Beschäftigte im Arbeitsbereich mit absolviertem internen Praktikum (RP)



TEILHABE AM ARBEITSLEBEN DURCH DIFFERENZIERTE ARBEITSANGEBOTE

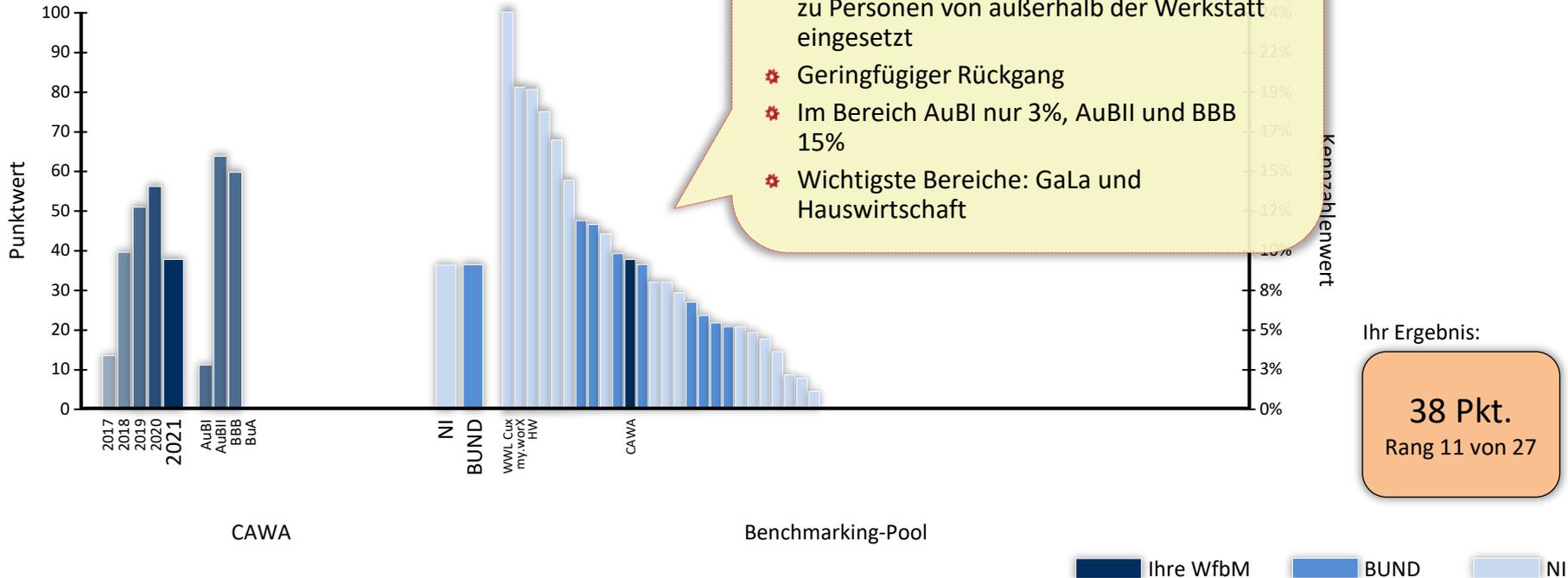
Anteil Beschäftigte mit absolviertem externen Praktikum (RP)





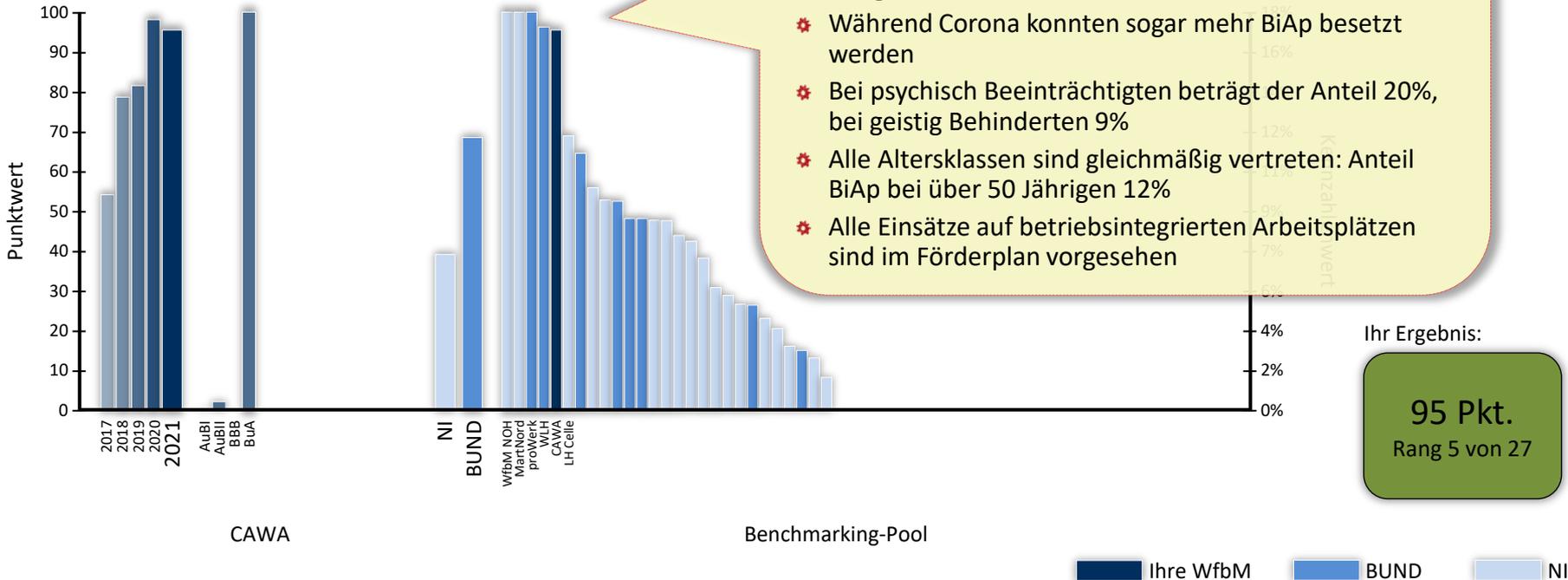
TEILHABE AM ARBEITSLEBEN DURCH DIFFERENZIERTE ARBEITSANGEBOTE

Anteil Beschäftigte mit werkstattinternem begegnungsförderndem Arbeitsplatz zum Stichtag 31.12.



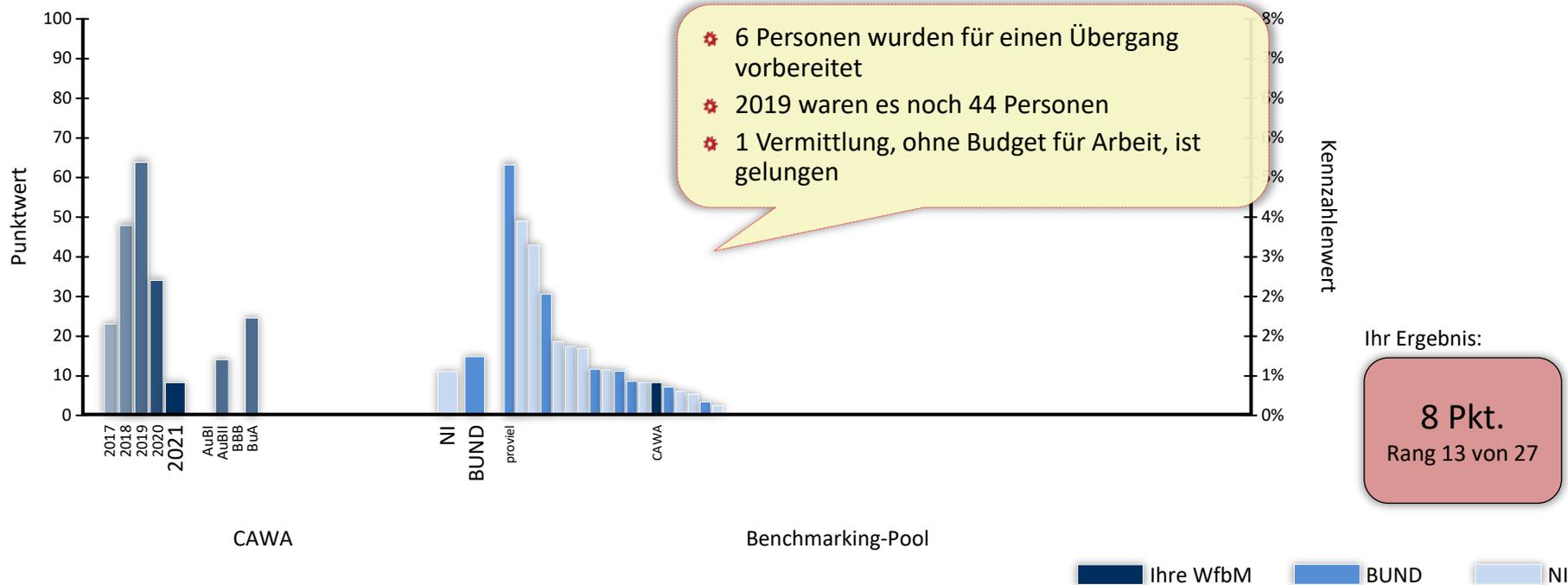
TEILHABE AM ARBEITSLEBEN DURCH DIFFERENZIERTERTE ARBEITSANGEBOTE

Anteil Beschäftigte mit betriebsintegriertem Arbeitsplatz zum Stichtag 31.12.



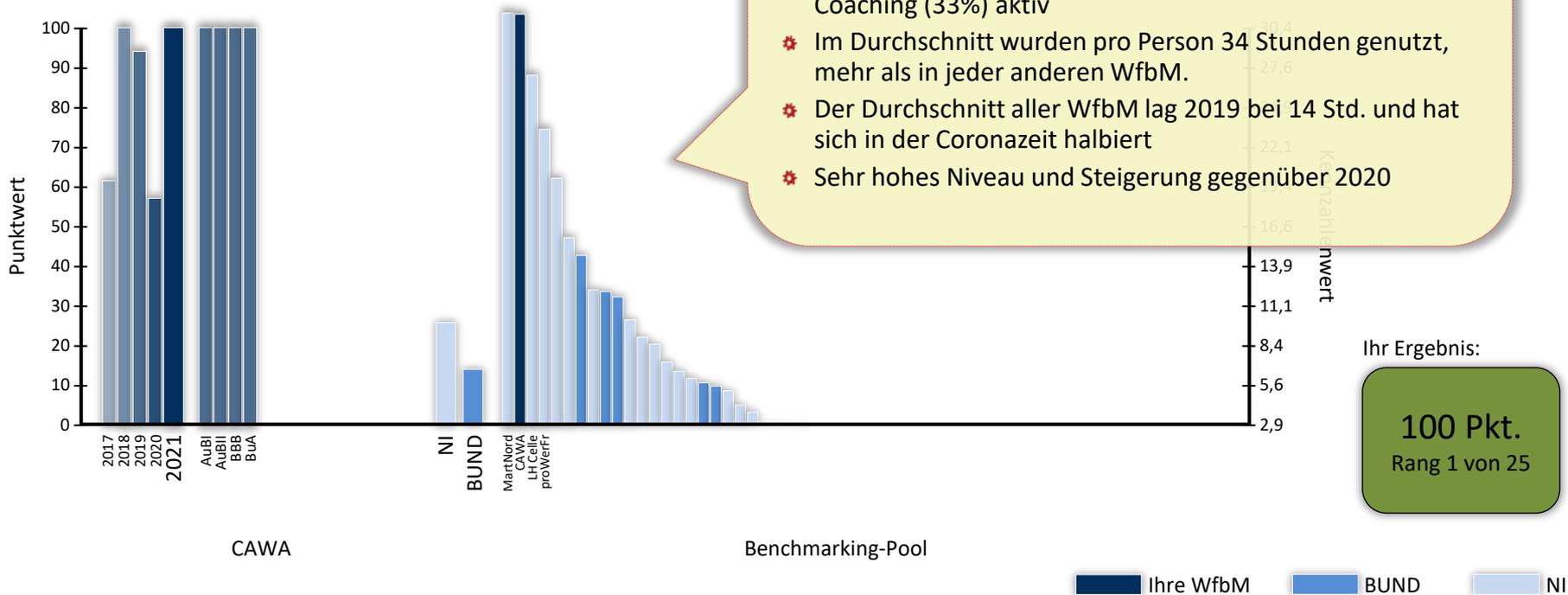
TEILHABE AM ARBEITSLEBEN DURCH DIFFERENZIERTE ARBEITSANGEBOTE

Anteil Beschäftigte mit Förderziel Übergang und Teilnahme an Vorbereitungsmaßnahmen im Messjahr



FACHKOMPETENZ

Anzahl wahrgenommener Fortbildungs-/Coachingstunden



- 51% der Fachkräfte haben an Fortbildungen teilgenommen, 62% haben Coaching-Angebote genutzt
- Auch die Führungskräfte nutzen Fortbildung (89%) und Coaching (33%) aktiv
- Im Durchschnitt wurden pro Person 34 Stunden genutzt, mehr als in jeder anderen WfbM.
- Der Durchschnitt aller WfbM lag 2019 bei 14 Std. und hat sich in der Coronazeit halbiert
- Sehr hohes Niveau und Steigerung gegenüber 2020

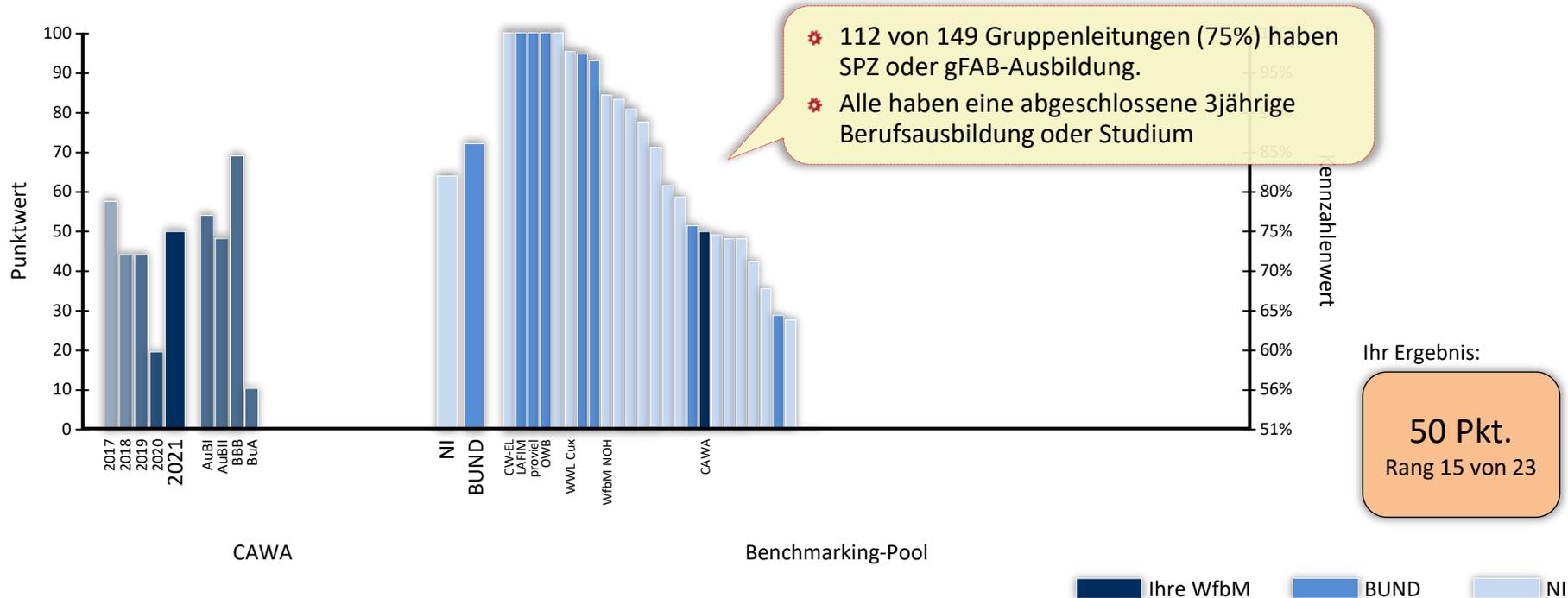
Ihr Ergebnis:

100 Pkt.
Rang 1 von 25



FACHKOMPETENZ

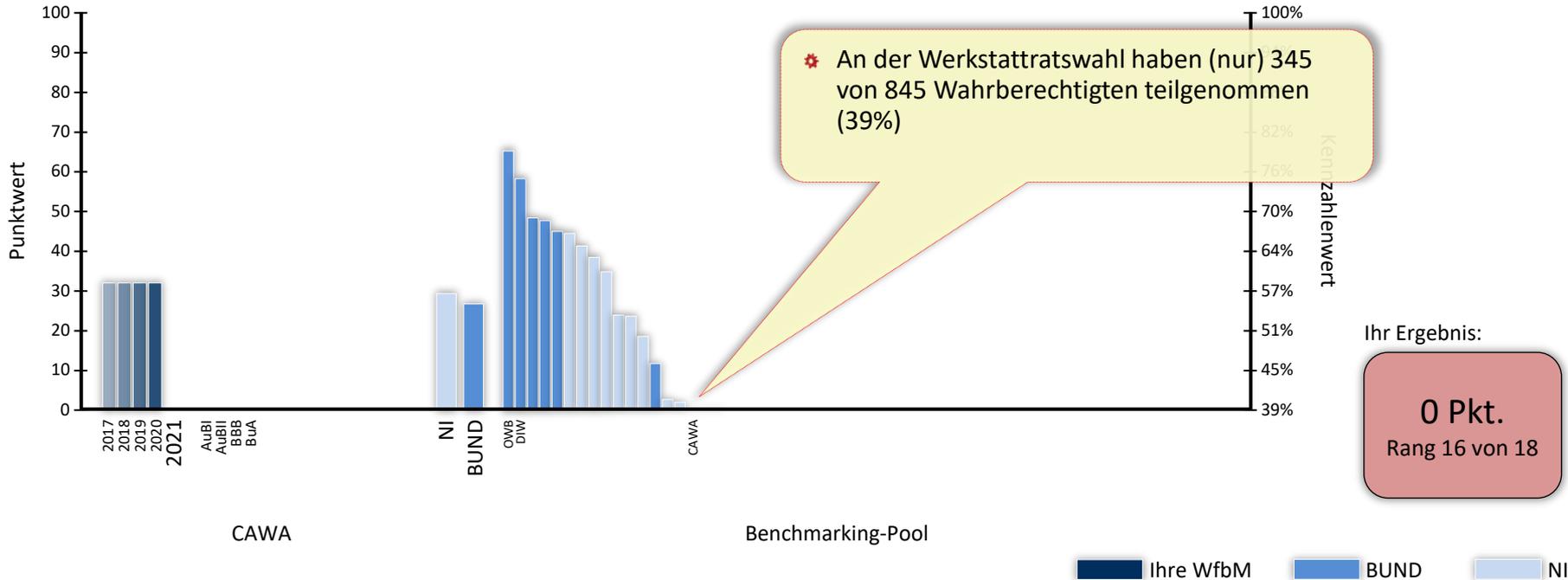
Anteil Fachpersonal in Gruppenleitungsfunktion, das über eine anerkannte (Zusatz-)Qualifikation und/oder eine gFAB-Ausbildung verfügt





INKLUSION UND LEBENSQUALITÄT

Anteil wahlberechtigter Beschäftigte, die sich an der letzten Werkstattratswahl beteiligt haben





ZUSAMMENFASSUNG: STÄRKEN UND VERBESSERUNGSPOTENZIALE



QUALITÄT DER TEILHABE AM ARBEITSLEBEN - Zusammenfassung: Stärken und Verbesserungspotenziale

Vergleich zu 2019

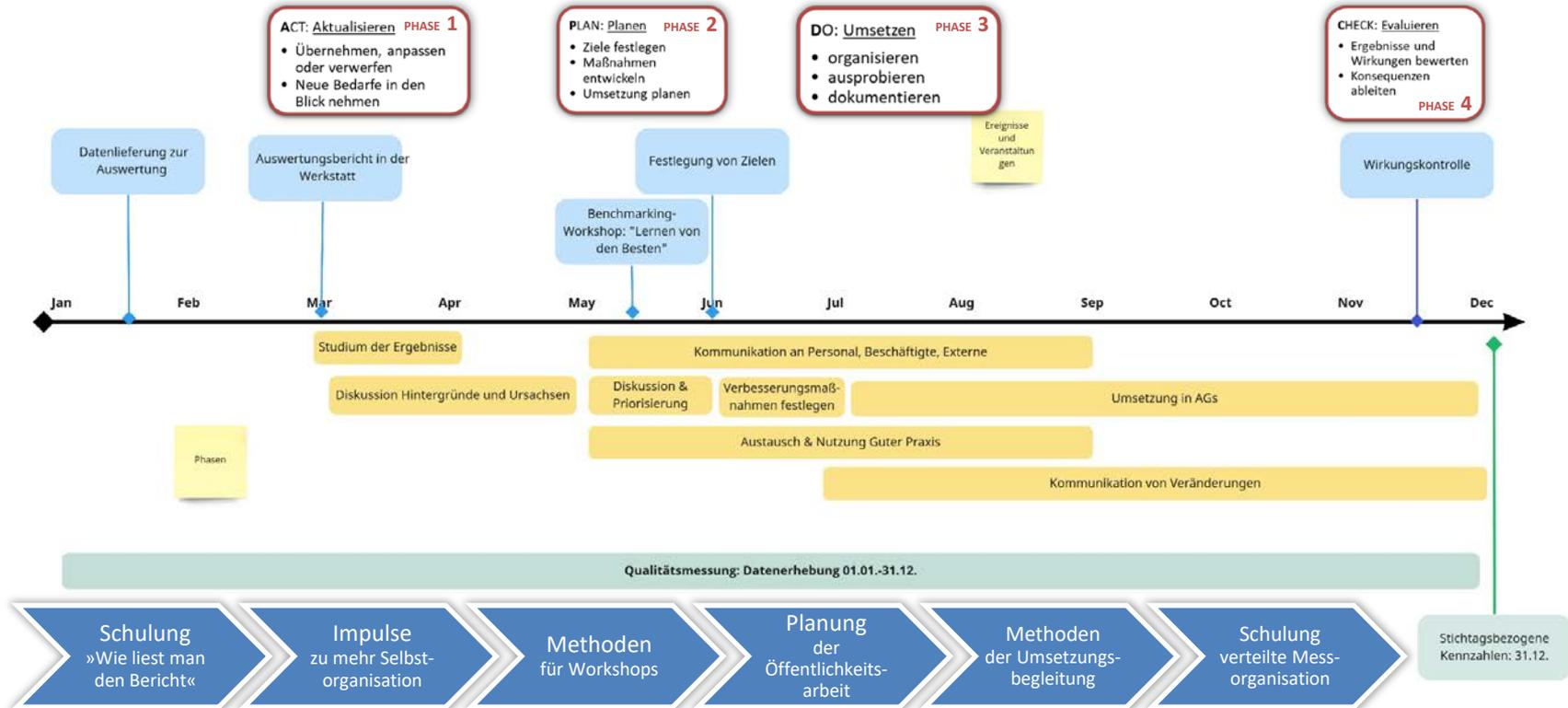
<p>Gemeinsame Vereinbarung und Umsetzung beruflicher und persönlicher Ziele</p> <p>78 Pkt. Rang 8 von 19 -13 Pkt.</p> <p>+ Es gibt aktuelle Förderpläne für drei Viertel der Beschäftigten im AB</p> <p>- Vor-Corona-Niveau noch nicht ganz wieder erreicht, v.a. im Bereich AuBl</p>	<p>Erhalt bzw. Erweiterung der Methoden-, Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz</p> <p>63 Pkt. Rang 2 von 6 -15 Pkt.</p> <p>+ Sehr gute Fähigkeitsentwicklung bei fast allen Kohorten</p> <p>- Etwas schwächere Entwicklung im 2. Jahr BBB und bei psychisch Behinderten im BBB</p>	<p>Ermöglichung lebenslangen Lernens durch differenzierte Bildungsangebote</p> <p>55 Pkt. Rang 6 von 17 -6 Pkt.</p> <p>+ Kaum Rückgang bei Beteiligung an ABM + Recht viele berufliche ABM</p> <p>- ABM-Angebot noch deutlich unter Vor-Corona-Niveau - Entwicklungspotenzial für mehr Berufsbilder und Qualifizierungsbausteinen</p>	<p>Teilhabe am Arbeitsleben durch differenzierte Arbeitsangebote</p> <p>57 Pkt. Rang 9 von 19 -19 Pkt.</p> <p>+ Sehr gute Entwicklung und hohe Zahl BiAp's + Viele Arbeitsplätze mit Begegnungen in AuBl und BBB</p> <p>- Potenzial für mehr interne und externe Praktika - Einbindung in Förderplanung verbesserbar - Deutlicher Rückgang bei Übergangsförderung</p>	<p>Unterstützung unabhängiger Lebensführung durch differenzierte Assistenzangebote</p> <p>58 Pkt. Rang 17 von 19 -4 Pkt.</p> <p>+ Befragung wird 2022 aktualisiert</p> <p>- Nur wenige ABM im Bereich Lebenspraxis</p>	<p>Fachkompetenz</p> <p>79 Pkt. Rang 4 von 25 +1 Pkt.</p> <p>+ Intensive Fortbildungs- und Coaching-Nutzung bei Fach- und Führungskräften + Nur Personal mit 3jähriger Berufsausbildung</p> <p>- Etwas Bedarf für Gruppenleiterfortbildung</p>	<p>Inklusion und Lebensqualität</p> <p>59 Pkt. Rang 19 von 19 -5 Pkt.</p> <p>+ Gute Rückmeldungen bei Corona-Befragung</p> <p>- Sehr niedrige Beteiligung an Werkstattwahl - Nur 1 Vermittlung - Recht kritische Werte bei Befragung 2017</p>
---	--	---	---	--	--	---



BLITZLICHTER AUF DIE UMSETZUNG VON VERBESSERUNGEN



Der Benchmarking-Prozess: Benchmarking und Verbessern





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Frank Eierdanz

Institut für Technologie und Arbeit (ITA)

Tripstadtter Straße 113
67663 Kaiserslautern

frank.eierdanz@ita-kl.de

Tel.: 0631 20583-30

www.ita-kl.de