

Bachelorarbeit

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit



Eichholzer Ueli, Gwerder Severin

Herausforderung Langzeiterwerbslosigkeit

Eine empirische Forschung beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Pilatus über Angebot und Nachfrage von arbeitsmarktlichen Massnahmen zur Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit.

Bachelorarbeit

Ausbildungsgang **Sozialarbeit**

Kurs **TZ 2005 - 2010**

Eichholzer Ueli

Gwerder Severin

Herausforderung Langzeiterwerbslosigkeit

Eine empirische Forschung beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Pilatus über Angebot und Nachfrage von arbeitsmarktlichen Massnahmen zur Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit.

Diese Bachelorarbeit wurde eingereicht im Januar 2010 in 4 Exemplaren zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für **Sozialarbeit**.

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.

Reg. Nr.:

Vorwort der Schulleitung

Die Bachelorarbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelorarbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von zehn Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Sozialarbeiterisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelorarbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Sozialarbeiter mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im Januar 2010

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Arbeitslose wissen am besten, was harte Arbeit ist: Arbeitssuche

Peter F. Keller, (*1949), Schweizer Autor

Abstract

Die Langzeiterwerbslosigkeit muss als eigenes Soziales Risiko betrachtet werden, dem mit gezielten und zielgruppenspezifischen Massnahmen begegnet werden muss. Die Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit könnte mit neuen oder ergänzenden Angeboten optimiert werden.

Die Autoren dieser Arbeit gehen der Frage nach, ob für die regionalen Arbeitsvermittlungszentren am Beispiel des regionalen Arbeitsvermittlungszentrums Pilatus neue Ansätze in der Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit erforderlich sind. Dabei wird sowohl die Angebotsseite des regionalen Arbeitsvermittlungszentrums Pilatus wie auch die Nachfrageseite der langzeiterwerbslosen Menschen betrachtet und einander mittels Theorie und Forschung gegenüber gestellt.

Im theoretischen Bezugsrahmen werden die Arbeit, die Erwerbslosigkeit, die Langzeiterwerbslosigkeit und deren Auswirkungen dargestellt. Ansätze in der Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit werden ausgeführt und vorhandene Konzepte vorgestellt. Die Forschungsergebnisse geben einen Einblick in die aktuelle Situation der Beratenden und Beratenen im Bereich der Langzeiterwerbslosigkeit. Die Forschung zeigt, dass die Langzeiterwerbslosigkeit beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Pilatus für beide Seiten eine grosse Herausforderung darstellt.

In diesem Zusammenhang wird die Soziale Arbeit zum proaktiven Handeln aufgefordert, da sich ein Tätigkeitsfeld für die Profession der Sozialen Arbeit öffnet.

Inhaltsverzeichnis

VORWORT DER SCHULLEITUNG	3
ABSTRACT	5
INHALTSVERZEICHNIS	6
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	8
TABELLENVERZEICHNIS	8
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	8
UNSER DANK	9
1 EINLEITUNG	10
1.1 Ausgangslage und Relevanz der Arbeit	10
1.2 Motivation	12
1.3 Fragestellung	13
1.4 Ziel und Aufbau der Arbeit	14
2 THEORETISCHER TEIL	16
2.1 Arbeit, Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit	16
2.1.1 Definition Arbeit	16
2.1.2 Definition Arbeitslosigkeit	17
2.1.3 Definition Langzeitarbeitslosigkeit	18
2.1.4 Klärung der Begrifflichkeit	18
2.1.5 Wandel des Arbeitsmarktes	19
2.1.6 Entwicklung der Langzeiterwerbslosigkeit	24
2.2 RAV Pilatus	26
2.2.1 Auftrag	26
2.2.2 Beratungspraxis	27
2.2.3 Wiedereingliederung	31
2.2.4 Berufliche Integration	32
2.2.5 Soziale Integration	32
2.3 Auswirkungen der Erwerbslosigkeit	33
2.3.1 Bedeutung des Erwerbs	36
2.3.2 Erwerbslosigkeitsrisiko	37
2.3.3 Psychosoziale Beratung	39
2.4 Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit	40
2.4.1 Wertewandel	40
2.4.2 Erster und zweiter Arbeitsmarkt	41
2.4.3 Arbeitsmarktliche Massnahmen	44
2.4.4 Interinstitutionelle Zusammenarbeit	47
2.4.5 Supported employment	48
2.4.6 Supported employment und job coaching	50
2.4.7 Coaching am Arbeitsplatz	52
2.4.8 Supported employment und Langzeiterwerbslosigkeit	54

3	FORSCHUNGSMETHODE	56
3.1	Methodenwahl	56
3.2	Durchführung	58
3.2.1	Interviews mit Langzeiterwerbslosen	60
3.2.2	Interviews mit Beratenden beim RAV Pilatus	62
3.3	Auswertung	65
4	FORSCHUNGSERGEBNISSE	66
4.1	Nachfrageseite: Experteninterviews mit Langzeiterwerbslosen	66
4.2	Fallvignetten	70
4.3	Angebotsseite: Experteninterviews mit Beratenden beim RAV Pilatus	71
4.3.1	Einstiegsfrage	71
4.3.2	Erste Fallvignette	73
4.3.3	Zweite Fallvignette	76
4.3.4	Dritte Fallvignette	78
4.3.5	Schlussfrage	79
4.3.6	Selbstbild, Fremdbild und Motivation	81
4.4	Zusammenfassung der Ergebnisse	81
4.4.1	Nachfrageseite	82
4.4.2	Angebotsseite	82
5	DISKUSSION	84
5.1	Nachfrageseite	84
5.2	Angebotsseite	90
6	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	97
6.1	Erkenntnisse für das RAV Pilatus	98
6.2	Erkenntnisse für die Soziale Arbeit	99
6.3	Beantwortung der Fragestellung	99
6.4	Ausblick	100
6.5	Schlusswort	101
7	QUELLENVERZEICHNIS	102

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Integrationsmodell	20
Abbildung 2: Prekäre Beschäftigung	21
Abbildung 3: Vergleich Langzeiterwerbslose und Stellensuchende im Kanton LU	25
Abbildung 4: Dilemma zwischen Beratung und Kontrolle	29
Abbildung 5: Vierphasenmodell der Belastung durch Erwerbslosigkeit	35
Abbildung 6: Erster und zweiter Arbeitsmarkt	42
Abbildung 7: Zwischenverdienste und Beschäftigungsprogramme im Vergleich	46
Abbildung 8: Typen von Coaching-Modellen	51
Abbildung 9: Coaching am Arbeitsplatz	53
Abbildung 10: Zeitplan Bachelorarbeit	59
Abbildung 11: Fremdbild, Selbstbild und Motivation	81

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erwerbslosigkeit in der Schweiz im Mehrjahresvergleich	24
Tabelle 2: Übersicht arbeitsmarktlicher Massnahmen im Kanton Luzern	45
Tabelle 3: Überblick Expertengruppe Langzeiterwerbslose	60
Tabelle 4: Stichprobe zur Expertengruppe Beratende beim RAV Pilatus	62
Tabelle 5: Überblick Expertengruppe Beratende beim RAV Pilatus	63

Abkürzungsverzeichnis

ALK	Arbeitslosenkasse
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
BFS	Bundesamt für Statistik
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
IV	Invalidenversicherung
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
wira	Dienststelle Wirtschaft und Arbeit Luzern

Unser Dank

Unser Dank geht an Dana Zurr und Daniel Schaufelberger, Dozierende der Hochschule für Soziale Arbeit in Luzern, die uns im Rahmen der Fachpoolgespräche begleitet haben. Wir danken beiden Fachpersonen für den hilfreichen Austausch und die professionelle Unterstützung.

Ein weiterer Dank geht an Annamarie Käch, Leiterin des regionalen Arbeitsvermittlungszentrums Pilatus in Luzern. Die offene und freundliche Aufnahme unserer Forschungsidee wirkte von der ersten Kontaktaufnahme an sehr motivierend. Frau Käch unterstützte uns mit den zur Verfügung stehenden Mitteln und stellte uns die Räumlichkeiten des Arbeitsvermittlungszentrums Pilatus für die Durchführung der Interviews zur Verfügung.

Ebenso danken wir Hans-Peter Widmer-Malatesta, Bereichsleiter Arbeit und Bildung bei der Caritas Luzern. Er vermittelte uns die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner aus den Beschäftigungsmassnahmen und hielt uns für die Durchführung der Interviews die Räumlichkeiten der Caritas zur Nutzung bereit.

Schliesslich danken wir auch allen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern für ihre Bereitschaft und den offenen Fachaustausch. Diese Begegnungen waren nicht nur für das Schreiben dieser Bachelorarbeit bedeutend, sondern geradezu eine eindrückliche Erfahrung für unsere Zukunft in der Sozialen Arbeit.

1 Einleitung

In der Schweiz werden erwerbslose Personen in erster Linie von den regionalen Arbeitsvermittlungszentren [RAV] betreut. Dauert die Erwerbslosigkeit an, zeigt sich eine gewisse Hilflosigkeit im Umgang mit den Stellensuchenden. Oft endet die Betreuung darin, dass die betroffenen Menschen ausgesteuert¹ und von der Sozialhilfe abhängig werden, wo sich die arbeitsmarktlichen Massnahmen (vgl. Kapitel 2.4.3) zu wiederholen beginnen. Nur wenige Stellensuchende profitieren parallel zur Betreuung durch die RAV von der Beratung durch eine Fachstelle, die sich im Bereich der Arbeitsintegration spezialisiert hat. Dabei wird gerade diese Spezialisierung in der Literatur deutlich gefordert. (Ludwig Gärtner & Yves Flückiger, 2005, S. 147)

Die aktuelle Wirtschaftskrise des Jahres 2009 lässt aufhorchen. Es werden wieder vermehrt Menschen von der Erwerbslosigkeit betroffen sein, was wiederum zu einer Erhöhung der Langzeiterwerbslosigkeit führen kann (vgl. Kapitel 2.4.3). Diese Entwicklung war Motivation, um im Rahmen der Bachelorarbeit eine Forschung im Bereich der Langzeiterwerbslosigkeit zu realisieren, die zu einer Verbesserung des bestehenden Systems beitragen kann.

Als Einleitung in die Bachelorarbeit wird die Ausgangslage erläutert und auf die Relevanz der Arbeit eingegangen. Aus der persönlichen Motivation geht eine leitende Annahme hervor, die zur konkreten Fragestellung der Arbeit führt. Daraus wird das konkrete Ziel definiert und der Aufbau der Bachelorarbeit erläutert.

1.1 Ausgangslage und Relevanz der Arbeit

Leben wir um zu arbeiten oder arbeiten wir um zu leben? (Jeremy Rifkin, 2004) In den Industrieländern hat die Erwerbsarbeit einen hohen Stellenwert. Dreht sich doch im Alltag alles um die Erwerbsarbeit. Sie ist Drehscheibe für den Konsum und damit verantwortlich für eine funktionsfähige Wirtschaft. Doch was geschieht, wenn die Erwerbsarbeit, und damit möglicherweise den Sinn des Lebens, verloren geht?

¹ Der Begriff der Aussteuerung ist mit dem der Arbeitslosenversicherung [ALV] verbunden. Er entspricht dem Ende eines Anspruchs auf die im Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG] und seiner Verordnung festgelegten Versicherungsleistungen. (Bundesamt für Statistik [BFS], 2009a)

Gerade in wirtschaftlichen Krisenzeiten gewinnt diese Frage an Bedeutung. Nicht alle Menschen, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden, finden selbständig wieder den Weg zurück in die Arbeitswelt. Sie sind auf die Unterstützung und Beratung der RAV angewiesen. Dabei stehen den Beraterinnen und Beratern eine Vielzahl an Massnahmen zur Verfügung, um die erwerbslose Person zurück in den Arbeitsprozess zu begleiten. Gelingt diese Reintegration nicht innert einem Jahr, droht die Langzeiterwerbslosigkeit, die in der Aussteuerung aus der ALV enden kann. Daher drängt sich die Frage auf, ob die bestehenden Angebote der RAV für langzeiterwerbslose Menschen geeignet sind. Mittels empirischer Forschung beim RAV Pilatus nimmt sich diese Bachelorarbeit dieser Frage an. Dabei werden Angebot und Nachfrage von arbeitsmarktlichen Massnahmen zur Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit geprüft. Mit dem Angebot sind die bestehenden Massnahmen beim RAV Pilatus gemeint, die zur Wiedereingliederung von langzeiterwerbslosen Personen eingesetzt werden. Mit der Nachfrage werden die Bedürfnisse der langzeiterwerbslosen Personen verstanden.

Wie anfangs erwähnt, gibt es in der Schweiz nebst den RAV auch spezialisierte Fachstellen, die im Bereich der beruflichen und sozialen Integration von erwerbslosen Menschen tätig sind. In den Beratungsfunktionen finden sich vorwiegend Sozialarbeitende. Dies überrascht wenig, wie ein Blick in die internationale Definition von Sozialer Arbeit zeigt, die in diesem Bereich die Soziale Arbeit zum Handeln auffordert:

„Die Profession Soziale Arbeit fördert den sozialen Wandel, Problemlösungen in menschlichen Beziehungen sowie die Ermächtigung und Befreiung von Menschen, um ihr Wohlbefinden zu heben. Unter Nutzung von Theorien menschlichen Verhaltens und sozialer Systeme vermittelt Soziale Arbeit am Punkt, wo Menschen und ihre sozialen Umfeldler aufeinander einwirken. Dabei sind die Prinzipien der Menschenrechte und sozialer Gerechtigkeit für die Soziale Arbeit fundamental.“ (International Federation of Social Workers [IFSW], 2009)

Die Soziale Arbeit definiert ein Handlungsfeld in der Vermittlung zwischen Mensch und sozialem Umfeld, mit der Ermächtigung des Menschen zur Steigerung des Wohlbefindens. Damit dürfte die Hilfe zur Selbsthilfe oder auch der weit verbreitete

Begriff Empowerment gemeint sein. Empowerment wird im deutschsprachigen Raum mit Selbstbefähigung, Selbstermächtigung und Steigerung der Autonomie übersetzt (Norbert Herriger, 2006). Empowerment legt den Fokus „(...) auf die (Wieder-) Herstellung von Selbstbestimmung über die Umstände des eigenen Alltags“ (Herriger, 2006, S. 20). Die Soziale Arbeit könnte mit ihren Konzepten, die auf die Ressourcenförderung der Betroffenen abzielen, auch bei der Herausforderung der Langzeiterwerbslosigkeit einen wichtigen Beitrag leisten.

Dieser Aspekt wird in dieser Bachelorarbeit aufgegriffen. Daher richtet sie sich in erster Linie an Professionelle der Sozialen Arbeit, die insbesondere im Bereich der Arbeitsintegration tätig und mit den Herausforderungen der Langzeiterwerbslosigkeit konfrontiert sind. Daneben richtet sie sich aber auch generell an all diejenigen, die spezifisch mit langzeiterwerbslosen Menschen arbeiten.

Die Motivation, im Bereich der Langzeiterwerbslosigkeit einen Beitrag zu leisten, liegt klar in den Aufgaben der Profession Sozialer Arbeit begründet. Davon ausgehend lassen sich eine Reihe weiterer Motivationsgründe finden.

1.2 Motivation

Während dem fünfjährigen Teilzeitstudium an der Hochschule für Soziale Arbeit in Luzern konnten wir das vermittelte theoretische Wissen auch stets praktisch zur Anwendung bringen. Dieser Transfer ermöglichte eine vernetzte Wissensaneignung, wovon wir für unsere Zukunft als Sozialarbeiter profitieren konnten. Diese Erfahrungen aus dem Teilzeitstudium konnten während den Praktika mit erwerbslosen Menschen in schwierigen Lebensphasen vertieft werden und gaben den Ausschlag für das Thema dieser Bachelorarbeit. In dieser Lernphase folgten auch die begleitenden Module im Hauptstudium, welche bedeutenden Einfluss auf diese Bachelorarbeit hatten.

Dies motivierte uns zu einer vertieften Auseinandersetzung mit der Thematik der Langzeiterwerbslosigkeit. Dabei war es uns wichtig, die Situation von Menschen, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und die Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt seit längerer Zeit nicht geschafft haben, genauer zu betrachten. Wir wissen, dass für Erwerbslose wie auch Langzeiterwerbslose durch die RAV staatliche Dienst-

leistungen zugänglich sind, die versuchen, die Betroffenen auf dem schnellstmöglichen Weg zurück in die Erwerbsarbeit zu begleiten. Aus eigenen beruflichen Erfahrungen ist uns bekannt, dass die Langzeiterwerbslosigkeit eine grosse Herausforderung nicht nur für die Betroffenen darstellt, sondern auch für die Beratenden. Wir sind der Überzeugung, dass das bestehende Angebot bei der Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit mit Professionellen der Sozialen Arbeit ausgebaut werden könnte. Daraus entsteht unsere leitende Annahme:

Die Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit könnte mit neuen oder ergänzenden Angeboten optimiert werden.

1.3 Fragestellung

Aufbauend auf die Ausgangslage ist diese Bachelorarbeit in eine Hauptfrage und drei Unterfragen gegliedert.

Hauptfrage

- Sind für das RAV Pilatus neue Ansätze in der Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit nötig?

Unterfragen

- Wie sieht die aktuelle Situation für Langzeiterwerbslose in den Agglomerationsgemeinden der Stadt Luzern im Vergleich zur Schweiz aus?
- Mit welchen Herausforderungen der Langzeiterwerbslosigkeit wird das RAV Pilatus konfrontiert und mit welchen Angeboten kann es diesen begegnen, um den Bedürfnissen der Langzeiterwerbslosen gerecht zu werden?
- Wo gibt es Lücken und wie könnte man diese füllen?

Die Hauptfrage definiert das Ziel dieser Forschungsarbeit. Mit der Forschung soll geklärt werden, ob die bestehenden Angebote für die Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit auch tatsächlich der Nachfrage der Betroffenen entsprechen und damit auch wirkungsvoll sind. Die drei Unterfragen dienen der Struktur dieser Arbeit und stellen einen durchgehenden roten Faden dar. So wird in der ersten Unterfrage eine Antwort auf die Situationen der Betroffenen in der Region Luzern gesucht. Damit wird den Bedürfnissen der Nachfrageseite nachgegangen. Die zweite Unterfrage hat zum Ziel auf der Angebotsseite beim RAV Pilatus herauszufinden,

welche arbeitsmarktlichen Massnahmen bei den Betroffenen warum angewendet werden. Abschliessend dient die dritte Unterfrage als Grundlage für den Diskussteil dieser Bachelorarbeit, um allfällige Lücken aus den Ergebnissen der Forschung mit neuen Ansätzen aus dem theoretischen Teil zusammenzuführen.

Die Fragestellung führt zu einem klar definierten Ziel, das im folgenden Kapitel zusammen mit dem Aufbau der Arbeit genauer beschrieben wird.

1.4 Ziel und Aufbau der Arbeit

Im Zentrum dieser Arbeit steht die Erforschung von Angebotslücken bei arbeitsmarktlichen Massnahmen für langzeiterwerbslose Menschen. Eingrenzend wurde die Forschung vorgängig auf ein RAV im Kanton Luzern festgelegt. Dabei konnte eine Zusammenarbeit mit dem RAV Pilatus generiert werden. Damit hat die Forschung für dieses RAV eine repräsentative Bedeutung und lässt keine allgemeingültigen Schlüsse für den gesamten Kanton Luzern oder die Schweiz zu. Sicherlich werden aus der Forschung jedoch Tendenzen sichtbar, die in Verbindung mit den theoretischen Ausführungen dieser Bachelorarbeit auch allgemeingültige Aussagen zulassen. Aufgrund dessen lässt sich folgendes Ziel für diese Forschungsarbeit definieren:

Die Angebotslücken der arbeitsmarktlichen Massnahmen für langzeiterwerbslose Personen des RAV Pilatus werden erforscht und mögliche Verbesserungsvorschläge gemacht.

Im theoretischen Teil geht es vorerst darum, einen Überblick über die Langzeiterwerbslosigkeit zu erhalten. Im Weiteren werden auf der Angebotsseite die Möglichkeiten des RAV Pilatus zur Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit dargestellt. Die Verknüpfung der Theorie mit den Forschungsergebnissen folgt im Diskussteil, in welchem Antworten auf die Fragestellungen gegeben werden. Verbesserungsmöglichkeiten werden in der Diskussion dargestellt. Mögliche Lösungsansätze werden schliesslich in den Schlussfolgerungen und den Empfehlungen präsentiert. Daraus gehen Erkenntnisse für das RAV Pilatus und die Soziale Arbeit hervor. Mit einem Blick in die Zukunft wird die Bachelorarbeit abgeschlossen.

Übergeordnet ist die Bachelorarbeit in einen Theorieteil und einen Forschungsteil gegliedert. Die innere Logik dieser entsteht analog zur Fragestellung mit der Betrachtung von Angebot und Nachfrage. Der theoretische Teil startet im **zweiten Kapitel** mit einer Reihe von Definitionen als Verständnisgrundlage der Bachelorarbeit. Danach folgt eine Darstellung des RAV Pilatus mit seinen Angeboten. Im selben Kapitel wird auf die Auswirkung der Erwerbslosigkeit eingegangen, womit die Nachfrageseite dargestellt wird. Abschliessend werden im theoretischen Teil die vorhandenen Ansätze zur Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit abgehandelt. Der Forschungsteil wird im **dritten Kapitel** mit dem methodischen Vorgehen eröffnet, das Erläuterungen zur Datenerhebung und Datenauswertung enthält. Im **vierten Kapitel** folgt die Darstellung der Resultate aus der zweiteiligen Forschung. Diese Ergebnisse werden im **fünften Kapitel** diskutiert, womit eine Verknüpfung der Erkenntnisse aus Forschung und Theorie stattfindet. Daraus resultieren abschliessend im **sechsten Kapitel** die Schlussfolgerungen und Empfehlungen.

2 Theoretischer Teil

Der theoretische Teil klärt zuerst die zentralen Begrifflichkeiten dieser Bachelorarbeit. Hinzu kommen der theoretische Bezug zum Wertewandel und die Entwicklung der Langzeiterwerbslosigkeit aus statistischer Sicht. Darauf folgt eine Darstellung des RAV Pilatus. Im Weiteren werden die Auswirkungen der Erwerbslosigkeit behandelt und abschliessend die Konzepte beschrieben, die auf die Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit abzielen.

2.1 Arbeit, Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit

Die Arbeit ist für Menschen der Industrieländer sehr bedeutend und hat einen dementsprechend hohen Stellenwert in unserer Gesellschaft. Den Begriff Arbeit zu definieren gestaltet sich schwieriger als angenommen.

2.1.1 Definition Arbeit

Umgangssprachlich wird unter dem Begriff Arbeit meist Erwerbsarbeit verstanden. Menschen bieten ihre Arbeit auf dem Arbeitsmarkt an und erhalten dafür einen Lohn, der den Lebensunterhalt sichert oder zumindest sichern sollte. Dies trifft in der Arbeitsgesellschaft für einen grossen Teil der Bevölkerung zu. Unter Arbeit werden sämtliche Tätigkeiten verstanden, die zur Herstellung von Gütern und Dienstleistungen dienen. Dieses Verständnis ist stark an die Industrieländer gekoppelt. Arbeit war früher vor allem mit Mühsal und Plage verbunden. Im Laufe der Zeit kam aber beispielsweise die Idee auf, dass Arbeit auch einen Sinn vermitteln sollte. In jüngster Zeit spricht man immer häufiger auch von der Arbeit als kreativen Akt. Dies deutet darauf hin, dass sich die Arbeit unterteilen lässt in die Erwerbsarbeit und die Nicht-Erwerbsarbeit. Zur Nicht-Erwerbsarbeit gehören beispielsweise die Kindererziehung und -pflege, die Hausarbeit oder die Freiwilligenarbeit. Es findet sich aber auch Literatur, die den Begriff der Arbeit stark ausweitet. So werden je nach dem auch sämtliche Tätigkeiten als Arbeit bezeichnet, die ein zielgerichtetes Handeln haben oder Produkt eines solchen Handelns sind. (Markus Promberger, 2008)

2.1.2 Definition Arbeitslosigkeit

Genau wie sich der Begriff Arbeit in den Industrieländern hauptsächlich auf die Erwerbsarbeit bezieht, koppelt sich der Begriff Arbeitslosigkeit an die Erwerbsarbeit und deren Verlust. Daher müsste laut Michael Mehlich (2005) folgerichtig von der Erwerbslosigkeit, gar von der Erwerbsarbeitslosigkeit gesprochen werden (S. 39). So verwendet beispielsweise das BFS ausschliesslich den Begriff Erwerbslosigkeit. Arbeitslosigkeit ist aber im allgemeinen Sprachgebrauch der meist gebrauchte Begriff, der auch nach wie vor vom Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] verwendet wird.

Die Arbeitslosigkeit gemäss SECO beinhaltet sämtliche bei einem RAV registrierten arbeitslosen oder nichtarbeitslosen Stellensuchenden. Dabei ist unwesentlich, ob solche Personen einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung haben oder nicht. Nach Definition des SECO gelten jene Personen als arbeitslos, die bei einem RAV registriert, ohne Arbeit und sofort vermittlungsfähig sind. Als sofort vermittelbar gelten jene Personen, die innerhalb von 30 Tagen in der Lage sind, eine Stelle anzutreten. Ist eine stellensuchende Person erst nach einer Frist von mehr als 30 Tagen zu einem Stellenantritt in der Lage oder hat sie bereits eine Arbeit, wird sie als nichtarbeitslose stellensuchende Person eingestuft. Diese Situation kann sich bei folgenden Umständen ergeben: Rekrutenschule oder militärischer Beförderungsdienst, Krankheit oder Unfall mit mehr als 30tägiger Arbeitsunfähigkeit, Mutterschaft, Teilnahme an einem Programm zur vorübergehenden Beschäftigung von mehr als 30 Tagen, Zwischenverdienst, Umschulung, Weiterbildung oder Strafvollzug von mehr als 30 Tagen. (SECO, 2009a)

Etwas anders sieht die Definition nach der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung [SAKE] aus, die seit 1991 jährlich vom BFS durchgeführt wird. Diese Daten fundieren auf einer jeweils repräsentativen Haushalterhebung in der ganzen Schweiz. Das SAKE orientiert sich strenger an internationalen Normen und ist deshalb ausschlaggebend für den Vergleich der Erwerbslosigkeit mit dem Ausland. (BFS, 2009b)

„Als Erwerbslose nach der SAKE gelten Personen im Alter von 15–74 Jahren die:

- in der Referenzwoche nicht erwerbstätig waren
- in den vier vorangegangenen Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben
- für die Aufnahme einer Tätigkeit verfügbar wären“ (BFS, 2009b)

Das BFS gibt somit eine realistischere Zahl der Erwerbslosigkeit wieder, da sämtliche Menschen erfasst werden, die ohne Arbeit und auf Stellensuche sind. Dies schlägt sich auch in den jährlich veröffentlichten Zahlen nieder. So weist das BFS für das Jahr 2008 eine Erwerbslosenquote von 3.4% der Erwerbsbevölkerung aus (BFS, 2009b). Dies steht der Arbeitslosenquote von 2.6% des SECO gegenüber (SECO, 2009a). Einen Hinweis, dass auch mit der SAKE nicht alle Erwerbslosen erfasst werden und entsprechend eine beträchtliche Dunkelziffer von Stellensuchenden vorhanden ist, gibt die Volkszählung des Jahres 2000. Dort wird eine Erwerbslosenquote von 4.1% ausgewiesen. Dem stehen eine Arbeitslosenquote von 1.8% gemäss SECO beziehungsweise eine Erwerbslosenquote von 2.6% gemäss SAKE gegenüber. (Andres Frick & Daniel Lampart, 2007, S. 25)

2.1.3 Definition Langzeitarbeitslosigkeit

Bei der Definition der Langzeitarbeitslosigkeit sind sich das SECO und das BFS einig. Als langzeitarbeitslos gilt, wer schon seit mehr als einem Jahr arbeitslos ist (SECO, 2009a). Diese Definition ist für die vorliegende Bachelorarbeit besonders bedeutend.

2.1.4 Klärung der Begrifflichkeit

Die Definitionen von Arbeit, Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit haben gezeigt, dass sich die Begriffe in den industriellen Ländern hauptsächlich auf den Erwerb beziehen. Daher müsste sprachlich korrekt von Erwerb, Erwerbslosigkeit und Langzeiterwerbslosigkeit gesprochen werden, was sich aber im allgemeinen Sprachgebrauch noch nicht durchgesetzt hat. Wenn in der vorliegenden Bachelorarbeit vom Fehlen der Arbeit die Rede ist, ist der Begriff Arbeit an den Erwerb gebunden (vgl. Kapitel 2.1.1). Daher werden in dieser Bachelorarbeit von nun an nur noch die Begriffe Erwerb, Erwerbslosigkeit und Langzeiterwerbslosigkeit verwendet um sprachlich exakt zu sein.

2.1.5 Wandel des Arbeitsmarktes

Gerade in den letzten Jahren hat in den Industrieländern ein bedeutender Wandel der Arbeits- und Lebensverhältnisse stattgefunden, die entscheidenden Einfluss auf den Arbeitsmarkt haben (Promberger, 2008). Die Studie *Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*², die in Deutschland durchgeführt wurde, hat in diesem Zusammenhang herausgefunden, dass die Arbeitswelt mittlerweile hohe Ansprüche an die Arbeitnehmenden hat. Sie müssen möglichst flexibel, mobil und bildungsstark sein. Folge dieser Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt ist unter anderem eine starke Zunahme von prekären Arbeitsverhältnissen. Gemeint sind damit die Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Erwerb auf Abruf und so weiter. Trotz der Zunahme der prekären Arbeitsverhältnisse ist keine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses [NAV] feststellbar. Das heisst, dass die Anzahl Arbeitnehmenden mit einer festen und unbefristeten Anstellung ungefähr konstant bleibt. (Ute Klammer & Katja Tillmann, 2001)

In Bezug auf die Flexibilisierung der Lebensverhältnisse stellt die Studie *Flexicurity* eine Individualisierung fest. Folge davon ist, dass die Bedeutung der Normfamilie³, wo der Vater als Ernährer gilt, abnimmt und immer mehr andere Lebensformen vorkommen (Alleinstehende, Alleinerziehende etc.). Mit der Individualisierung steigt das Risiko der sozialen Isolation. (ibid.)

² Die Studie ist ein Forschungsprojekt, das vom Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen im Jahr 2000 beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegeben wurde. Grundgedanke der Studie ist, dass Flexibilität und Sicherheit nicht als unvereinbare Gegenpole zu verstehen sind, sondern nach einer neuen, tragfähigen Balance beider gesucht werden soll. Ziel ist, durch eine empirische und institutionelle Analyse einen Impuls in der sozialpolitischen Diskussion zu geben. Das Forschungsprojekt lief während 14 Monaten und beschränkte sich auf die drei Bereiche Sozialhilfe, aktive Arbeitsmarktpolitik und Alterssicherung. (Klammer & Tillmann, 2001)

³ Vater arbeitet extern, Mutter am Herd, zwei gesunde, aufgeweckte Kinder (Sozialdemokratische Partei [SP] Baselland, 2001)

Diese Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und der Lebensverhältnisse ist auch aus folgender Darstellung in Anlehnung an Robert Castel (2000) ersichtlich:

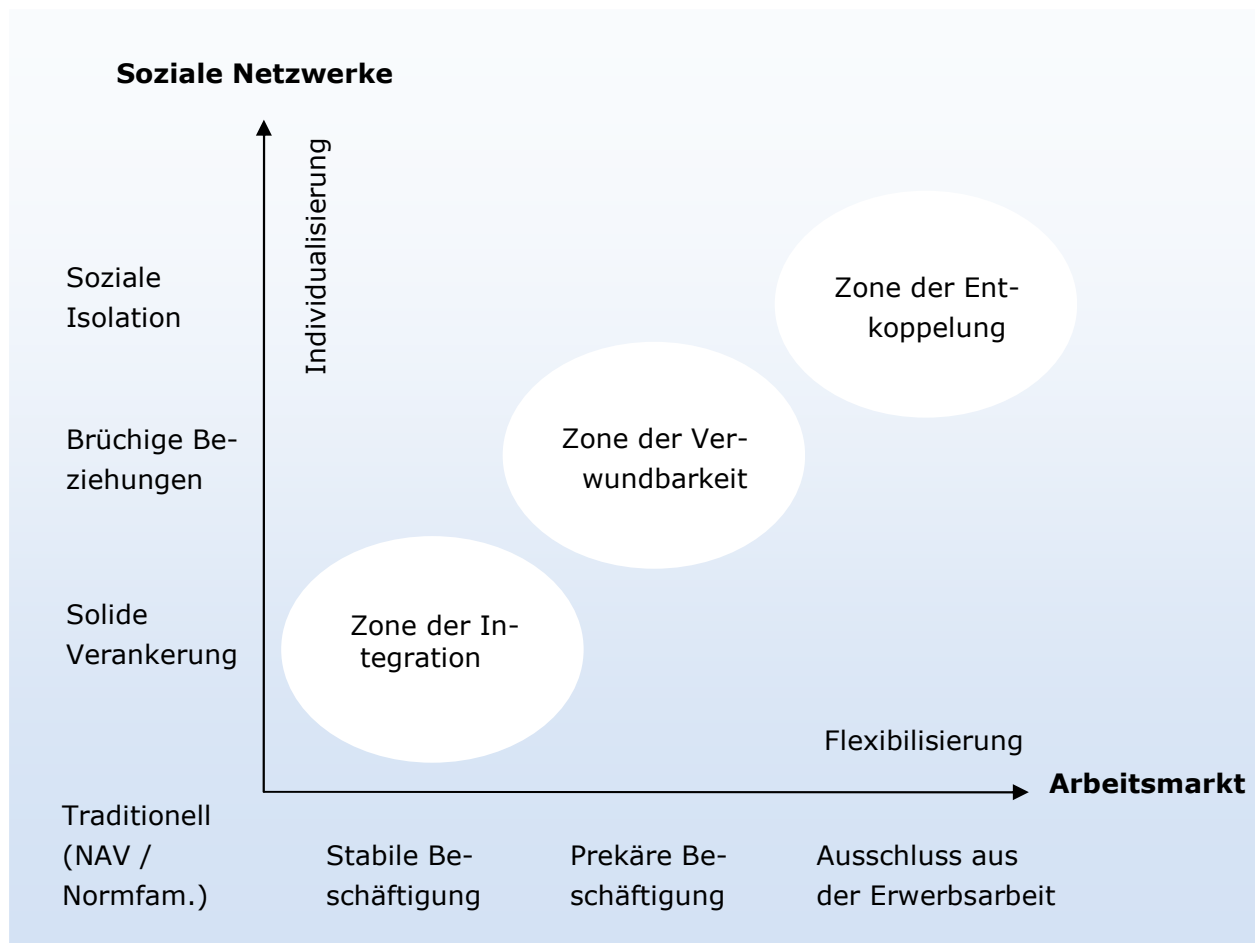


Abbildung 1: Integrationsmodell (eigene Darstellung in Anlehnung an Castel, 2000)

Castel (2000) verwendet nicht wie die vorhin erwähnte Studie *Flexicurity* den Begriff Lebensverhältnisse, sondern spricht von den sozialen Netzwerken. Für ihn geht eine stabile Beschäftigung mit einer soliden Verankerung im sozialen Netzwerk einher. Eine stabile Beschäftigung entspricht dabei dem vorhin erwähnten Normalarbeitsverhältnis, eine solide Verankerung der Normfamilie. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und die Individualisierung in den sozialen Netzwerken führen die Menschen immer mehr in die Zonen der Verwundbarkeit und der Entkoppelung. (S. 33-52)

Gerade die Zone der Verwundbarkeit ist mit der Individualisierung der sozialen Netzwerke und der Zunahme der prekären Beschäftigung besonders zu beachten. Promberger (2008) spricht dabei nicht von einer Zone der Verwundbarkeit, sondern von einer zunehmend breiten Zone der prekären Inklusion. Sie liegt zwischen einem lebenslangen Erwerb und einer dauerhaften Erwerbslosigkeit.

Folgende Grafik verdeutlicht was damit gemeint ist:

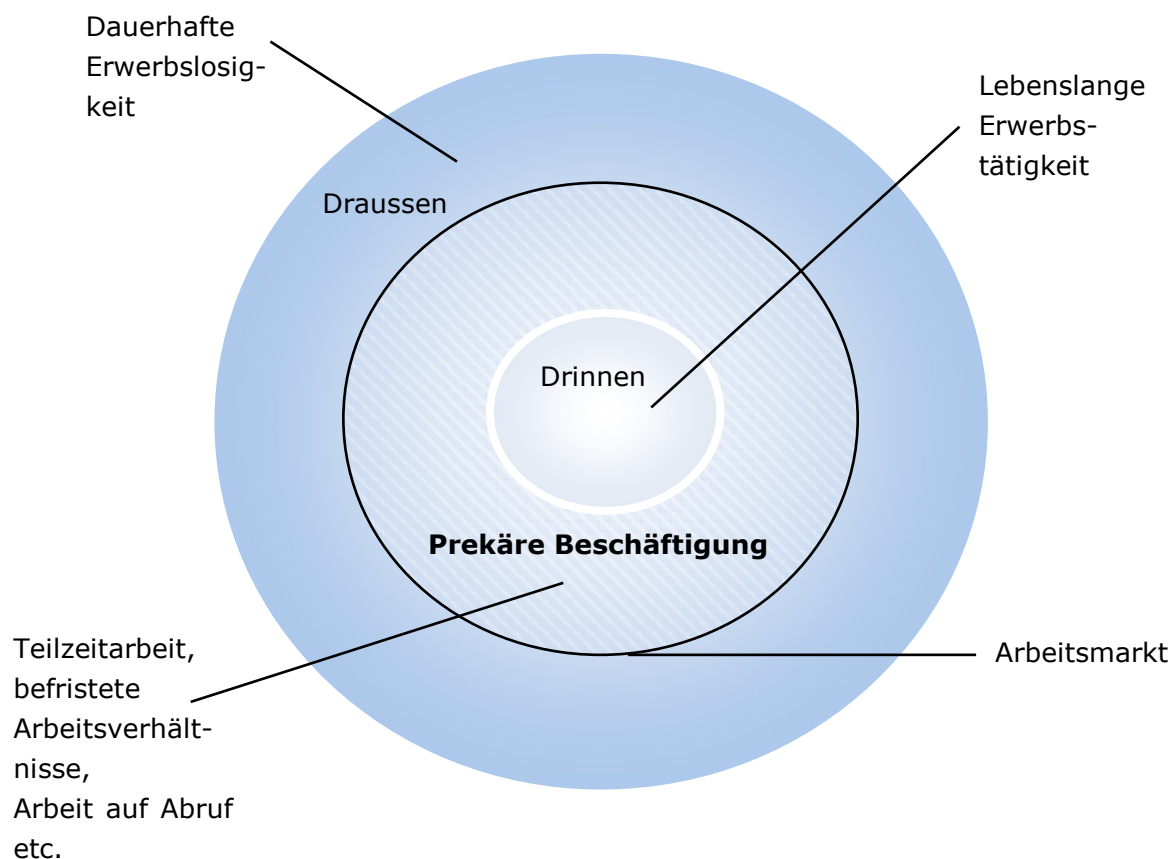


Abbildung 2: Prekäre Beschäftigung (eigene Darstellung)

Nicht nur die prekäre Beschäftigung nimmt zu, sondern auch die Anzahl der Menschen, die sich abwechselnd zwischen Erwerb, Erwerbslosigkeit und arbeitsmarktlichen Massnahmen bewegen. Davon sind laut Promberger (2008) alle Menschen betroffen. In diese Richtung deuten auch Klammer und Tillmann (2001), die zum Schluss kommen, dass Erwerbslosigkeit in Zukunft für die meisten Menschen zur Biografie gehören wird und dass es immer mehr Menschen geben wird, die in ihrem Leben bereits einmal oder mehrmals erwerbslos waren.

Die wiederholte Erwerbslosigkeit birgt vor allem für bestimmte Bevölkerungsgruppen grosse Gefahr, dass sie vom Arbeitsmarkt länger oder ganz ausgeschlossen werden. Laut Frick und Lampart (2007) ist das Risiko, langzeiterwerbslos zu bleiben für Menschen mit ausländischer Nationalität, Menschen ohne Berufsbildung und ältere Arbeitnehmende besonders hoch (vgl. Kapitel 2.3.2). (S. 44) Als ältere Arbeitnehmende gelten Menschen über 50 Jahren. Über 40 Prozent der Erwerbslosen die über 50 Jahre alt sind, werden aus der ALV ausgesteuert. (Gärtner & Flückiger, 2005, S. 56)

Zu diesem Schluss kommt auch das Netzwerk Arbeitsmarkt⁴ (2007), das für diese Bevölkerungsgruppen besondere Aufmerksamkeit fordert. Eine differenzierte Angebotspalette, die sich an Motivation, Potenzial und Ressourcen der Zielgruppen orientiert, wird nötig sein. Das bedeutet, dass es auch in Zukunft für den Integrationsprozess dieser Bevölkerungsgruppe institutionelle Unterstützung braucht, bei dem die Qualifizierung der Betroffenen im Vordergrund steht. Als besonders erfolgversprechend wird ein individuelles Coaching und Begleitung in der Einstiegsphase an einem neuen Arbeits- respektive Ausbildungsplatz oder bei drohendem Verlust des Arbeitsplatzes eingeschätzt. Ausserdem müsse mehr Wert auf die Interinstitutionelle Zusammenarbeit [IIZ] gelegt werden. (S. 6-7)

Auch Gärtner und Flückiger (2005) sagen, dass für eine erfolgreiche berufliche Integration gezielte, auf die individuelle Situation abgestimmte, Massnahmen nötig sind. Die Klientinnen und Klienten befinden sich häufig in einer komplexen Problemsituation, in welcher das Ziel der Integration nicht immer direkt und mit einer einzigen Massnahme erreicht werden kann. Oft ist eine Kombination oder Abfolge von sozialen oder beruflichen Interventionen notwendig. Dass eine gezielte Intervention erfolgreich sein kann zeigt der Blick auf die Invalidenversicherung [IV]. Denn in der IV werden nur selten Massnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung ergriffen. Diese sind dann aber bemerkenswert erfolgreich, was vermutlich an der sehr selektiven Einsetzung liegt. (S. 146-147) Auch der Pilotversuch mit dem Modell ‚supported employment‘, das im Kapitel 2.4.5 erläutert wird, zeigt, dass eine gezielte Massnahme sehr erfolgreich sein kann.

⁴ Ein Zusammenschluss von Verein HEKS LernWerk Aargau, Overall Basel und Stiftung Chance Zürich (Verein Lernwerk, 2009)

Es braucht also für die genannten Risikogruppen gezielte und aktive arbeitsmarktliche Massnahmen, welche auf eine möglichst schnelle Reintegration abzielen. Gärtner und Flückiger (2005) zeigen klar, dass Beschäftigungsprogramme die auf spezifische Gruppen von Menschen ausgerichtet sind, wirkungsvoller sind. (S. 52) Der Wandel des Arbeitsmarktes zeigt auch, dass schlichtweg nicht mehr genug passende Arbeitsmöglichkeiten vorhanden sind, für all diejenigen die arbeiten könnten. Dies liess in letzter Zeit wieder vermehrt die Debatte über einen zweiten Arbeitsmarkt aufkommen, der auch als Dauerlösung für viele Erwerbslose dienen soll. (Promberger, 2008)

Zu dieser Schlussfolgerung könnte man auch gelangen, wenn man einen Blick auf die Entwicklung der Sockelarbeitslosigkeit wirft, die seit Beginn der 90er Jahre einen steten Anstieg erlebt (Gärtner & Flückiger, 2005, S. 52). Der Begriff Sockelarbeitslosigkeit ist in der Literatur umstritten. Denn obwohl er oft in den Medien zu finden ist, ist er kein eigentlicher Begriff der Volkswirtschaftslehre. So wird darunter auch Verschiedenes verstanden. Im allgemeinen Sprachgebrauch ist damit aber die Erwerbslosigkeit gemeint, die am Ende eines starken wirtschaftlichen Aufschwungs immer noch bestehen bleibt. (Bernhard Beck, 2004, S. 226) In der vorliegenden Bachelorarbeit wird der Begriff der Sockelarbeitslosigkeit auch in diesem Sinne verwendet.

Wieweit die Zunahme der Rentnerinnen und Rentner in der IV mit den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zusammenhängt, ist ebenfalls umstritten. Ergebnisse des Nationalen Forschungsprogrammes 45⁵ deuten auf einen Zusammenhang hin. Denn in Kantonen, in denen die Erwerbslosigkeit höher ist, ist auch die IV-Quote höher. (Gärtner & Flückiger, 2005, S. 146)

Der Wandel des Arbeitsmarktes zeigt verschiedene Auswirkungen im Zusammenhang mit der Erwerbslosigkeit und hat unter anderem entscheidenden Einfluss auf die Langzeiterwerbslosigkeit. Daher lohnt es sich, an dieser Stelle die Entwicklun-

⁵ Am 1. April 1998 beauftragte der Bundesrat den Schweizerischen Nationalfonds, ein Nationales Forschungsprogramm zum Thema *Probleme des Sozialstaates* durchzuführen. Die Forschungsarbeiten wurden im Herbst 2000 gestartet und dauerten vier Jahre. Das Programm umfasste die vier Bereiche Arbeitsmarkt/Arbeitslosigkeit, Behinderung/Invalidität, Gesundheitswesen und Sozialpolitik. Ziel der total 35 Studien war es, in diesen Bereichen die Grundlagen für künftige politische Entscheide bereitzustellen. (Nationale Forschungsprogramm 45 „Probleme des Sozialstaates“, 2009)

gen der Langzeiterwerbslosigkeit der Schweiz etwas genauer zu betrachten. Dies geschieht unter speziellem Einbezug des Kantons Luzern, der für diese Bachelorarbeit relevant ist.

2.1.6 Entwicklung der Langzeiterwerbslosigkeit

Gemäss den Erhebungen des SECO waren Ende September 2009 in der Schweiz 154'409 Personen erwerbslos gemeldet. Das entspricht einer aktuellen Erwerbslosenquote von 3.9%. Damit wird ein Anstieg gegenüber dem Vorjahresmonat um 58'429 Personen oder 1.5% festgestellt. Davon galten 21'002 Personen als Langzeiterwerbslose, was einem Anteil von 13.6% entspricht. (SECO, 2009b)

Die Tabelle 1 zeigt die Entwicklung der Erwerbslosigkeit der letzten 10 Jahre in der Schweiz. Dabei ist festzustellen, dass der Monat September 2009 die höchste Erwerbslosigkeit seit 10 Jahren aufweist. Nach den tiefen Erwerbslosenzahlen der letzten beiden Jahre stieg die Erwerbslosigkeit 2009 in der Schweiz bereits nach neun Monaten beinahe auf den Wert des Jahres 2005.

Jahr	September	Jahresdurchschnitt
2000	62'329	71'987
2001	62'170	67'197
2002	101'889	100'504
2003	146'688	145'687
2004	146'341	153'091
2005	142'728	148'537
2006	121'876	131'532
2007	99'681	109'189
2008	95'980	101'725
2009	154'409	139'804*

* Januar bis September 2009

Tabelle 1: Erwerbslosigkeit in der Schweiz im Mehrjahresvergleich (eigene Darstellung in Anlehnung an SECO, 2009b)

Im Kanton Luzern lag im September 2009 die Erwerbslosenquote unter dem schweizerischen Durchschnitt bei 3.0%. Dies bedeutet ein Anstieg um 1.2% gegen-

über dem Vorjahresmonat. Somit waren im Kanton Luzern im September 2009 5'651 Personen erwerbslos gemeldet. Davon sind 687 Personen als Langzeiterwerbslose registriert. Demzufolge waren 12% der registrierten Erwerbslosen bereits mehr als ein Jahr erwerbslos und damit langzeiterwerbslos. (Dienststelle für Wirtschaft und Arbeit [wira], 2009a)

Mit dem Anstieg der Erwerbslosigkeit verbunden ist auch der Anstieg der Langzeiterwerbslosigkeit. Die Abbildung 3 zeigt den verzögerten Anstieg der Langzeiterwerbslosigkeit im Vergleich zur Erwerbslosigkeit. So sank zum Beispiel im Jahre 2001 die Langzeiterwerbslosigkeit und stagnierte im darauffolgenden Jahr, während die Erwerbslosigkeit bereits 2001 wieder massiv zunahm. Die Langzeiterwerbslosigkeit legte danach erst im Jahre 2003 ebenfalls massiv zu.

Somit zeichnet sich ab, dass auch nach dem gegenwärtigen Anstieg der Erwerbslosigkeit mit einem hohen Anstieg der Langzeiterwerbslosigkeit in den kommenden zwei Jahren zu rechnen ist.

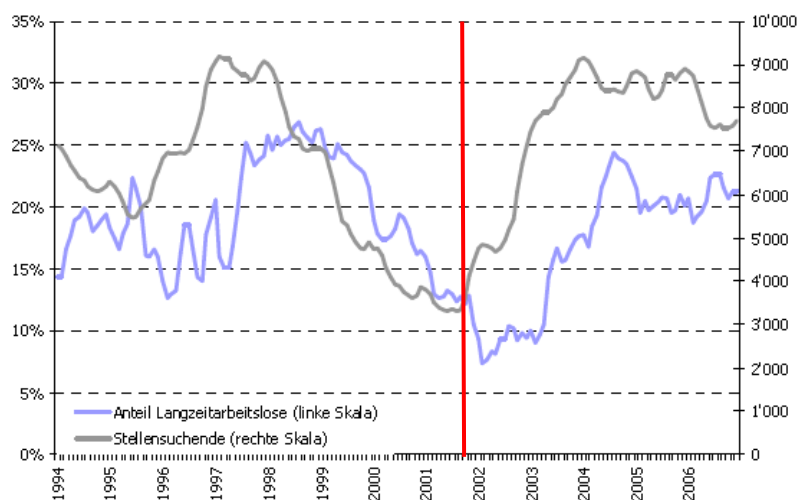


Abbildung 3: Vergleich Langzeiterwerbslose und Stellensuchende im Kanton LU (Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz [AMOSA], 2007)

Diese Entwicklungen bekommen primär die RAV zu spüren. Sie sind im Kanton Luzern, wie auch in der übrigen Schweiz, erste Anlaufstellen für erwerbslose Menschen. Auch für die vorliegende Bachelorarbeit sind die RAV von zentraler Bedeutung. Für den Forschungsteil konnte, wie bereits erwähnt, das RAV Pilatus gewonnen werden.

2.2 RAV Pilatus

Das SECO ist das Kompetenzzentrum des Bundes für alle Kernfragen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik und verantwortlich für die Umsetzung des Arbeitsvermittlungsgesetz und des AVIG. Ihre Partner in der Durchführung dieser Aufgaben sind die Kantone. (SECO, 2009c)

Im Kanton Luzern ist die wira für diese Umsetzung zuständig. Der wira sind die RAV und die öffentlichen Arbeitslosenkassen [ALK] unterstellt. Das Dienstleistungszentrum für arbeitsmarktliche Massnahmen ist in der wira eingebunden und sorgt für ein ausreichendes Angebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen (Kapitel 2.4.3). Im Kanton Luzern sind die RAV in fünf Regionen aufgeteilt, in das RAV Luzern, RAV Emmen, RAV Pilatus, RAV Sursee und RAV Wolhusen. Das Einzugsgebiet des RAV Pilatus beschränkt sich auf 16 Agglomerationsgemeinden der Stadt Luzern. (wira, 2009b) Der Auftrag den die RAV haben wird nun genauer angeschaut.

2.2.1 Auftrag

Das Leitbild der wira kann als Grundlage für Beratung in den RAV betrachtet werden:

„Wir wollen, dass die Arbeit dem Menschen dient und nicht der Mensch der Arbeit.

- Wir wirken für die Luzerner Wirtschaft
- Wir imponieren durch unbürokratische und kostenbewusste Leistung
- Wir begegnen Menschen und Ideen mit Respekt
- Wir arbeiten resultat- und kundenorientiert
- Wir leben einen fairen Umgang und tragen Sorge zueinander
- Wir übernehmen Verantwortung für unser Tun und Lassen
- Wir suchen und bieten Chancen
- Wir handeln kompetent und rechtsgleich“ (wira, 2009c)

Demnach soll eine wirtschaftsnahe, flexible und kostenbewusste Dienstleistung erbracht werden. Zu diesem Zweck arbeiten die Personalberaterinnen und Personalberater resultat- und kundenorientiert. Das bedeutet, sie nehmen die Bedürfnisse der Stellensuchenden ernst und reagieren adäquat darauf, mit dem Ziel einer ra-

schen und dauerhaften Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Zudem setzen sie im Auftrag der ALK die rechtlichen Pflichten um. Um eine möglichst kompetente Beratung zu gewähren, sind beim RAV Pilatus die Beratungsteams in folgende fünf Fachbereiche unterteilt (wira, 2009d):

- Gastgewerbe und Tourismus
- Pflegeberufe, Unterricht und übrige Berufe
- Kaufmännische Berufe, Informatik und Verkauf
- Industrie
- Bau

Die Beratenden haben nicht nur gegenüber der ALK, sondern auch gegenüber den Klientinnen und Klienten eine Aufgabe zu erfüllen. Ein Doppelmandat, das nicht einfach zu erfüllen ist und entscheidenden Einfluss auf die Beratungspraxis hat.

2.2.2 Beratungspraxis

Gemäss Schweizerischem Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung [SDBB] (2009) akquirieren und vermitteln die Personalberaterinnen und Personalberater bei den RAV Arbeitsstellen und beraten die Stellensuchenden bei der beruflichen Orientierung. Dabei steht eine möglichst rasche und dauerhafte Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt im Zentrum. Im Weiteren sollten Personalberatende über mehrjährige fachspezifische Berufserfahrungen verfügen, ein breites Allgemeinwissen und gute Arbeitsmarktkenntnisse haben. Diese vielseitige und verantwortungsvolle Aufgabe fordert eine zielorientierte Arbeitsweise, gutes Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit und Belastbarkeit für eine vorurteilslose und kompetente Beratung. Die Weiterbildung zur Personalberaterin oder zum Personalberater bei einem RAV wird durch den Verband Schweizerischer Arbeitsämter [VSAA] definiert und ist nach abgeschlossener Berufsausbildung oder einem Mittel- oder Hochschulabschluss möglich. (SDBB, 2009)

Personalberaterinnen und Personalberater in einem RAV sehen sich durch das Doppelmandat einem diffusen Rollenkonflikt gegenüber. Zum Einen sind sie eine In-

stanz die im Auftrag der ALK sanktioniert⁶ und zum Andern eine beratende Instanz, welche mit der versicherten Person Schritt für Schritt an der Vermittelbarkeit arbeitet. Dieses Dilemma zwischen Unterstützung und Kontrolle ist eine bekannte sozialarbeiterische Herausforderung, wenn Soziale Arbeit in einem gesetzlichen Rahmen stattfindet. Einerseits besteht bei den RAV der Auftrag darin, die versicherte Person zu befähigen und sie bei der Stellensuche beratend zu unterstützen, andererseits muss die versicherte Person kontrolliert werden, dass sie im Rahmen der Gesetze ihre Pflichten erfüllt. Falls diese Pflichten nicht erfüllt werden, müssen Sanktionen ausgesprochen werden.

Chantal Magnin (2005) setzte sich etwas genauer mit diesem Rollenkonflikt auseinander und untersuchte in ihrer Arbeit *Beratung und Kontrolle, Widersprüche in der staatlichen Bearbeitung von Arbeitslosigkeit* die Beratungspraxis der RAV in der Schweiz. Nach der Wirtschaftskrise von 1890 versuchte man die Erwerbslosigkeit mit Arbeitsumerziehungsanstalten zu bekämpfen. Diese Versuche scheiterten jedoch. Im Anschluss daran setzte sich in den Industrieländern vermehrt das System von Arbeitsvermittlungen durch. Durch eine Versicherung sollte das Risiko der Erwerbslosigkeit abgedeckt werden. Voraussetzung für das Entstehen dieses Systems war, dass die Erwerbslosigkeit als eigenes Soziales Risiko betrachtet wurde. (S. 9) Als Soziales Risiko werden Risiken bezeichnet, die im Leben eines Erwerbstätigen von Bedeutung sind. Ursprünglich sprach man vor allem von den Risiken Alter und Krankheit und deren Absicherung. Später kamen weitere Risiken dazu, unter anderem die Erwerbslosigkeit. (Markus Loewe, 2009, S.22)

Somit grenzte sich die Erwerbslosigkeit klar von der Kategorie der Armut ab, welche von der Sozialhilfe der Gemeinden getragen wurde. Wer also heute die Dienste eines RAV in Anspruch nimmt, gilt nicht als arm, sondern als vorübergehend erwerbslos. Bleibt dieser Zustand jedoch bestehen, wird die Gefahr der Verarmung und der Abhängigkeit von der Sozialhilfe grösser. Genau dies soll durch die Beratung der RAV verhindert werden. Ziel ist daher klar, dass die stellensuchende Person schnellstmöglich eine neue Arbeitsstelle findet. (Magnin, 2005, S. 9-10)

⁶ Bei Nichterfüllen der gesetzlichen Vorschriften des AVIG werden die Taggelder der ALK gekürzt oder gestrichen (Einstelltage)

Wie Kapitel 2.2.1 zeigt, sind die RAV intern nach Fachbereichen organisiert. Dies bedeutet, dass die Beratenden je nach RAV für bestimmte Fachbereiche zuständig sind. Auf persönliche Erfahrungen der Beratenden im jeweiligen Bereich legen die RAV grossen Wert. Auf eine Beraterin oder einen Berater sollten mindestens 75 und maximal 150 Dossiers fallen. Die Dossierzahl ist jedoch konjunkturabhängig und kann sich rasch ändern. (Magnin, 2005, S. 12)

Die Art des Kontakts zwischen Beratenden und Stellensuchenden ist entscheidend für die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung der Stellensuchenden.

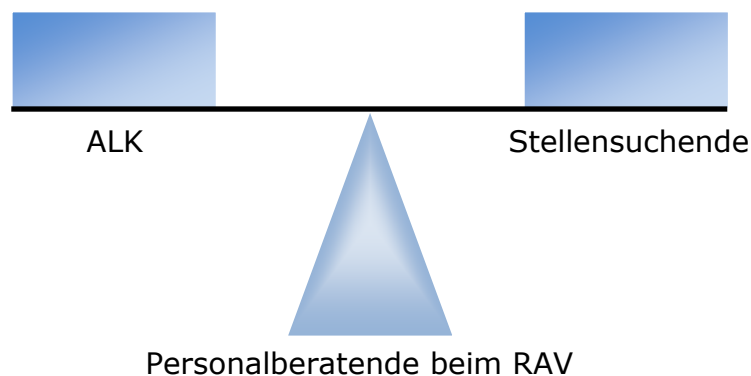


Abbildung 4: Dilemma zwischen Beratung und Kontrolle (eigene Darstellung)

Die Stellensuchenden sind verpflichtet, sich mindestens ein Mal pro Monat beim RAV beraten zu lassen. Diese Frequenz ist zu gering und erschwert die Schaffung eines Arbeitsbündnisses, das als gemeinsame Grundlage zur Lösung von Problemen der zu beratenden Person gilt. (Magnin, 2005, S. 341) Wie die Abbildung 4 verdeutlicht, befinden sich die Beratenden oft in einem Dilemma zwischen Beratung und Kontrolle. Wie bereits erwähnt, kann daraus für die Personalberaterinnen und Personalberater der RAV ein Rollenkonflikt entstehen.

Der Rollenkonflikt verhindert möglicherweise, dass die Beratenden angemessen auf die spezifische Situation der Versicherten reagieren können. Dieses Doppelmandat erschwert die Beratungssituation klar. Es hängt stark davon ab, ob sich die Beratenden mehr der Person oder dem System verpflichtet fühlt. Fühlt sie sich mehr der Person verpflichtet, wird sie beraten. Fühlt sie sich mehr dem System verpflichtet, wird sie kontrollieren. Da Kontrolle und Beratung unvereinbar sind, bleibt die Be-

handlung der zu Beratenden willkürlich. Die Gefahr ist gross, dass rein die Sympathie oder Antipathie entscheidet, ob die Beratungsgespräche mehr in Richtung Beratung oder Kontrolle gehen. Um eine wirkungsvolle Beratung zu ermöglichen kann es Sinn machen, die Beratenden weitgehend von den administrativen Aufgaben, die im Zusammenhang mit dem Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes anfallen, zu entlasten. (Magnin, 2005, S. 340-345)

Auch Gärtner und Flückiger (2005) kommen zum Schluss, dass die Vermischung zwischen Beratungs- und Kontrollfunktion in der Person der RAV Beraterin oder des RAV Beraters eine positive Zusammenarbeit mit den Klientinnen und Klienten im Hinblick auf die Wiedereingliederung verhindert. So ist auch der Beitrag der aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen zur Wiedereingliederung eher bescheiden. Durch den Wegfall der Verwaltungsaufgaben könnte eine Professionalisierung der Beratung stattfinden. (S. 146) Denn in Zusammenhang mit der Erwerbslosigkeit ist auch für Magnin (2005) klar, dass Versicherte oft Beratung brauchen, die über die alleinige Stellensuche hinaus geht. Dies erfordert ein Arbeitsbündnis, das auf Freiwilligkeit basiert, was dem Zwangscharakter der RAV Beratung widerspricht. (S. 341) Zudem wäre es ideal, wenn sich die RAV auf ein ganz bestimmtes Publikum spezialisieren könnten. Entscheidenden Einfluss dabei hat auch das Qualifikationsniveau der RAV Beraterinnen und RAV Berater. (Gärtner & Flückiger, 2005, S. 53)

Eine Spezialisierung erachten auch Andrea Grawehr und Carlo Knöpfel (2001) als sehr wichtig. Nur so kann ein Assessment stattfinden, das eine gründliche Abklärung von Fähigkeiten und Interessen ermöglicht. (S. 12-13) Es ist ein Instrument, das auch in vielen Bereichen der Sozialen Arbeit eingesetzt wird. Assessment heisst übersetzt Einschätzung, Beurteilung oder Abwägung. Grawehr und Knöpfel (2001) beschreiben das Assessment folgendermassen: „Das Assessment umfasst sowohl die Abklärungen der Vermittlungsfähigkeit als auch die Erfassung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen sowie Potenziale (Bildungs- und Praxisgrundlagen, Lernfähigkeit etc.) der Stellensuchenden unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation (...).“ (S. 39) Ein gründliches Assessment ist eine wichtige Voraussetzung für die darauffolgende Massnahme. Zudem braucht es ein frühzeitiges Assessment, was entscheidend ist für eine erfolgreiche berufliche Reintegration. Noch besser ist es, wenn dieses Assessment durch eine unabhängige Stelle erfolgen kann. Ziel soll die geeignetste Lösung sein, die auf einer Personen- und Ressourcenorientierung

beruht. Die Bereiche Bildung und Coaching zur Bewältigung von finanziellen und persönlichen Problemlagen dürfen nicht vernachlässigt werden. (S. 42-43)

Die Beratungspraxis bei den RAV ist ein wichtiger Bestandteil der Wiedereingliederung von langzeiterwerbslosen Personen. Doch was genau unter der Wiedereingliederung zu verstehen ist wird in den folgenden drei Kapiteln erläutert.

2.2.3 Wiedereingliederung

Um herauszufinden, was Wiedereingliederung bedeutet, lohnt sich der Blick ins AVIG. Artikel 1 Absatz 1 des AVIG besagt, dass das Gesetz den versicherten Personen einen angemessenen Ersatz für Erwerbsausfälle in Folge von Erwerbslosigkeit, Kurzarbeit, schlechtem Wetter oder Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers garantieren soll. Laut Absatz 2 AVIG will es drohende Arbeitslosigkeit verhindern, bestehende Arbeitslosigkeit bekämpfen und die rasche und dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt fördern. (Artikel 1 AVIG)

Das Wort Eingliederung findet sich nebst dem Artikel 1 AVIG erst wieder im Artikel 59 AVIG, im Grundsatzartikel zu den arbeitsmarktlichen Massnahmen. Artikel 59 Absatz 2 AVIG besagt, dass mit arbeitsmarktlichen Massnahmen die Eingliederung von Versicherten, die aus Gründen des Arbeitsmarktes erschwert vermittelbar sind, gefördert werden soll. Die arbeitsmarktlichen Massnahmen sollen insbesondere die Vermittlungsfähigkeit der Versicherten verbessern, damit diese rasch und dauerhaft wieder eingegliedert werden können. Dementsprechend sollen die beruflichen Qualifikationen orientiert an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts gefördert werden. Ausserdem soll die Langzeiterwerbslosigkeit vermindert werden oder zumindest die Möglichkeit, Berufserfahrungen zu sammeln, geboten werden. (Artikel 59 AVIG)

Was unter Eingliederung zu verstehen ist, wird durch diese beiden Artikel des AVIG jedoch nicht genau definiert. Ein Blick in die Literatur zeigt, dass unter dem Begriff der Wiedereingliederung die Unterscheidung zwischen beruflicher und sozialer Integration wichtig ist.

2.2.4 Berufliche Integration

Nach Daniel C. Aeppli, Roli Kälin, Walter Ott und Matthias U. Peters (2004) ist eine Person dann beruflich integriert, wenn sie über eine Anstellung auf dem ersten oder auf dem zweiten Arbeitsmarkt verfügt. Dabei wird zwischen vollständiger und teilweiser beruflicher Integration unterschieden. Vollständig ist sie, wenn es sich um eine feste Anstellung im ersten Arbeitsmarkt handelt. Von teilweiser beruflicher Integration wird dann gesprochen, wenn eine Anstellung auf dem Arbeitsmarkt nicht fest ist oder wenn sie zu einem Beschäftigungsprogramm auf dem zweiten Arbeitsmarkt gehört. (S. 17)

Beschäftigungsprogramme werden demnach als Erwerb aufgefasst. Dies stimmt mit der Definition der Erwerbslosigkeit des SECO überein, dass Teilnehmende von Beschäftigungsprogrammen nicht zu den Erwerbslosen zählen.

2.2.5 Soziale Integration

Laut Grawehr und Knöpfel (2001) gestaltet sich die Definition der sozialen Integration schwierig. Was als soziale Integration akzeptiert wird, ist von gesellschaftlichen Normvorstellungen abhängig. In den Industrieländern wird sie stark über den Erwerb definiert und kann als dynamischer und wechselseitiger Prozess beschrieben werden. Soziale Integration betrifft alle Menschen und lässt sich nicht auf Rand- oder Problemgruppen beschränken. Sie wird gerade dann umso wichtiger, wenn die berufliche Integration nicht mehr möglich ist. Besonders bei Menschen mit physischen oder psychischen Problemen gewinnt die soziale Integration an Bedeutung. Soziale Integration meint dabei, dass es um die Erhaltung und Förderung der Tagesstruktur, der sozialen Kompetenzen und des sozialen Netzwerks geht. (S. 22-26)

Dies wird als Grundlage für die berufliche Integration gesehen, denn „wem eine soziale Integration fehlt, der wird mit grösster Wahrscheinlichkeit auch in der Arbeitswelt scheitern“ (Grawehr & Knöpfel, 2001, S. 26).

Laut Aeppli et al. (2004) ist die soziale Integration die „Teilhabe und die Teilnahme einer Person am sozialen Austausch im privaten, beruflichen und öffentlichen Bereich. Die Person ist dabei einbezogen in informell und formell organisierte Tätigkei-

ten, Kontakte und Gespräche mit anderen Menschen.“ (S.24) Die Kontakte am Arbeitsplatz gehören zur sozialen Integration, nicht aber die Anstellung selbst. Diese bedeutet berufliche Integration. Die soziale und die berufliche Integration sollen dabei als gleichrangige Begriffe aufgefasst werden. Im Rahmen des Nationalen Forschungsprogrammes 45 *Probleme des Sozialstaats* haben Aepli et al. (2004) mit ihrer Forschung zu den *Wirkungen von Beschäftigungsprogrammen für ausgesteuerte Arbeitslose* ausserdem herausgefunden, dass Beschäftigungsprogramme die soziale Integration verbessern, zumindest während ihrer Dauer. Wer beruflich integriert ist, ist tendenziell auch besser sozial integriert. Für Personen, die keine grossen Defizite in der sozialen Integration haben, würden daher Programme ausreichen, die lediglich die berufliche Integration zum Ziel haben. Zudem hat die Forschung gezeigt, dass Beschäftigungsprogramme mit Einzeleinsatzplätzen grundsätzlich erfolgreicher für die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt sind, als kollektive Beschäftigungsprogramme. Sämtliche Programme wurden aber von den meisten Teilnehmenden als sehr positiv betrachtet. (S. 131-132)

Weshalb nicht nur die berufliche, sondern auch die soziale Integration sehr bedeutend ist, wird deutlich, wenn man sich mit den Auswirkungen der Erwerbslosigkeit beschäftigt.

2.3 Auswirkungen der Erwerbslosigkeit

Seit es die Arbeitslosenforschung gibt, sieht sie sich mit dem Grundproblem konfrontiert, Ursache und Wirkung auseinanderhalten zu können (Mehlich, 2005, S. 203). Es ist also schwierig herauszufinden, ob beispielsweise eine bestehende Erkrankung die Erwerbslosigkeit verursacht hat oder ob die Erwerbslosigkeit zum Ausbruch der Krankheit geführt hat. Viele Studien zeigen aber, dass die Erwerbslosigkeit bei vielen Betroffenen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt.

Körperliche Beschwerden, wie etwa Bluthochdruck, Schlafstörungen oder Herzprobleme treten auf. Ebenso zeigt sich bei den Betroffenen eine klare Erhöhung des Alkohol- und Nikotinkonsums. Besonders häufig sind psychische Erkrankungen. Depressionen, Angststörungen oder geminderte Lebensfreude sind einige davon. Aber auch die sozialen Netzwerke bröckeln mit zunehmender Dauer der Erwerbslosigkeit. Rückzug und soziale Isolation führen zum Verlust der sozialen Identität. Auch die

engsten Familienbeziehungen verschlechtern sich mit der Zeit. Der Faktor Zeit ist demnach ein sehr wichtiger Aspekt. Diese Tatsache lässt sich durch die gesamte Literatur der Arbeitslosenforschung bestätigen. Die körperlichen und psychischen Folgen der Erwerbslosigkeit nehmen mit der Dauer der Erwerbslosigkeit zu. Daher sind Langzeiterwerbslose meist stärker belastet. (Hendrik Berth, Peter Förster, Yve Stöbel-Richter, Friedrich Balck & Elmar Brähler, 2006, S.111-116)

Lange Erwerbslosigkeit verschlechtert also die Gesundheit. Dies haben auch Aepli et al. (2004) mit ihrer Forschung zu den *Wirkungen von Beschäftigungsprogrammen für ausgesteuerte Arbeitslose* im Rahmen des Nationalen Forschungsprogrammes 45 *Probleme des Sozialstaats* herausgefunden. Die Gesundheit der wieder erwerbstätigen Personen war im Moment der Befragung erheblich besser als diejenige der erwerbslosen Personen. Ausserdem kamen sie zum Schluss, dass Personen, die ausgesteuert und weiterhin erwerbslos sind, erheblich weniger gesund sind. (S. 133)

Laut Promberger (2008) zeigt die Arbeitslosenforschung, dass legitime Alternativen zum Erwerb, wie beispielsweise Familienarbeit für Frauen, ehrenamtliche Tätigkeiten, Verrichtung und so weiter, die negativen Folgen von Erwerbslosigkeit kompensieren können. Diese Alternativen sind aber nicht für alle Menschen unter allen Umständen zugänglich. Ein alleinstehender Mann mittleren Alters ohne Kinder, hat beispielsweise keinen Zugang zu einer gesellschaftlich anerkannten Alternativrolle und ist durch die unter anderem gesundheitlichen Folgen der Erwerbslosigkeit stark bedroht.

Wem eine solche Alternativrolle fehlt oder wer sich nicht anderweitig selbst beschäftigen kann, durchläuft während der Erwerbslosigkeit gemäss zahlreicher Literatur verschiedene Phasen. Ersichtlich wird dies aus dem Vierphasenmodell der Belastung durch Erwerbslosigkeit (vgl. Abbildung 5).

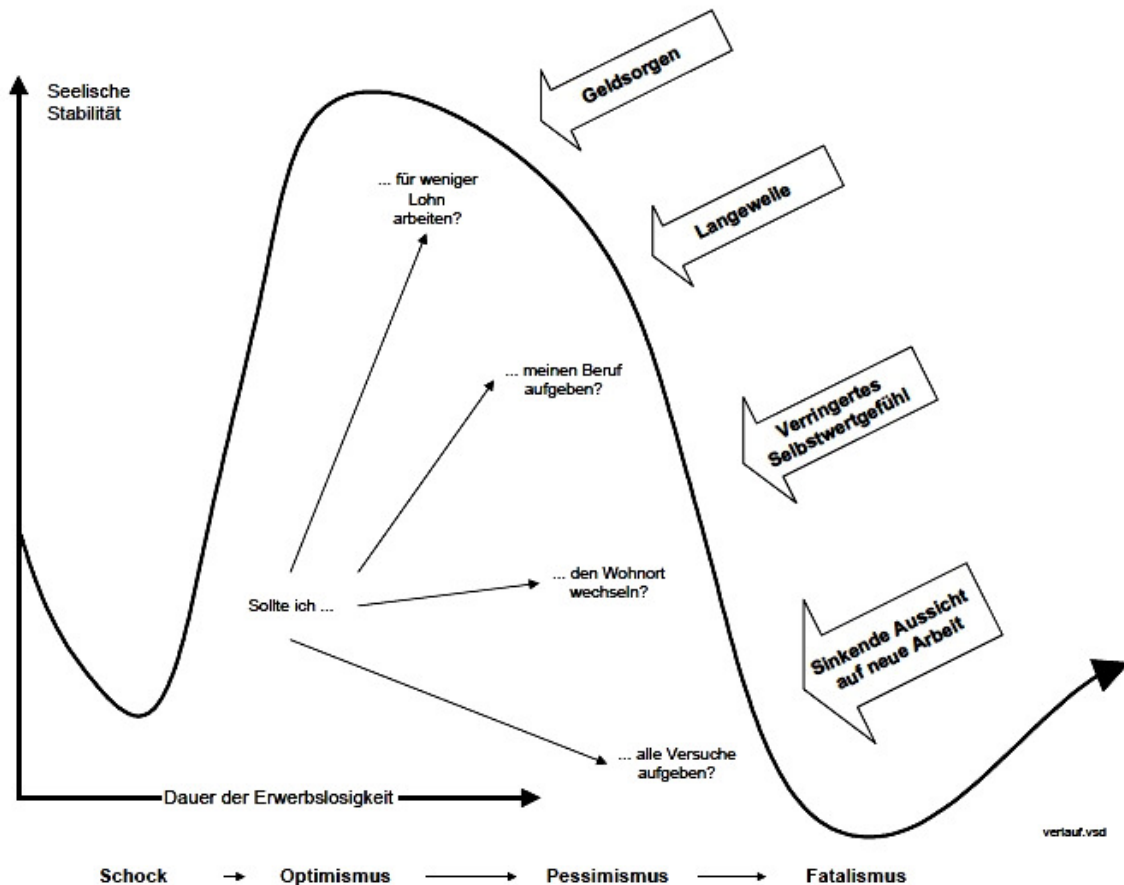


Abbildung 5: Vierphasenmodell der Belastung durch Erwerbslosigkeit (Stefan Spycher, Eva Nadai & Peter Gerber, 1996 zit. in Beat Baumann & Dana Zurr, 2006, S. 22)

Verliert eine Person den Erwerb, ist sie als erstes geschockt. Sie muss akzeptieren können, dass sie erwerbslos ist, was eine grosse Belastung ist. Auf den Schock folgt nach Linda Pelzmann (1985) eine erste Erleichterung und konstruktive Anpassung. Der Verlust des Arbeitsplatzes wird als Erleichterung empfunden, da der ganze Stress der Arbeit und die Ungewissheit der Arbeitsplatzbedrohung wegfallen. Viele Erwerbslose sind daher in den ersten Wochen der Erwerbslosigkeit froh über die gewonnene Freizeit und beschäftigen sich dann bald mit der Arbeitssuche. Die Anfangsphase der Erwerbslosigkeit wird also häufig als Entlastung empfunden. Diese Phase dauert zwei oder drei Monate und hinterlässt kaum Spuren. Erst nach etwa sechs Monaten kommen die Belastungen und Defizite zum Tragen. Gesundheitliche,

finanzielle, psychische und soziale Probleme zeigen sich. Die Erwartungen ans Leben, Interessen und Zielstrebigkeit nehmen stufenweise ab. Damit nimmt auch die Erfolgswahrscheinlichkeit auf eine neue Anstellung ab. Die Gründe für diese Tatsache suchen die Betroffenen immer bei sich selber. Das Selbstwertgefühl der Betroffenen ist sehr tief, bis schliesslich die Hoffnung auf eine neue Anstellung verloren geht und sich ein Prozess der Anpassung an die Dauererwerbslosigkeit vollzieht. (zit. in Baumann & Zurr, 2006, S. 21).

Die Auswirkungen der Erwerbslosigkeit werden nochmals verdeutlicht, wenn man sich die Bedeutung des Erwerbs vor Augen führt.

2.3.1 Bedeutung des Erwerbs

Seit der industriellen Revolution geschieht der Erwerb ausserhalb des häuslichen Umfelds. Daher wird heutzutage oft vom Beruflichen und vom Privaten gesprochen, das getrennt voneinander betrachtet wird. Beruflich geht der Mensch seinem Erwerb nach und steht in sozialen Beziehungen mit Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen und Vorgesetzten. Privat bewegt er sich im Kreise der Familie, der Nachbarschaft oder von Freunden. Diese Integration bringt soziale Anerkennung mit sich. Durch den Erwerb ist man in entsprechende Beziehungsgeflechte integriert, gilt als etwas Wertvolles und ist gesellschaftlich anerkannt. Wer arbeitet trägt über den Lohn auch wesentlich zur sozialen Sicherung einer Gesellschaft bei, da diese hauptsächlich über Abgaben vom Lohn finanziert wird. Erwerb ist also ein wesentlicher Faktor für die soziale Integration eines Menschen. Seit ihrem Beginn versucht die Arbeitslosenforschung herauszufinden, welche Funktionen der Erwerb hat. Eine bekannte und grundlegende Studie hierzu ist die Marienthal-Studie⁷. (Promberger, 2008)

Marie Jahoda (1983) leitete diese Studie Anfang der 30er Jahre. Sozialforscher der Universität Wien untersuchten damals die Erwerbslosigkeit in einem österreichi-

⁷ Die Feldarbeit in Marienthal ist ein frühes Beispiel für die Organisation sozialwissenschaftlicher Forschung als Teamarbeit und für eine Forschungsstrategie, die Informationen vor Ort systematisch einbezieht. Das Leitungsteam bestand aus Paul Felix Lazarsfeld, Marie Jahoda und Hans Zeisel. Hauptergebnis der Studie ist, dass Erwerbslosigkeit (nicht wie bis dahin erwartet) zur aktiven Revolution, sondern zur passiven Resignation führt. Die 1933 erstveröffentlichte Arbeit ist richtungsweisend, da qualitative und quantitative Methoden erstmal in der Sozialforschung kombiniert wurden. (Universität Hannover, 2002)

schen Dorf, in dem durch die Schliessung einer Textilfabrik praktisch die ganze Dorfbevölkerung erwerbslos wurde. Die Studie stellte bei den Erwerbslosen Verluste der räumlichen und zeitlichen Orientierung, vermehrte Suchterkrankungen, Perspektivlosigkeit, zunehmende soziale, psychische, physische Probleme und schliesslich soziale Isolation fest. Daraus schloss Jahoda, dass der Erwerb nicht nur zu materiellem Wohlstand, sondern auch zu Wohlbefinden und Gesundheit führen kann. Gründe dafür liegen in der festen Zeitstruktur, in den sozialen Kontakten ausserhalb des engeren sozialen Netzes, im Verfolgen gemeinsamer Ziele und vereinfacht gesagt in den regelmässigen Aktivitäten die der Mensch dank des Erwerbs hat. (zit. in Promberger, 2008)

Die Schliessung einer gesamten Fabrik führt logischerweise zu Erwerbslosigkeit von sämtlichen Angestellten. Doch angenommen, das Unternehmen müsste nicht gleich von heute auf morgen die Tore schliessen, dann würde sich zeigen, dass nicht alle angestellten Personen gleichermassen vom Risiko betroffen sind, die Anstellung zu verlieren.

2.3.2 Erwerbslosigkeitsrisiko

Das Erwerbslosigkeitsrisiko einer Person hängt laut Uwe Blien (2008) stark von ihrem Bildungsniveau ab. Dies zeigt sich auch, wenn man die Erwerbslosenquote genauer betrachtet. Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss sind wesentlich stärker von Erwerbslosigkeit betroffen als Arbeitskräfte mit einem Lehrabschluss. Am wenigsten betroffen sind Menschen mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Menschen mit einer niedrigen Ausbildung haben folglich klar schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Erklärungsansätze liegen darin, dass gering qualifizierte Arbeitskräfte einfacher zu ersetzen sind als Hochqualifizierte, die in den industriellen Ländern als Folge des technischen Fortschritts sehr gesucht sind. So findet eine Verlagerung der betrieblichen Nachfrage hin zu hochqualifizierten Arbeitskräften statt. Folgen davon sind unter anderem, dass Produktionen in Länder mit niedrigen Löhnen verschoben werden und zunehmend Arbeiten, die früher durch gering qualifizierte Arbeitskräfte ausgeführt wurden, durch Maschinen erledigt werden. (Blien, 2008)

Dass das Erwerbslosigkeitsrisiko für gering qualifizierte Arbeitskräfte besonders hoch ist zeigen auch Gärtner und Flückiger (2005), die ebenfalls die Ergebnisse des Nationalen Forschungsprogramms 45 untersucht haben. Sie zeigen auch, dass die ausländische Bevölkerung und Menschen über 50 Jahren ein ebenso hohes Erwerbslosigkeitsrisiko tragen. Diese drei Bevölkerungsgruppen sind besonders vom Risiko der Langzeiterwerbslosigkeit betroffen. Sie gehören zu den Gruppen der Bevölkerung bei denen eine berufliche Integration sehr schwierig oder gar nicht mehr möglich ist. (S. 52-56)

Besonders problematisch wird es laut Grawehr und Knöpfel (2001) dann, wenn sich die einzelnen Punkte kumulieren (S. 13). Diese Mehrfachproblematik ist eine der wichtigsten Ursachen für Langzeiterwerbslosigkeit. Die Mehrfachproblematik ist gemäss Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV] (2009) eine Häufung oder Kumulation von folgenden Problemen:

- Erwerbslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit
- medizinische Probleme (physisch und/oder psychische)
- schlechte arbeitsmarktliche Voraussetzungen (Bildung, Sprache, Alter)
- finanzielle Probleme (wirtschaftliche Not oder davon bedroht)
- familiäre Probleme (Pubertät)
- systemische Probleme (u.a. auch Erziehungsprobleme)
- Beziehungsprobleme
- Integrations- und Motivationsprobleme (Anpassungsschwierigkeiten, soziale Isolation)

Deshalb fordern Gärtner und Flückiger (2005) für eine erfolgreiche berufliche Integration gezielte und auf die individuelle Situation abgestimmte Massnahmen (S. 147). Besonders das ‚supported employment‘ zeigt, dass eine Integration durch langfristige Unterstützung und Begleitung sogar bei Menschen mit schweren psychischen Behinderungen erfolgreich sein kann (vgl. Kapitel 2.4.5).

Vor allem die erwähnte Mehrfachproblematik lässt Professionelle der Sozialen Arbeit aufhorchen. Sie sind in ihrer Arbeit nahezu täglich damit konfrontiert und haben sich unter anderem mit der psychosozialen Beratung darauf spezialisiert, ihre Klientel professionell zu begleiten. Interessant ist nun zu sehen, ob im Bereich der Langzeiterwerbslosigkeit ein erhöhter Bedarf an psychosozialer Beratung vorhanden ist.

2.3.3 Psychosoziale Beratung

Wie die Einleitung zum Kapitel 2.3 zeigt können psychische Erkrankungen Folge von Erwerbslosigkeit sein. Diese Erkenntnis ist Grundlage der Studie *Arbeitslosigkeitserfahrungen, Arbeitsplatzunsicherheit und der Bedarf an psychosozialer Versorgung*⁸ von Berth et al. (2008). Sie versuchte den Bedarf an professioneller psychosozialer Beratung von erwerbslosen Menschen zu ermitteln. Die Studie kam zum Schluss, dass eine aktuelle Erwerbslosigkeit für Betroffene eine psychische Belastung ist, allerdings nicht auch gleichzeitig einen erhöhten Bedarf an psychosozialer Beratung auslöst. Daraus leitet die Studie ab, dass Betroffene selbst den Bedarf nicht wahrnehmen können oder wahrnehmen wollen. Daher brauche es, gerade bei Personen, die erst seit kurzem erwerbslos sind, niederschwellige und kurzzeitige Interventionen wie beispielsweise motivierende Gesundheitsgespräche, die eine grosse Wirksamkeit entfalten können. (S. 111-116)

Eine motivierende Beratung ist nach Aeppli et al. (2004) von Beginn der Erwerbslosigkeit an sehr wichtig und gewinnt mit deren Dauer stark an Bedeutung. So kommen sie zum Schluss, dass die Vermittlung von Ausgesteuerten nur dann von Erfolg gekrönt sein kann, wenn die Beratung gezielt auf ihre spezifische Situation eingeht. Dies auf dem Hintergrund basierend, dass mit zunehmender Dauer der Erwerbslosigkeit auch die Gefahr steigt, dass die betroffenen Erwerbslosen sozial ausgegrenzt werden und sich auch selber zu isolieren beginnen. Parallel dazu sinkt auch die Wahrscheinlichkeit, den vielfältigen Anforderungen einer Arbeitsstelle zu genügen (vgl. Kapitel 2.3). (S. 131-132)

Eine frühe Beratung und spezifisch bei der Langzeiterwerbslosigkeit eine enge psychosoziale Beratung sind also zentral. Viele Beschäftigungsprogramme bestätigen diese Theorie und bieten ein so genanntes Coaching an. Nichts desto trotz bleiben die Erfolge gering, auf diesem Weg langzeiterwerbslose Personen wieder im ersten Arbeitsmarkt integrieren zu können (Aeppli et al., 2004, S. 24-26). Deshalb lohnt es sich genauer hinzuschauen, wie gegenwärtig die Langzeiterwerbslosigkeit in der Schweiz bekämpft wird.

⁸ Dabei handelt es sich um eine Umfrage in Sachsen (Deutschland) die sich im Sommer 2006 bei 357 erwerbslosen Personen, die über mehrere Jahre begleitet wurden, mittels Fragebogen nach ihren psychischen Problemen und dem Bedürfnis nach psychologischer Beratung oder Betreuung erkundigte. (Berth et al., 2006)

2.4 Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit

Zur Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit wurden bereits zahlreiche Instrumente installiert. Vorweg ist jedoch ein Blick auf den Wertewandel und den ersten und zweiten Arbeitsmarkt unabdingbar, ehe sich Kapitel 2.4.3 den arbeitsmarktlichen Massnahmen widmet. Darauf aufbauend werden zwei Modelle vorgestellt, die zur Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit eingesetzt werden können.

2.4.1 Wertewandel

In Anbetracht des steten Wandels auf dem Arbeitsmarkt, der ein erhöhtes Risiko für bestimmte Bevölkerungsgruppen darstellt und der zunehmenden Sockelarbeitslosigkeit, stellt sich die Frage, ob im heutigen oder zukünftigen Arbeitsverständnis ein rigoroser Wertewandel stattfinden muss. Die Frage ist, ob sich Erwerb von einer existenzsichernden Tätigkeit zu einer unbezahlten, sinnvollen Tätigkeit wandeln soll. So würde nicht mehr eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber entlohnen, sondern die Gesellschaft. Nicht mehr die Leistung, sondern der geschaffene Nutzen an der Gesellschaft wäre so der Massstab der Entlohnung. (Peter Hasler, 2007, S. 91)

In diesem Zusammenhang gewinnen die Ansätze von Hans Ruh (1996) an Bedeutung. Durch die zunehmende Ausgrenzung von Menschen aus dem gesellschaftlichen Leben sieht er eine mögliche Aufhebung des Dualismus von Erwerb und Freizeit zugunsten eines differenzierteren Modells. So würde der Erwerb an Bedeutung verlieren und die Existenzsicherung müsste durch einen staatlich garantierten Grundlohn gewährleistet werden. (S. 19-46)

Mit der Einführung eines Grundlohnes würde der Staat stark an Bedeutung gewinnen. Doch genau hier setzt Hasler (2007) seine Kritik an. Er würde nicht so weit gehen, denn das Überhandnehmen staatlicher Einflussnahme sei nicht erwünscht. Zudem würde sie eine Einbusse der persönlichen Freiheit bedeuten, was unserem heutigen modernen Menschenbild nicht gerecht werden würde. Er vergleicht denn auch solche Ansätze mit dem Sozialismus und Kommunismus, die beide gezeigt hätten, dass das Resultat für den Einzelnen deutlich schlechter ausgefallen sei. (S. 91-92)

Nichts desto trotz sieht Hasler (2007) klaren Handlungsbedarf. So muss der Staat und die Gesellschaft der geforderten Flexibilität gerecht werden (vgl. Kapitel 2.1.5). Ein möglicher Ansatz liegt in der Anpassung des Bildungssystems. Dieses soll sich in Zukunft vermehrt auf Lernprozesse und Grundfähigkeiten ausrichten und wegkommen vom Ausrichten auf spezifische Berufe. Gleichzeitig müsse auch das Sozialsystem flexibler werden, sprich einfacher und schneller. Um aber der Flexibilität gerecht zu werden, brauche es letztlich auch ein Umdenken der Arbeitnehmerschaft. Gelingt dies nicht, müssten ausreichend Chancen und sinnvolles Tun ermöglicht werden. Dies sei Aufgabe des Staates, der Gesellschaft und der Wirtschaft gleichermaßen. (S. 95) Die Frage ist nur, was Hasler (2007) genau unter sinnvollem Tun versteht. Vielleicht deutet er damit auf den zweiten Arbeitsmarkt hin, der für einzelne Menschen als Dauerlösung dienen könnte. Dies muss an dieser Stelle offen gelassen werden. Jedoch zeigt Hasler (2007), dass eine Beschäftigung, auch wenn sie im Sinne einer sozialen Integration erfolgt, enorm wichtig ist. Um in die Diskussion über den zweiten Arbeitsmarkt einzusteigen, muss zuerst die Abgrenzung zum ersten Arbeitsmarkt erfolgen.

2.4.2 Erster und zweiter Arbeitsmarkt

In der Theorie herrscht keine Klarheit über die Begriffe des ersten und zweiten Arbeitsmarktes. Oft werden laut Grawehr und Knöpfel (2001) auch die Begriffe freier oder ordentlicher und ergänzender Arbeitsmarkt verwendet. Der Begriff ergänzend sei insofern geeigneter, als dass er die Durchlässigkeit zum ordentlichen oder freien Arbeitsmarkt am besten zum Ausdruck bringt. (S. 25)

Grawehr und Knöpfel (2001) äussern folgendermassen, was unter dem Begriff ergänzender Arbeitsmarkt zu verstehen ist:

„Der ergänzende Arbeitsmarkt umfasst sämtliche Integrationsmassnahmen für Erwerbslose, unabhängig von ihrem Status (Arbeitslosenversicherung, Sozialhilfe, IV oder anerkannter Flüchtling), mit der Zielsetzung der sozialen und beruflichen Integration, wobei die soziale Integration eine Voraussetzung für die berufliche Integration darstellt. Neben Massnahmen zur sozialen und beruflichen Integration werden auch Massnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen (zum Beispiel Aus-, Fort-

und Weiterbildung) (...) angeboten. (...) Die Massnahmen sind zielgruppen- und ressourcenorientiert ausgestaltet und sind je nach Zielgruppe befristet oder unbefristeter Natur.“ (S. 26)

Demgegenüber stehen Aepli et al. (2004) die den Begriff zweiter Arbeitsmarkt bewusst verwenden. Dieser ist für sie ein Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik und definiert diese negativ über den Begriff der passiven Arbeitsmarktpolitik, die aus reinen Unterstützungsleistungen für Erwerbslose besteht und primär der materiellen Existenzsicherung dient. Unter aktiver Arbeitsmarktpolitik werden dagegen Massnahmen verstanden, die die Arbeitsmarktchancen von Erwerbslosen erhöhen oder erhalten und damit direkten Einfluss auf Qualität und Struktur des Arbeitskräfteangebots haben. (S. 141-144)

Weshalb Aepli et al. auf den Begriff zweiter Arbeitsmarkt zurückgreifen wird aus folgender Darstellung klarer:

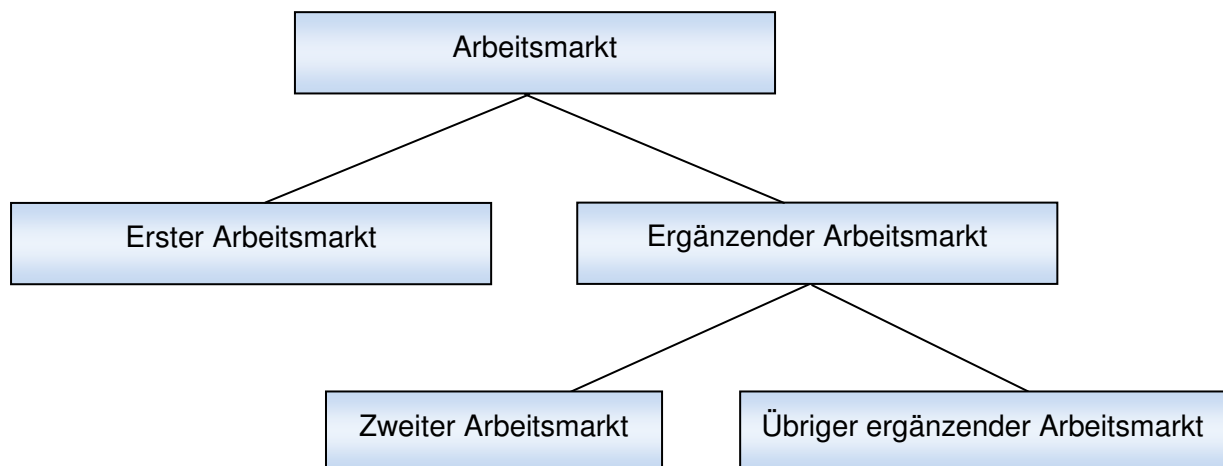


Abbildung 6: Erster und zweiter Arbeitsmarkt (eigene Darstellung in Anlehnung an Aepli et al., 2004, S. 144)

Nach Aepli et al. (2004) muss der ergänzende Arbeitsmarkt noch in den zweiten Arbeitsmarkt und den übrigen ergänzenden Arbeitsmarkt unterschieden werden. Der zweite Arbeitsmarkt hat Erwerbslose (vorübergehende Beschäftigung), Ausgesteuerte (Sozialhilfe) und Zivildienstleistende zum Zielpublikum, während sich im übrigen ergänzenden Arbeitsmarkt Behinderte (geschützte Werkstätten), Menschen im Strafvollzug und Zivilschutzleistende bewegen. (141-143)

Laut Thomas Rüst und Annelies Debrunner (2005) ist für den zweiten Arbeitsmarkt kennzeichnend, dass er einer institutionellen Regelung mit entsprechenden Zugangskriterien unterliegt. Zugang dabei haben grundsätzlich alle Personen, deren Integration in den Arbeitsmarkt erschwert ist. Zwischen dem ersten und dem zweiten Arbeitsmarkt einen Überlappungsbereich gibt. Dazu zählen ausgelagerte geschützte Arbeitsplätze oder Leiharbeitsverträge, bei denen Personen durch Betriebe des zweiten Arbeitsmarktes angestellt und an Firmen des ersten Arbeitsmarktes ausgeliehen werden. Einige Betriebe bezeichnen sich auch als Sozialfirmen⁹ und verstehen sich als Mischformen, da sie sich weitestgehend am ersten Arbeitsmarkt orientieren. (S. 29)

Rüst und Debrunner (2005) fassen also auch das was Aepli et al. (2004) im übrigen ergänzenden Arbeitsmarkt definieren unter dem Begriff ergänzender Arbeitsmarkt zusammen. Einfacher definiert Mehlich (2005) den zweiten Arbeitsmarkt. Für ihn ist der zweite Arbeitsmarkt die „öffentlich geförderte Beschäftigung (...). Sie ist zusätzlich und zeitlich begrenzt“ (S. 106).

Im allgemeinen Sprachgebrauch haben sich die Begriffe erster und zweiter Arbeitsmarkt durchgesetzt. Daher werden diese Begriffe weiterhin in dieser Bachelorarbeit verwendet. Mit dem Begriff zweiter Arbeitsmarkt ist jeweils die Definition nach Aepli et al. (2004) gemeint, da sie die für diese Bachelorarbeit relevanten langzeiterwerbslosen Personen explizit unter dem Begriff des zweiten Arbeitsmarktes einbezieht (vgl. Abbildung 6).

Aus allen Definitionen lässt sich das gemeinsame Ziel erkennen, dass den Betroffenen möglichst der Zugang zum ersten oder freien Arbeitsmarkt ermöglicht werden soll, unabhängig davon ob nun vom zweiten oder ergänzenden Arbeitsmarkt gesprochen wird. Dieses Ziel soll mit den arbeitsmarktlichen Massnahmen erreicht werden.

⁹ Sozialfirmen sind eine Antwort auf die Veränderungen des Arbeitsmarktes und tragen als Bindeglied zwischen Individuum und Markt dazu bei, benachteiligte Menschen ins Erwerbsleben zu (re)integrieren. Im Unterschied beispielsweise zu herkömmlichen Beschäftigungsprogrammen orientieren sich Sozialfirmen gleichwertig an sozialen und betriebswirtschaftlichen Standards. Der Begriff ist in der Schweiz noch relativ neu und wird teilweise unterschiedlich verwendet. (Arbeitsgemeinschaft Schweizer Sozialfirmen [ASSOF], 2009)

2.4.3 Arbeitsmarktliche Massnahmen

Die arbeitsmarktlichen Massnahmen im Kanton Luzern sind in Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen unterteilt. Bei den Bildungsmassnahmen stehen zahlreiche Sprachkurse, persönlichkeitsorientierte Kurse, berufsspezifische Kurse und Übungsfirmen zur Auswahl. Bei den Beschäftigungsmassnahmen stehen sechs Angebote zur Verfügung, wovon zwei für Jugendliche konzeptioniert sind. Zu Beginn der Erwerbslosigkeit werden Informationsveranstaltungen für deutschsprachige und fremdsprachige angeboten, damit die Stellensuchenden über ihre Rechte und Pflichten, sowie über wichtige Punkte des erfolgreichen Verhaltens im Arbeitsmarkt informiert sind und wissen, wo ihnen bei Fragen Hilfe geboten wird. (wira, 2009e)

Im Rahmen der arbeitsmarktlichen Massnahmen wird immer wieder von den Beschäftigungsprogrammen gesprochen. Laut Aeppli et al. (2004) ist dann von einem Beschäftigungsprogramm die Rede, wenn es sich um eine Beschäftigung für erwerbslose Personen handelt, die zeitlich befristet und von der öffentlichen Hand ganz oder teilweise finanziert ist. Ziel ist die berufliche oder die soziale Eingliederung oder beides. Die Programme können dabei im ersten oder im zweiten Arbeitsmarkt angesiedelt sein. Viele sind auch mit einer Fort- oder Weiterbildung mittels diverser Kursen verbunden. Sind Menschen beim RAV gemeldet und gelten sie als vermittlungsfähige Erwerbslose (vgl. Kapitel 2.1.2), haben sie Zugang zu den Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung. Diese werden von der ALK finanziert und haben den Zweck, die berufliche Eingliederung zu erleichtern. Sie ermöglichen den Teilnehmenden, ihre beruflichen Qualifikationen zu erhalten und neue Fähigkeiten zu fördern. Die vorübergehende Beschäftigung kann auch im Rahmen von Berufspraktika in Unternehmen oder in Motivationssemestern für Schulabgänger erfolgen. Die Beschäftigungsprogramme der ALK unterscheiden kollektive Programme oder Einzeleinsatzplätze. Diese können in öffentlichen Verwaltungen oder in privaten Organisationen und Unternehmungen sein. (S. 24-26)

Die Tabelle 2 gibt einen Überblick über die zahlreichen Angebote, die für Stellensuchende Menschen im Kanton Luzern zugänglich sind. Festzustellen ist, dass spezifisch für langzeiterwerbslose Menschen zwei Angebote existieren, je eine Massnahme für Fachkräfte und eine für Hilfskräfte. Nicht aufgeführt sind nationale Projekte.

<p>Bildungsmassnahme</p>	<p>Persönlichkeitsorientierte Kurse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bewerbungscoaching - Standortbestimmung - Orientierungs- und Kommunikationskurs mit anschliessendem Praktikum [OKP] für langzeitstellenlose Fachkräfte - Bewerbungscoaching für langzeitstellenlose Hilfskräfte <p>Sprachkurse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deutsch, Englisch und Französisch <p>Informatik allgemein</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einstufungstest Informatik - PC Einstieg <p>Handwerkliche/Technische Kurse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schweisskurse - Staplerkurs <p>Gastgewerbe/Hauswirtschaft/Raumpflege</p> <ul style="list-style-type: none"> - Küchenkurs - Servicekurs <p>Gesundheits- und Sozialbereich</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pflegekurs <p>Selbständige Erwerbstätigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informationsveranstaltung - Kurs Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit <p>Übungsfirmen</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Fit für die Arbeitswelt</i> (für Männer)
<p>Beschäftigungsmassnahmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - In öffentlichen Spitälern, Alters- und Pflegeheimen - In karitativen Organisationen - Im Stellennetz beim Schweizerischen Arbeiter Hilfswerk [SAH] - Motivationssemester für Jugendliche

Tabelle 2: Übersicht arbeitsmarktlicher Massnahmen im Kanton Luzern (eigene Darstellung in Anlehnung an die wira, 2009e)

Es wird ersichtlich, dass für langzeiterwerbslose Menschen zwei spezifische Angebote vorhanden sind. Die erste Bildungsmassnahme ist für langzeiterwerbslose Fach-

kräfte konzipiert. Es beinhaltet einen Orientierungs- und Kommunikationskurs mit anschliessendem Praktikum [OKP]. Die Kurse dauern 12 Wochen und dienen der Neuorientierung. Die Teilnehmenden sollen damit realistische Berufsziele gemäss ihren Stärken und Fähigkeiten verfolgen. Zudem wird ein vollständiges und wirkungsvolles Bewerbungsdossier erarbeitet und die mündliche und schriftliche Stellensuche trainiert. Die zweite Bildungsmaßnahme ist ein Bewerbungscoaching für langzeiterwerbslose Hilfskräfte und dauert acht Wochen. Diese Massnahme hat im Kursteil ebenfalls die Neuorientierung zum Ziel. Zusätzlich wird ein Ressourceninventar (Auflistung der Stärken und Fähigkeiten) und ein Aktionsplan für die weitere Zusammenarbeit mit dem Beratenden auf den RAV erstellt. (wira, 2009e)

Nebst diesen beiden Angeboten gibt es keine weiteren spezifischen arbeitsmarktlichen Massnahmen für langzeiterwerbslose Personen. Dies schlägt sich auch in der folgenden Abbildung 7 nieder, die zeigt, dass in der Schweiz der Zwischenverdienst nach 12 Monaten, also nach dem Beginn der Langzeiterwerbslosigkeit, stark zunimmt, während die Beschäftigungsprogramme rückläufig sind.

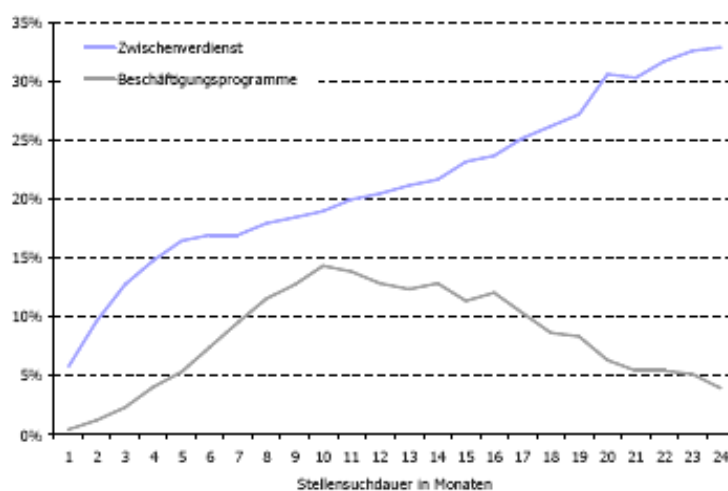


Abbildung 7: Zwischenverdienste und Beschäftigungsprogramme im Vergleich (AMOSA, 2007)

Was die Abbildung 7 nicht zeigt, ist der Erfolg oder der Misserfolg der stark ansteigenden Zwischenverdienste. Denn langzeiterwerbslose Menschen, die einen Zwischenverdienst erreichen, verlieren diesen nicht selten nach kurzer Zeit wieder. Eine feste Anstellung resultiert selten. Eher kann ein neuer Zwischenverdienst ange-

treten werden. Diese vielen Wechsel wirken sich aber letztendlich negativ auf die Stellensuche aus. (Aeppli et al., 2004, S. 129-132)

Ob weitere Beschäftigungsprogramme spezifisch für langzeiterwerbslose Personen nötig sind oder mehr Erfolg bringen, würden ist fraglich. Es macht aber Sinn an dieser Stelle nach neuen Ansätzen zu suchen. Die folgenden zwei Kapitel stellen zwei solche neueren Ansätze in der Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit vor.

2.4.4 Interinstitutionelle Zusammenarbeit

Aufgrund der zunehmenden Erwerbslosigkeit entstand Ende der 90er Jahre auf Bundesebene das Projekt IIZ. Laut Hannes Lindemeyer (2007) war dabei der Leitgedanke, dass Staat und Wirtschaft in Zusammenhang mit der Erwerbslosigkeit in der Verantwortung stehen. Staat und Wirtschaft sollen deshalb dafür sorgen, dass eine nachhaltige Arbeitsmarktentwicklung angestrebt wird, die der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung trägt und aktiv fördert. Insbesondere sollen den leistungsschwächeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Perspektiven eröffnet werden. Vorrangiges Ziel muss dabei die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt sein. Wo dieses Ziel nicht erreicht werden kann, sind den betroffenen Menschen sinnvolle Tätigkeiten zu eröffnen und sie vor Desintegration zu schützen. Menschen, die erwerbslos sind, werden oft zwischen den verschiedenen Kostenträgern wie Arbeitslosenversicherung, Sozialhilfe oder IV hin und her geschoben. Gerade auch um dies zu verhindern, wurde die IIZ ins Leben gerufen. Falsche Anreize und Doppelspurigkeiten sollen so verhindert werden. So entstand in den einzelnen Kantonen eine breite Palette von Projekten zur IIZ. (S. 64)

Nebst der IIZ gewann in Zusammenhang mit Menschen mit einer psychischen Erkrankung in letzter Zeit ein anderes Modell an Bedeutung. Das Modell ‚supported employment‘. Mit diesem Modell werden die Betroffenen direkt am Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt begleitet. Damit konnten in den USA, und jüngst auch in Europa, beträchtliche Erfolge in der Wiedereingliederung erzielt werden.

2.4.5 Supported employment

„Supported employment“ heisst übersetzt unterstützte Beschäftigung. Ein weiterer Begriff, den es zu klären gilt. Unter der deutschen Übersetzung ist der Begriff nicht bekannt. Daher wird explizit der englische Begriff verwendet. Arbeit statt Rente, Begleitung am Arbeitsplatz oder das „job coaching“ werden in Zusammenhang mit dem „supported employment“ oft genannt. Dies alles sind Elemente des „supported employment“, welche es in der Schweiz schon seit über 20 Jahren in verschiedenen Fachstellen, die im Bereich der Arbeitsintegration angesiedelt sind, gibt. Allerdings bezieht sich keine der Fachstellen ausdrücklich auf das Modell „supported employment“. Dies hat seine Gründe: In der Schweiz geht man bisher von einer stufenweisen Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt aus. Durch berufliche Massnahmen wird eine Person im geschützten Rahmen auf den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet. Innerhalb dieses Stufenkonzepts kommen einzelne Elemente des „supported employment“ vor, beispielsweise das individuelle Coaching oder das Bewerbungstraining. Das Modell „supported employment“ hat jedoch einen anderen Ansatz, der vom Stufenkonzept losgelöst ist. Es geht von einer direkten Integration in den ersten Arbeitsmarkt aus, ganz nach dem Prinzip „first place, then train“ (erst platzieren, dann trainieren). Im Gegensatz dazu herrscht im Stufenkonzept das Prinzip „first train, then place“ (erst trainieren, dann platzieren) vor. Das Modell „supported employment“ hatte immer diejenigen Personen zur Zielgruppe, die als nicht vermittlungsfähig oder schwer vermittelbar galten. So wurde es ursprünglich in den USA zur Wiedereingliederung von Menschen mit einer Behinderung konzipiert. Seit den 80er Jahren wird es auch im Bereich der psychiatrischen Rehabilitation eingesetzt. Grundlage ist eine normale Anstellung in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes. (Rüst & Debrunner, 2005, S. 36-38)

Vom „supported employment“ wird gesprochen, wenn folgende wesentlichen Merkmale erfüllt sind:

- „Bezahlte Arbeit
- Direkte Platzierung (erst platzieren, dann trainieren)
- Individuell angepasste Unterstützung
- Langfristige Unterstützung am Arbeitsplatz (auch für Arbeitgeber; ohne zeitliche Begrenzung)
- Förderung der Selbstbestimmung (Angebot von Wahlmöglichkeiten)“ (Rüst & Debrunner, 2005, S. 37)

Mit dem Modell ‚supported employment‘ konnten in den USA Menschen mit einer psychischen Erkrankung wesentlich erfolgreicher wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden als in Europa, wo mehrheitlich das Stufenkonzept, wie es die Schweiz kennt, vorherrscht. (Rüst & Debrunner, 2005, S. 36-38) Es stellt sich nun die Frage, ob ein solcher Erfolg auch in der Schweiz möglich wäre, obwohl sich laut Wulf Rössler und Bettina Bärtsch (2008) die sozialrechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in der Schweiz zum Teil erheblich von denjenigen der USA unterscheiden.

Um der oben genannten Frage nachzugehen, wurde mit finanzieller Unterstützung des ‚Quality of Life and Management of Living Resources Program‘¹⁰ der Europäischen Union das Modell ‚supported employment‘ in verschiedenen europäischen Ländern, darunter auch der Schweiz, erprobt. In der Schweiz war die Psychiatrische Universitätsklinik [PUK] Zürich Zentrum des Modellversuchs. Die Teilnehmenden wurden dabei zufällig konventionellen Massnahmen (geschützter Arbeitsplatz) oder dem ‚supported employment‘ zugeteilt. Die Durchführung fand zwischen 2003 und 2005 statt. Die Evaluation hat gezeigt, dass bei allen Modellversuchen in Europa das Modell ‚supported employment‘ erfolgreicher war. So fanden 55% der Teilnehmenden wieder eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt. Bei konventionellen Massnahmen betrug die Quote lediglich 28%. Auch war die durchschnittliche Länge der Beschäftigung beim ‚supported employment‘ mit 130 Tagen zu 31 Tagen bei konventionellen Massnahmen deutlich höher. Damit hat sich gezeigt, dass dieser Ansatz auch in Europa, und damit auch der Schweiz, hoch effektiv ist. (Rössler, & Bärtsch, 2008)

Die Gründe, weshalb das Modell ‚supported employment‘ in den letzten Jahren in der Schweiz an Bedeutung gewonnen hat, sind vielseitig. Der Hauptgrund aber liegt laut Charlotte Spindler (2008) in der Tatsache, dass in den letzten Jahren psychische Probleme zur häufigsten Ursache für Invalidität geworden sind. (S. 27-29) Diese Invalidität, das heisst, die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter, die ei-

¹⁰ Programm zur Lebensqualität und zum Management lebender Ressourcen gemäss dem 5. Rahmenprogramm (FP5) der Europäischen Union. Es umreist die Schwerpunkte der Forschung, technologischen Entwicklung und Demonstration (RTD) der Europäischen Union im Zeitraum 1998-2002. Diese Schwerpunkte wurden auf der Basis gemeinsamer Kriterien ausgewählt, in denen sich die wichtigsten Anliegen wie Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und der Lebensqualität für die EU-Bürger niederschlagen. (Europäische Kommission, 2006)

ne IV-Rente beziehen, hat sich ausserdem seit 1982 mehr als verdoppelt (Rüst & Debrunner, 2005, S. 15). Gleichzeitig ist sehr beunruhigend, dass der Wiedereinstieg für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung äusserst gering ist. Zudem kam es seit den 90er Jahren zu einem steten Abbau von geschützten und anforderungsarmen Arbeitsplätzen. Auch sind sich viele Fachpersonen einig, dass eine Wiedereingliederung an einem echten Arbeitsplatz am erfolgreichsten ist. Denn so kann das Selbstwertgefühl enorm gestärkt und die Lebenssituation wesentlich verbessert werden. Dies bestätigen auch die bisherigen Befunde der PUK Zürich, die zum Modellversuch ‚supported employment‘ gemacht werden konnten. Es zeigte sich ein markanter Unterschied zu denjenigen Personen, denen geschützte Arbeitsplätze vermittelt wurden. So hatten die Menschen, die im Rahmen des ‚supported employment‘ teilnahmen deutlich weniger Hospitalisationen, weniger Depressionen und Ängstlichkeit. Nebst der PUK Zürich führen nur noch die Universitären Psychiatrischen Dienste Bern ein Projekt im Bereich des ‚supported employment‘ durch. Dank dem ausgewiesenen Erfolg der PUK sind nun auch die Sozialversicherungen auf das ‚supported employment‘ aufmerksam geworden, nicht zuletzt auch deshalb, weil das ‚job coaching‘ mit CHF 8000 pro Klientin und Klient und Jahr wesentlich günstiger ist als ein Platz eines geschützten Arbeitsplatzes. (Spindler, 2007, S. 27-29)

Das ‚job coaching‘ ist wichtiger Bestandteil des ‚supported employment‘ und trägt mit seiner individuell angepassten Unterstützung und Begleitung wesentlich zum Erfolg des Modells bei.

2.4.6 Supported employment und job coaching

Wie schon erwähnt, kennen verschiedene Fachstellen in der Schweiz bereits Elemente des ‚supported employment‘. Das ‚job coaching‘ ist eines davon. Im Gegensatz zum Begriff ‚supported employment‘ ist der Begriff ‚job coaching‘ im deutschsprachigen Raum bekannt und hat sich durchgesetzt. Daher ist eine Übersetzung ins Deutsche nicht nötig und es kann weiterhin der englische Begriff verwendet werden. Innerhalb des ‚job coaching‘ gibt es verschiedene Coaching-Modelle (vgl. Abbildung 8), weshalb eine klare Unterscheidung wichtig ist. Grundsätzlich wird zwischen dem Modell „Starthilfe“ und dem Modell „Prozessbegleitung und Nachbegleitung“ unterschieden. Bei Ersterem wird vor allem die Einstiegsphase begleitet,

oft im Sinne eines offenen Angebotes im Bedarfsfall. Bei Letzterem geht es um eine länger dauernde Begleitung am Arbeitsplatz. Es kommt also zu einer Begleitphase nach der Vermittlung. (Rüst & Debrunner, 2005, S. 11-14)

In Kombination mit den verschiedenen Zugangsmöglichkeiten lassen sich vier verschiedene Typen voneinander unterscheiden:

		Coaching-Modell	
		Prozessbegleitung oder Nachbegleitung	Starthilfe
Zugangsmöglichkeit	Direkter Arbeitsmarktzugang	Typ A Direkter Zugang Coaching am Arbeitsplatz als festes Angebot	Typ B Direkter Zugang Hauptgewicht liegt auf Abklärung und Vermittlung
	Stufenkonzept	Typ C Ergänzend zu interner beruflicher Massnahme Coaching am Arbeitsplatz als festes Angebot	Typ D Ergänzend zu interner beruflicher Massnahme Hauptgewicht liegt auf Abklärung und Vermittlung

Abbildung 8: Typen von Coaching-Modellen (Rüst & Debrunner, 2005, S. 12)

In der Schweiz kommen alle Typen von Coaching-Modellen vor. Abhängig sind sie von den jeweiligen rechtlichen und finanziellen Gegebenheiten der Fachstellen. Die verschiedenen Coaching-Angebote sind jeweils zeitlich limitiert. Typ A entspricht am ehesten dem Coaching-Modell, das im Rahmen des ‚supported employment‘ verstanden wird. Wichtig dabei ist, dass das Angebot zeitlich unbegrenzt ist. (Rüst & Debrunner, 2005, 11-14)

Typ A spricht zudem von einem Coaching am Arbeitsplatz. Was darunter zu verstehen ist, zeigt das nachfolgende Kapitel.

2.4.7 Coaching am Arbeitsplatz

Beim ‚job coaching‘ ist der Beratungsprozess mit der Vermittlung eines Arbeitsplatzes nicht abgeschlossen. Im Rahmen des ‚supported employment‘ arbeiten die Job Coaches nicht nur begleitend, sondern sind in steter Kooperation mit den Beschäftigten und deren Vorgesetzten. Genauso wie sich der Begriff ‚job coaching‘ im Deutschen durchgesetzt hat, ist auch der Job Coach mittlerweile ein Begriff, der sich in der deutschen Literatur durchgesetzt hat und analog dem Englischen verwendet wird. Es entsteht eine Dreiecksbeziehung zwischen der beschäftigten Person, dem Job Coach und der Arbeitgeberschaft. Besonders die Zusammenarbeit zwischen dem Job Coach und der Arbeitgeberin und dem Arbeitgeber ist an dieser Stelle genauer zu betrachten. Denn dieses Rollenpaar ist gesellschaftlich nicht üblich und kann daher nicht auf bekannte Rollenmuster zurückgreifen. Die entsprechende Zusammenarbeit muss deshalb immer wieder neu geklärt werden. Ein schematisches Vorgehen ist so nicht möglich und es müssen immer wieder neue individuelle Kooperationsformen gefunden werden. (Rüst & Debrunner, 2005, S. 13-14)

Die zentralen Aufgaben eines Job Coaches sehen wie folgt aus:

- Individuelle Bedarfsplanung und Erarbeiten eines Fähigkeitsprofils
 - Akquisition
 - Arbeitsplatzanalyse
 - Qualifizierung am Arbeitsplatz
 - Ermöglichen einer kontinuierlichen Evaluation mit regelmässigem Feedback
 - Vermittelnde Übersetzertätigkeit zwischen allen Beteiligten
 - Vermittlung situativ angepasster Information (zu psychischer Krankheit)
 - Gezielte Beratung zur Anpassung von Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen
 - Förderung durch situationsgerechtes Setzen und Überprüfen von Zielen
 - Krisenintervention und Entscheidungshilfen (auch bei allfälligem Beenden)
- (Rüst & Debrunner, 2005, S. 36-39)

Hat der Job Coach erst einen Arbeitsplatz akquirieren und besetzen können, ist vor allem die stets vermittelnde Tätigkeit zwischen allen Beteiligten zentral. In diesem Zusammenhang wird auch vom Coaching in der Triade gesprochen, über das folgende Darstellung einen Überblick gibt:

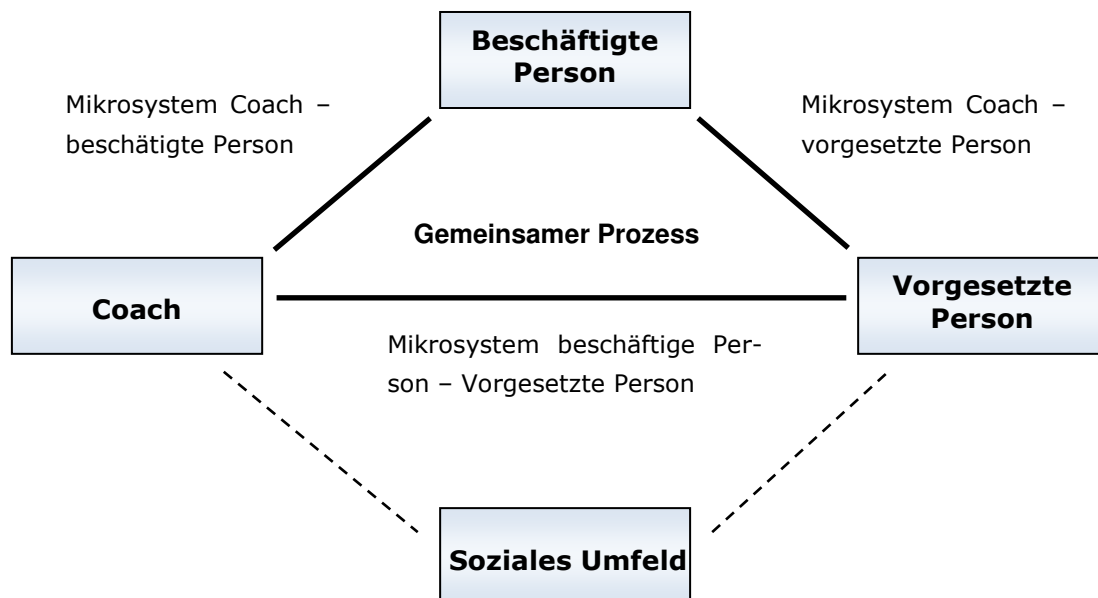


Abbildung 9: Coaching am Arbeitsplatz (eigene Darstellung in Anlehnung an Rüst & Debrunner, 2005, S. 87)

Durch die entstehende Dreiecksbeziehung ergeben sich automatisch Spannungsfelder. Beispielsweise beim Job Coach selbst. Die Zielorientierung steht hier der Prozessorientierung gegenüber. Zentrale Frage dabei ist, ob sich der Job Coach primär am Vermittlungsziel oder an einem längerfristigen Lernprozess orientiert. Ein weiteres Spannungsfeld zeigt sich bei der Frage, ob der Job Coach mehr Klienten- oder Arbeitgeberzentriert arbeitet. Entscheidend dabei ist vor allem die Rolle der arbeitgebenden Person. Die hohe Kunst des Job Coaches ist es also, dass die arbeitgebende Person, trotz der Klientenzentrierung, nicht vergessen geht und eine gute, ausgeglichene Dreiecksbeziehung entstehen und beibehalten werden kann. (Rüst & Debrunner, 2005, S. 86-88) Damit eine solche Dreiecksbeziehung überhaupt entstehen kann, müssen auch arbeitgebende Personen des ersten Arbeitsmarktes gefunden werden, die bereit sind im Rahmen des ‚supported employment‘ mit einem Job Coach zusammen zu arbeiten. Nur 8% aller Unternehmen beschäftigten 2005 in der Schweiz eine Person mit einer Funktions- oder Aktivitätseinschränkung. Gleichzeitig hat eine repräsentative Umfrage ergeben, dass 31% der antwortenden Un-

Unternehmen die Beschäftigung einer Person mit einer Behinderung grundsätzlich für möglich halten. Diese Zahlen deuten darauf hin, dass eine gewisse Bereitschaft der Unternehmen vorhanden wäre, eine Person im Rahmen des ‚supported employment‘ zu beschäftigen. (Rüst & Debrunner, 2005, S. 15)

Job Coaches haben Ausbildungen, die von einer Lehre bis zum Studium reichen. Ein Schwergewicht ist bei den sozialen Berufen zu finden. Viele Job Coaches verfügen über eine oder auch mehrere qualifizierte berufliche Weiterbildungen und haben in der Regel eine breite Lebens- und Berufserfahrung. Die Mehrheit von ihnen war schon im Bereich Wirtschaft und Verwaltung und im Sozialbereich tätig. Viele bejahen den Bedarf an einer berufsspezifischen Weiterbildung. (Rüst & Debrunner, 2005, S. 159)

Viele Job Coaches bringen demnach Ausbildungen und Erfahrungen aus sozialen Berufen mit. Damit stellt sich die berechtigte Frage, ob sich hier im Rahmen des ‚supported employment‘ ein neues Berufsfeld für die Soziale Arbeit öffnet. Insbesondere ist an dieser Stelle die Verbindung zur Langzeiterwerbslosigkeit interessant.

2.4.8 Supported employment und Langzeiterwerbslosigkeit

Dass das Modell für Langzeiterwerbslose erfolgversprechend sein könnte, zeigt auch ein Versuch im Kanton Genf, bei dem Langzeiterwerbslose durch professionelle private Betreuung erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Laut Yves Flückiger und Pierre Kempeneers (2008) war die private Betreuung erfolgreicher und schneller als die Vermittlung über die RAV. Zudem war die Vermittlung unter dem Strich auch günstiger. Zu dem Pilotversuch kam es im Jahr 2006 in Genf, in dem durchschnittlich eine Arbeitslosigkeit von 7% vorherrschte. Dabei lag der Anteil von Langzeiterwerbslosen bei 35%, was weitaus höher war als der Schweizerische Durchschnitt von 20%. Beim Versuch, der ein Jahr lang dauerte, wurde eine private Firma zur Vermittlung von Langzeiterwerbslosen eingesetzt. Die Firma Hestia Partners¹¹ setzte zu diesem Zweck drei Beratende, zwei Call-Center-

¹¹ Hestia Partners ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH). Sie wurde 2006 für den Zeitraum von einem Jahr mit der beruflichen Wiedereingliederung von 100 nach

Mitarbeitende und eine Sekretärin ein. Um die Effizienz mit den RAV zu vergleichen, wurde der Firma aus hundert Personen eine Zufallsstichprobe von Menschen, die genau zwölf Monate erwerbslos waren, zugeteilt. Gleichzeitig wurde eine Kontrollgruppe gebildet, die von den RAV betreut wurden. Nach einem Beobachtungszeitraum von 670 Tagen hat sich gezeigt, dass 53% der Hestia-Gruppe wieder eine Anstellung fanden. Demgegenüber fanden 36% der Kontrollgruppe wieder eine Anstellung. Gründe für den Erfolg der Hestia Partners können in der Spezialisierung des Unternehmens auf Langzeiterwerbslose gesehen werden. Im Gegensatz zu den RAV hat das Unternehmen weniger Verwaltungsarbeiten. Dies ermöglicht eine engere Betreuung und Konzentration auf das Kerngeschäft. Die geringe Fallzahl ist dabei ausschlaggebend. Zudem hat das Unternehmen genügend Kapazität, um freie Stellen auf dem Arbeitsmarkt zu suchen. (S. 13-14)

Diese private Betreuung kommt den Aufgaben eines Job Coaches sehr nahe und weist darauf hin, dass auch das Modell ‚supported employment‘ für die Integration von Langzeiterwerbslosen erfolgreich sein kann. Der Versuch mit der privaten Betreuung in Genf zeigt auch, dass die Beratungspraxis der RAV nicht unbedingt auf die Langzeiterwerbslosigkeit ausgerichtet ist.

Allein aufgrund der Theorie könnten bereits einige relevante Schlüsse gezogen werden. Umso spannender ist nun der Vergleich mit Aussagen aus der Praxis. Daher steigt die Bachelorarbeit an dieser Stelle in den Forschungsteil ein.

dem Zufallsprinzip ausgewählten Arbeitslosen beauftragt. Das Unternehmen hat Sitz in Genf. (Flückiger & Kempeneers, 2008)

3 Forschungsmethode

Dieses Kapitel beschreibt die Überlegungen, die zur Methodenwahl, zur Stichprobe, zur Datenerhebung und zur Auswertung der Ergebnisse führten. Konkret wird aufgezeigt, weshalb welche Forschungsmethode gewählt wurde und wie der Ablauf der qualitativen Erhebung erfolgte.

3.1 Methodenwahl

Die empirische Forschung dieser Bachelorarbeit hat zum Ziel, die Angebots- und Nachfrageseite von arbeitsmarktlichen Massnahmen, die auf die Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit abzielen, auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Für den Forschungsteil dieser Bachelorarbeit wurde das Leitfadeninterview als geeignete Forschungsmethode der qualitativen empirischen Sozialforschung gewählt. Das Leitfadeninterview eignet sich als Befragungstechnik, weil durch die offenen Leitfragen bei den interviewten Personen das Wissen gezielt abgefragt werden kann.

„Der Leitfaden schneidet die interessierenden Themen aus dem Horizont möglicher Gesprächsthemen heraus und dient dazu, das Interview auf diese Themen zu fokussieren“ (Michael Meuser & Ulrike Nagel, 1997, S. 488).

Durch diese Vorgehensweise werden dem Interview Strukturen gegeben, jedoch lassen die offenen Fragen genügend Raum, damit die interviewten Personen frei berichten können. Der Vorteil liegt darin, dass mittels Fragenkatalog konkrete Fragen gestellt werden können und die interviewten Personen das Gespräch auf neue Gesichtspunkte erweitern können. Das Interview kann dadurch gesteuert werden. Das Einhalten dieser Struktur im Leitfadeninterview ist jedoch nicht zwingend.

„Damit wird der Gefahr entgangen, dass das Interview zu einem Frage- und Antwort-Dialog verkürzt wird, indem die Fragen des Leitfadens der Reihe nach ‚abgehakt‘ werden, ohne dass dem Befragten Raum für seine (möglicherweise auch zusätzlichen) Themen und die Entfaltung seiner Relevanzstrukturen gelassen wird“ (Barbara Friebertshäuser, 1997, S. 377).

Diese offene Befragungsweise ermöglicht den Zugang zu verschiedenen Sichtweisen über die forschungsrelevanten Themen. Somit eignet sich diese Erhebungsmethode besser als aufwändige narrative Interviews, quantitative Forschungen (standardisierter Fragebogen) oder Gruppendiskussionen.

Sowohl auf der Angebots- wie auch auf der Nachfrageseite sind Expertinnen und Experten vorhanden. Mit den Experteninterviews, die identisch wie Leitfadenterviews erfolgen, kann das persönliche Expertenwissen bestens erhoben werden.

Als Experte gilt,

„wer in irgendeiner Weise Verantwortung trägt für den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolle einer Problemlösung (...)“ respektive „wer über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügt“. (Meuser & Nagel, 1991, S. 443)

Gemäss der Eingrenzung (vgl. Kapitel 1.4) wird die Forschung zum Einen im RAV Pilatus und zum Andern in einer arbeitsmarktlichen Massnahme mit langzeiterwerbslosen Personen durchgeführt. Bei quantitativen Forschungen wird durch eine grosse Menge der Fragebogenerhebung eine statistische Repräsentativität erreicht. Bei qualitativen Forschungen ist eine solch hohe Datenerhebung nicht möglich. Es wird aber eine inhaltliche Repräsentativität erreicht, indem vorab eine deduktive Stichprobe für die Forschung gebildet wird.

„Die Kriterien zur Bildung der Stichprobe ergeben sich aus der Fragestellung, der Untersuchung, theoretischen Vorüberlegungen sowie anderen Studien“ (Uwe Flick, 1999, S. 79).

Die Literatur zeigt, dass für die Experteninterviews mit den langzeiterwerbslosen Menschen Expertinnen und Experten als Stichprobe nach folgenden drei Kriterien zu suchen sind: Menschen über 50 Jahre, Ausländerinnen und Ausländer und niedrigqualifizierte Personen. Diese Personen sind besonders gefährdet, länger erwerbslos zu bleiben (vgl. Kapitel 2.3.2). Für die Experteninterviews mit den Beratenden bei den RAV ist die Stichprobe nach folgenden Kriterien geplant: Äquivalente Anzahl Teilnehmende aus allen Beratungsteams, von beiden Geschlechtern und nach Erfahrungsgrad (Anzahl Beratungsjahre im RAV).

Als Grundlage für diese sechs Experteninterviews mit den RAV Beraterinnen und RAV Berater werden aus den Experteninterviews mit den langzeiterwerbslosen Personen drei Fallvignetten gebildet. Diese Fallvignetten stellen prototypische Situationsbeispiele aus dem Alltag dar. Daher werden zentrale Aussagen aus den Interviews mit den langzeiterwerbslosen Personen zu standardisierten Fallvignetten verarbeitet. Den Beratenden wird in den Experteninterviews damit eine überschaubare und informative Fallschilderung vorgelegt. Darauf aufbauend folgt der Fragekatalog. Mit diesem Vorgehen wird eine grosse Vielfalt bei den Antworten erreicht und die standardisierten Fallvignetten ermöglichen zudem einen Vergleich der Antworten.

3.2 Durchführung

Für eine inhaltliche Repräsentativität der Forschung wird eine Mindestzahl von 12 Interviews determiniert. Die Forschung ist in zwei Expertengruppen zu je sechs Personen aufgeteilt. Zuerst erfolgen vorrangig die sechs Experteninterviews mit den langzeiterwerbslosen Menschen, um daraus drei Fallvignetten (vgl. Kapitel 4.2) für die sechs Experteninterviews mit den RAV Beraterinnen und RAV Berater zu kreieren. Diese Fallvignetten stellen in diesem Zusammenhang Situationsbeispiele aus dem Alltag dar, um darauf aufbauend durch Leitfragen das Erfahrungswissen der Befragten abzurufen. Mit diesem Ablauf kann eine dichte Datengewinnung generiert werden, um eine inhaltliche Repräsentativität zu erreichen. Damit dies gelingt, wurde der gesamte Prozess vorgängig für diese Bachelorarbeit in einem Zeitplan festgelegt (vgl. Abbildung 10), in Arbeitsschritte unterteilt und terminiert.

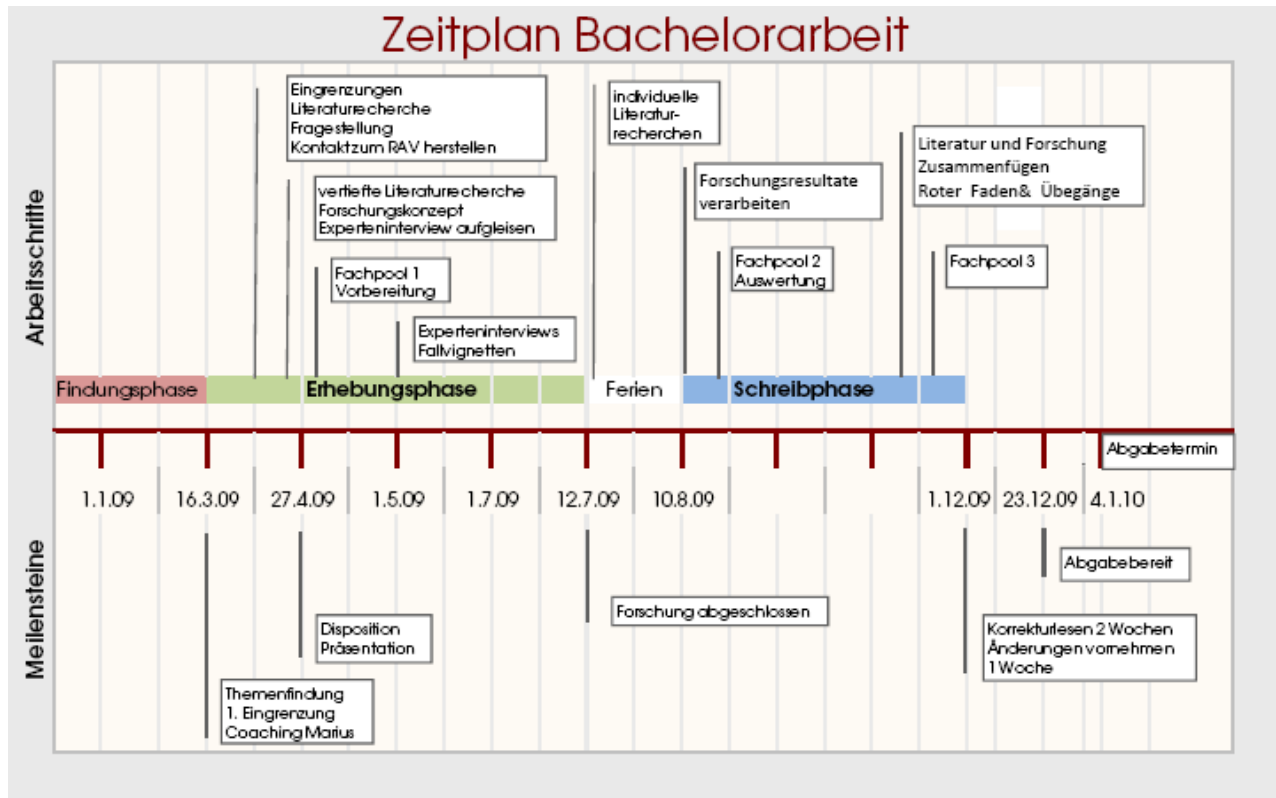


Abbildung 10: Zeitplan Bachelorarbeit (eigene Darstellung)

Die Abbildung 10 stellt den Zeitplan der Bachelorarbeit dar. Der Forschungsprozess besteht aus einer Erhebungsphase und einer Schreibphase. In der grün eingefärbten Erhebungsphase werden die Experteninterviews geführt, die Fallvignetten gebildet und eine ausführliche Literaturrecherche durchgeführt. Die blau eingefärbte Schreibphase dient der Verarbeitung der Forschung, der Auswertung der Forschungsergebnisse und ihrer Verknüpfungen mit der Theorie.

Zur Durchführung der Erhebung wurde folgendes Vorgehen gewählt:

Eine Person führte mittels Leitfragen das Experteninterview, während die andere Person simultan ein Gesprächsprotokoll schrieb. Zudem wurden die Interviews auf einen digitalen Tonträger aufgenommen. Die Daten in den Gesprächsprotokollen konnten im Nachhinein mit den Tonträgern partiell ergänzt werden. Die Tonaufnahme lieferten zudem narrative Aussagen für authentische Aussagen im Auswertungsteil. Die Fragebögen wurden anonymisiert angelegt, damit keine Rückschlüsse auf die Befragten gemacht werden können. Somit ist der Datenschutz gewährleistet.

3.2.1 Interviews mit Langzeiterwerbslosen

Basierend auf die leitenden Annahmen im Kapitel 1.3 sind Fragen für das Leitfadeninterview mit den langzeiterwerbslosen Personen entstanden. Einführend wurden die Teilnehmenden über die Erfassungsmethode (vgl. Einleitung Kapitel 3.2) und den Datenschutz informiert. Zu Beginn jedes Interviews wurden Daten zur Person erhoben.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die sechs Interviewpersonen dieser Expertengruppe:

	G	J	Z	N	BBW	RAV
1	Weiblich	1985	Ledig	CH	Lehrabbruch (Coiffeuse) und Job im Service (~4 Jahre)	>1 Jahr
2	Männlich	1977	Verheiratet	Kosovo	Anlehre Kühlerspengler	1 Jahr
3	Weiblich	1971	Geschieden	CH	Hauswirtschaftsangestellte	4 Jahre
4	Männlich	1979	Ledig	Somalia	Temporär Jobs in der Landwirtschaft und Gastronomie	1 Jahr
5	Weiblich	1959	Ledig	Serbien	Lehre als Näherin und 17 Jahre im Gastgewerbe	1 Jahr
6	Männlich	1955	Ledig	CH	Kochlehre und Wirteprüfung, 37 Jahre auf dem Beruf	>1 Jahr

Legende:

G: Geschlecht **J:** Jahrgang **Z:** Zivilstand **N:** Nationalität **BBW:** Bildungsgrad und beruflicher Werdegang **RAV:** Beim RAV arbeitslos gemeldet seit...

Tabelle 3: Überblick Expertengruppe Langzeiterwerbslose (eigene Darstellung)

Die Darstellung zeigt, dass eine gute Durchmischung der Befragten gegeben ist. Beide Geschlechter sind ausgeglichen vertreten, je drei Personen sind aus der Schweiz und aus dem Ausland. Zudem sind zwei Personen über 50 Jahre alt und eine Person unter 25 Jahren. Weiter ist der Bildungsgrad sehr unterschiedlich und reicht von keiner Ausbildung über eine Anlehre bis zum Lehrabschluss. Drei Personen sind seit einem Jahr beim RAV gemeldet und drei Personen seit mehr als einem

Jahr. Damit konnten die Interviews wie geplant nach den Kriterien der Stichprobe durchgeführt werden (vgl. Kapitel 3.1).

Folgender Interviewleitfaden lenkte die Experteninterviews.

Die Interviews wurden durch eine Einstiegsfrage eröffnet. Die offene Einstiegsfrage animierte die Befragten zum freien Erzählen. Damit setzten sie automatisch den persönlichen Schwerpunkt zur Thematik.

1. Was haben sie bisher beim RAV erlebt (Welche Erinnerungen haben sie an die Zeit beim RAV)?

Eine weitere Frage bringt hervor, wie die Betroffenen welche arbeitsmarktlichen Massnahmen erlebt haben und wie wirksam diese empfunden wurden.

2. Wie haben sie die arbeitsmarktlichen Massnahmen des RAVs erlebt?
 - 2.1 Was konnten sie davon profitieren?
 - 2.2 Von welcher arbeitsmarktlichen Massnahme konnten sie nicht viel profitieren?

Die nächste Frage diente dazu, die Befragten zu einer Selbsteinschätzung ihrer Situation zu bewegen und begründen zu lassen. Darauf folgte eine weitere Unterfrage zur eigenen Einschätzung über chancenverbessernde Massnahmen.

3. Wie schätzen sie ihre aktuelle Chance auf eine Anstellung ein?
 - 3.1 Wie begründen sie diese Einschätzung?
 - 3.2 Was glauben sie, würde ihre Chancen verbessern?

Wie hoch die Motivation auf die Stellensuche ist, sollte die dritte Frage hervorbringen. Die Skalierung ermöglicht eine grafische Darstellung der Motivation im Auswertungsteil. Zudem wurde nach der Veränderung der Motivation seit Beginn der Erwerbslosigkeit gefragt und womit ein Steigerung der Motivation erzielt werden könnte.

4. Wenn Sie Ihre Motivation zur Stellensuche auf einer Skala von 1 bis 10 einschätzen müssten, wo liegt diese?
 - 4.1 Wie hat sich diese verändert seit ihrer Erwerbslosigkeit?

4.2 Was müsste geschehen dass diese Einstufung näher bei 10 zu liegen kommt?

Die abschliessende Frage hatte zum Ziel, eine ihrer Ansicht nach optimale Unterstützung durch das RAV zu definieren. Dies könnte Hinweise auf allfällige Angebotslücken liefern.

5. Welche Art von Unterstützung würde Ihnen beim RAV am meisten helfen?

3.2.2 Interviews mit Beratenden beim RAV Pilatus

Auf Grund des kleinen Beratungsteams beim RAV Pilatus und der begrenzten Interviewzahl konnten nicht alle in der Stichprobe festgelegten Beratungsbereiche abgedeckt werden (vgl. Tabelle 4). Es wurde jedoch auf eine möglichst breite Vielfalt geachtet. Eine weitere Eingrenzung nach Geschlecht und nach Erfahrungsgrad konnte nicht wie geplant (vgl. Kapitel 3.1) umgesetzt werden, da zu wenig Frauen beim RAV Pilatus arbeiten. Hervorzuheben ist jedoch, dass alle Beratenden über Führungserfahrungen verfügen und lediglich zwei Beratende erst seit einem Jahr an dieser Arbeitsstelle sind.

Fachbereiche	Anzahl befragte Beraterinnen und Berater
KV, Informatik, Verkauf	2 von insgesamt 8
Gastgewerbe, Tourismus	1 von insgesamt 3
Pflegeberufe, Unterricht, Übrige	2 von insgesamt 5
Industrie	1 von insgesamt 3
Bau	0 von insgesamt 3

Tabelle 4: Stichprobe zur Expertengruppe Beratende beim RAV Pilatus (eigene Darstellung)

Zu Beginn jedes Interviews wurden Daten zur Person erhoben. Tabelle 5 gibt einen Überblick über die sechs Interviewpersonen dieser Expertengruppe:

	G	J	Z	BBW	EG
1	Männlich	1959	Verheiratet	Elektronikerlehre, Musikstudium, Geschäftsleiter, Personalfachmann	6 Jahre
2	Männlich	1960	Ledig	Lehre Maschinenmechaniker, Leiter Kundendienst	< 1 Jahr
3	Männlich	1966	Verheiratet	Lehre Bäcker-Konditor und Koch, Hotelfachschule, Personalfachmann, Bereichsleiter	7 Jahre
4	Männlich	1961	Ledig	KV, Aussendienstmitarbeiter, Arbeitslos, Selbständigkeit im Gesundheitsbereich, Dozent und Bereichsleiter	< 1 Jahr
5	Weiblich	1953	Geschieden	KV, Sekretärin, Personalleiterin, Selbständigkeit in der Personalberatung	5,5 Jahre
6	Männlich	1946	Getrennt	Primarlehrer, Leiter Privatschule	5 Jahre

Legende:

G: Geschlecht **J:** Jahrgang **Z:** Zivilstand **BBW:** Bildungsgrad und beruflicher Werdegang
EG: Erfahrungsgrad beim RAV Pilatus

Tabelle 5: Überblick Expertengruppe Beratende beim RAV Pilatus (eigene Darstellung)

Basierend auf die leitenden Annahmen im Kapitel 1.3 sind Fragen für diese Leitfadeninterviews entstanden. Einführend wurden die Teilnehmenden über die Erfassungsmethode (vgl. Kapitel 3.2) und den Datenschutz informiert. Danach wurde den Befragten der Interviewablauf erklärt und damit die Abfolge der Fragen anhand der drei Fallvignetten. Folgender Interviewleitfaden lenkte diese Experteninterviews, dabei wurden den Befragten die Leitfragen für alle drei Fallvignetten gestellt. Die offene Einstiegsfrage motivierte die Befragten zum freien Erzählen. Damit setzten sie automatisch ihren persönlichen Schwerpunkt zur Thematik.

Mit welchen Herausforderungen der Langzeiterwerbslosigkeit werden sie als Personalberater/In beim RAV Pilatus konfrontiert?

Im Hauptteil wurde den Befragten die erste Fallvignette zum Lesen übergeben. Darauf folgten acht Fragen. Mit der ersten Frage wurde von den Befragten die Bildung einer Typisierung der Langzeiterwerbslosigkeit verlangt. Darauf aufbauend folgte die zweite Frage zur Klärung der Ursache, weshalb eine Person nach einem Jahr immer noch erwerbslos ist. Mit den nächsten vier Fragen, wurde nach Strategien auf der Handlungsebene gefragt, um herauszufinden wer, wann, welche arbeitsmarktliche Massnahme warum einleitet. Damit sollten die Erfahrungen und das breite Wissen der Befragten abgeholt werden. Die siebte Frage stellt eine Fremdeinschätzung dar, die dank der Skalierung im Auswertungsteil mit der Selbsteinschätzung der langzeiterwerbslosen Personen verglichen werden kann. Die achte Frage nimmt in Bezug auf die siebte Frage mögliche Lösungsansätze zur Verbesserung der Chancen auf eine neue Anstellung im ersten Arbeitsmarkt auf. Danach wurde den Befragten die zweite Fallvignette vorgelegt und es folgten dieselben acht Fragen. Das Gleiche wurde wiederum mit der dritten Fallvignette wiederholt.

1. Inwiefern ist dieser Fall ein typischer Fall einer langzeiterwerbslosen Person?
2. Woran könnte es Ihrer Erfahrung nach liegen, dass diese Person nach einem Jahr immer noch arbeitslos ist?
3. Welche weiteren Schritte würden Sie für diese Person einleiten?
4. Welche Erfolgserwartung haben Sie von dieser arbeitsmarktlichen Massnahme?
5. Welche Alternativen sähen Sie, wann kämen andere Massnahmen zum Einsatz (Prioritätenliste)?
6. Was wäre eine zusätzlich hilfreiche Massnahme/Unterstützung, die Sie gerne einleiten würden, aber nicht können (nicht im Angebot)?
7. Wenn Sie die Chancen dieser Person auf eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt auf einer Skala von 1 bis 10 einschätzen müssten, wo liegen diese?
8. Was müsste geschehen dass diese Einstufung näher bei 10 zu liegen kommt?

Mit der Schlussfrage konnte bei den Befragten das vorhandene Wissen über ‚supported employment‘ erfasst werden:

Was sagt Ihnen der Ansatz vom ‚supported employment‘ und welche Verbesserungen könnten damit erzielt werden?

3.3 Auswertung

Die Datenauswertung erfolgt nach dem sechsstufigen Verfahren von Claus Mühlfeld (1981). Auf eine Transkription wird verzichtet, da diese sehr aufwändig ist und damit für diese Bachelorarbeit keinen Mehrwert generiert würde. Zuerst werden alle Interviews zu einem Protokoll paraphrasiert, wobei für beide Expertengruppen separate Protokolle entstehen. In den Protokollen werden Textpassagen markiert, die zutreffende Antworten auf die entsprechenden Fragen im Leitfaden liefern. Im Weiteren werden diese Textstellen mit einem Code versehen. Darauf aufbauend wird eine innere Logik zwischen den generierten Informationen (Codes) der verschiedenen Interviews hergestellt. Damit können Zusammenhänge und Widersprüche gefunden werden. Diese Datenaufbereitung wird mit einem Bericht abgeschlossen, worin auch originale Aussagen (Zitate) der Interviews enthalten sind. (zit. in Horst Mayer, 2004, S. 47-49)

Dieser Bericht stellt im Kapitel 4 das Ergebnis der Forschung dar und wird im Kapitel 5 diskutiert und mit der Theorie verknüpft.

4 Forschungsergebnisse

In diesem Kapitel werden zuerst die Ergebnisse aus den Interviews mit den langzeiterwerbslosen Personen dargestellt. Darauf folgen in einem weiteren Kapitel die Fallvignetten und abschliessend die Ergebnisse aus den Experteninterviews mit den Beratenden beim RAV Pilatus.

4.1 Nachfrageseite: Experteninterviews mit Langzeiterwerbslosen

Bis auf eine Person haben sämtliche befragten Personen auf die Arbeitsmarktlage Bezug genommen und die aktuelle Wirtschaftskrise thematisiert. Wie folgende Beispiele zeigen, sehen die Befragten in ihr einen wichtigen Grund, weshalb sie keine neue Arbeitsstelle finden können.

„Ich habe einen guten Lebenslauf (...), jedoch ist die Wirtschaftslage nicht gut.“

„Im Moment ist allgemein Krise, vielleicht wird es nächstes Jahr besser.“

„Die Stellensuche ist schwierig weil der Arbeitsmarkt schlecht ist.“

Unterschiede gibt es bei den Aussagen zur Motivation. Während die eine Hälfte der Befragten noch sehr motiviert ist eine Arbeitsstelle zu finden, ist die andere Hälfte an einem Tiefpunkt angelangt, der sich durch folgende zentralen Aussagen unterstreichen lässt:

„Seit langem ist die Motivation sehr tief. Ganz am Anfang war ich schon noch sehr motiviert (...). Nachher ging's runter, weil auch die ganze Situation instabil war (...).“

„Oft ist es eine Pflichtübung und die Motivation ist nicht mehr wirklich hoch (...).“

„Meine Motivation ist gesunken nach diesen vielen Absagen. (...) Es gibt Motivationsschwankungen, das sind Phasen. Vielleicht steigt die Motivation durch mehr Unterstützung (...).“

Ein weiterer zentraler Aspekt stellt für fünf der sechs Befragten die Tagesstruktur dar. Es wird deutlich, wie wichtig eine tägliche Struktur für die Betroffenen ist. In diesem Zusammenhang erwähnen alle Befragten Kurse oder Beschäftigungsprogramme, die sie von früher kennen oder dasjenige in dem sie momentan tätig sind. Ihnen kommt eine wichtige Bedeutung in Zusammenhang der Tagesstruktur zu.

„In Phasen ohne arbeitsmarktliche Massnahmen wird man faul und verliert die Kontrolle über sich, weil die Tagesstruktur fehlt. Dafür hilft die Caritas, man bleibt fit.“

„Ich brauche die Arbeit als Lebensinhalt (...). Wenn die Tagesstruktur nicht besteht, verliert man sich. Zu Hause habe ich keine Tagesinhalte, soll ich etwas unternehmen, was mache ich nur den ganzen Tag?“

So gut die arbeitsmarktlichen Massnahmen für die Tagesstruktur sind, so gehen die Meinungen über sie trotzdem auseinander. Vier von sechs Befragten erachten die arbeitsmarktlichen Massnahmen als sinnlos und überflüssig, da sie ihnen für die persönliche Stellensuche nichts bringen würden.

„Dieses Programm hier bei der Caritas bringt mir gar nichts. Ich kann nichts lernen, nichts. Ich finde damit keine Arbeit.“

Doch es lässt sich ein weiterer positiver Aspekt der arbeitsmarktlichen Massnahmen erkennen. So erwähnen drei der sechs Befragten, dass sie im erlebten Programm besonders die persönliche Beratung und Begleitung durch ein Coaching sehr geschätzt haben oder sehr schätzen.

„Drei Monate war ich zuerst im Programm *Fit für die Arbeitswelt* (vgl. Kapitel 2.4.3). Dieser Kurs hat mir sehr gefallen. Wir hatten Fachleute, die uns unterstützten und coachten. Ich hatte einen persönlichen Coach, der mich gezielt unterstützte und in Gesprächen förderte. In diesem Kurs hatte es auch Platz für Spass.“

„Jetzt bei der Caritas erhalte ich die Unterstützung, die ich brauche. Hier werde ich persönlich unterstützt, auch in Themen die nichts mit der Arbeit zu tun haben.“

Es erwähnen auch sämtliche Befragten, dass sie sich eine ebensolche persönliche Unterstützung beim RAV wünschen würden. Die Gründe dafür sind sehr individuell und daher auch von Person zu Person unterschiedlich. Einer Person wäre eine solche Unterstützung beim RAV wichtig für die persönliche Motivation für die Stellensuche, einer Person wäre sie wichtig um auch gesundheitliche, vor allem psychische, Probleme ansprechen und besprechen zu können. Einer Person wäre die Unterstützung wichtig, da sie nebst der Arbeitslosigkeit noch ganz viele andere Probleme hat, die besprochen sein müssten. Eine vierte Person wünscht sich mehr Unterstützung in den Bewerbungsschreiben und eine Person äusserte den Bedarf an Unterstützung während einer möglichen Arbeitsstelle im Zwischenverdienst. Alle Befragten wünschen sich eine engere Begleitung beim RAV und erhoffen sich dadurch auch weniger Druck. Druck ist ein Wort, das bei allen Befragten ein Thema ist. Der Druck, die vorgegebene Anzahl Arbeitsbemühungen vorzuweisen und der damit verbundene Druck vor Abzügen und Sanktionen oder auch der zeitliche Druck der drohenden Aussteuerung.

„Viele unsinnige Bewerbungen müssen geschrieben werden, das sind Leerläufe und damit zu vergleichen, als würde ich auf der Post nach einem Liter Milch fragen. Ich werde im 2010 ausgesteuert und damit habe ich Mühe.“

Trotz des Wunsches nach einer engeren Begleitung durch das RAV zeigt sich, dass diese Begleitung sehr individuell von der einzelnen RAV Beraterin oder dem einzelnen RAV Berater abhängt. So haben zwei der sechs Befragten schon einmal die beratende Person wechseln müssen, da eine Kooperation nicht möglich war. Zudem haben die Befragten Mühe mit der Rolle der beratenden Person beim RAV, die nicht nur beratend, sondern auch kontrollierend auftritt. Dafür ist das Verständnis vorhanden, da den Befragten bewusst ist, dass das RAV die gesetzlichen Bestimmungen einhalten und umsetzen muss. Allerdings ist diese Doppelrolle für die Befragten klar hinderlich in der Beratung.

„Wie soll ich sagen, zuerst bin ich erschrocken, wusste nicht ob der mir hilft, ob er mich schikanieren will oder macht er nur seinen Job (...). Ich habe mich selber unter Druck gesetzt, habe mehr gemacht als ich müsste, um ihn zufrieden zu stellen. Es war zuerst ein Kennenlernen. Ich hatte schon zuerst Mühe mit dem Druck, was muss ich und was will er. Ich hatte kein

blindes Vertrauen. Manchmal fragte er, warum hast du dich da oder dort nicht beworben. Für mich war das alles neu und ich wusste nicht, was noch hinter meinem Rücken ging. Habe einmal eine Stelle nicht angenommen, weil die jemand gesucht haben, was ich ihnen nicht bieten konnte. Da zeigte er Verständnis, das überraschte mich. (...) Zudem zeigte er auch Verständnis für meine persönlichen Themen (...). Da spürte ich, dass er mich nicht plagen will, sondern ein Mensch geblieben ist. Wegen den Unklarheiten stellte ich mich selber unter Druck (...).“

Sämtliche Befragten äusserten im Interview, dass ihnen die beratende Person beim RAV kaum oder gar keine Stellenangebote zuweisen konnte. Dies erlebten alle Befragten als sehr enttäuschend. Dies zeigt auch, wie zentral die Stellensuche für die langzeiterwerbslosen Personen ist. Der Erwerb steht absolut im Mittelpunkt. Mit dem Finden einer Stelle sehen die Betroffenen die Lösung sämtlicher Probleme. Trotz der im Zentrum stehenden beruflichen Integration kam auch die soziale Integration zum Tragen. So erwähnten bis auf eine Person alle, dass beispielsweise ein persönliches Netzwerk durch Familie oder Freunde sehr wichtig sei.

„Meine Familie ist eine grosse Hilfe für die Struktur und als Beziehungsnetz, gibt viel Unterstützung und Kraft.“

„Ich habe einen guten Freundeskreis. Dieser gibt mir viel Kraft und Rückhalt.“

„Ich bin ledig und habe keinen grossen Freundeskreis, darum ist mir die Arbeit wichtig, um mit anderen Menschen in Kontakt zu sein.“

Die letzte Aussage ist von einer der beiden Personen die über 50 Jahre alt ist. Dieser Person fehlt das soziale Netzwerk. Umso bedeutender wird die soziale Integration. Daher verwundert es nicht, dass gerade diese Person auch folgende für ihre Altersgruppe zentrale Aussage machte:

„Ich will grundsätzlich eine sinnvolle Tätigkeit und brauche Sicherheit (...).“

Diese Aussage beinhaltet auch einen weiteren Aspekt, der für alle Befragten wichtig ist. Es geht um die Sicherheit im Sinne der Existenz. Die meisten bemängeln, dass sie im Rahmen des aktuellen Programmes bei der Caritas zu wenig verdienen. Die-

jenigen, die bereits im Zwischenverdienst waren, bemängeln ebenfalls, dass sie trotz des Erwerbs am Rande des Existenzminimums leben. Zwei Personen erwähnten auch, dass die drohende Aussteuerung zusätzliche Existenzängste schürt.

„Es geht ums Geld, um die Absicherung, um die Existenz. Fertig Schluss. Meine Motivation wäre viel höher (...), wenn das finanzielle geregelt wäre.“
„Ich arbeite hier im Programm praktisch gratis (...).“

4.2 Fallvignetten

Aus der Stichprobe der befragten langzeiterwerbslosen Personen wurden als Grundlage für die Interviews mit den Beratenden beim RAV Pilatus drei Fallvignetten gebildet. Diese drei Fallvignetten stellen prototypische Situationsbeispiele aus dem Alltag dar. Zudem waren sie grundlegendes Arbeitsmaterial für die Experteninterviews mit den RAV Beraterinnen und RAV Berater, weshalb sie an dieser Stelle dargestellt werden.

Fallvignette 1

Frau A. ist 24 Jahre alt, Schweizerin und ledig. Sie besitzt zudem einen italienischen Pass. Frau A. lebt alleine und hat wenig Kontakt zu Freunden. Auch der Kontakt zu ihrer Familie ist abgebrochen. Nach der obligatorischen Schulzeit startete sie eine Ausbildung zur Coiffeuse. Nach zweieinhalb Jahren in der Ausbildung hatte sie einen Verkehrsunfall (diverse Brüche, Schädelriss, ...). Die Lehre musste sie abbrechen. Nach über einem Jahr Arbeitsunfähigkeit wollte sie die Lehre nicht wieder aufnehmen. Sie überlegte sich stattdessen eine Ausbildung als Kindergärtnerin zu starten, war jedoch dafür noch zu wenig gesund. Daher arbeitete sie sporadisch im Service. Im Sommer 2008, nach dem sie ein halbes Jahr in einem Bistro gearbeitet hatte, wurde ihr gekündigt und sie meldete sich erwerbslos. Beim RAV wurde ihr schnell nach Eintritt eine Schulung im Service angeboten. Nach dieser Schulung folgte im Herbst 2008 der Eintritt ins Nähatelier bei der Caritas, wo sie heute noch ist.

Fallvignette 2

Herr V. ist 32 Jahre alt, verheiratet, hat zwei Kinder und stammt aus dem Kosovo. Nach seiner zweijährigen Anlehre als Kühlerspengler arbeitete er bis Mai 2008 (mit Unterbrüchen und anderen temporären Arbeitseinsätzen) immer wieder beim selben Arbeitgeber. Seither ist er erwerbslos. Zur selben Zeit wurde bei ihm eine Krankheit diagnostiziert, wodurch er gewisse Arbeiten (schwere körperliche Arbeiten) nicht mehr erledigen konnte. Als Kühlerspengler kann er daher nicht mehr tätig werden. Herr V. ist bereit jegliche Tätigkeit zu erledigen, für die er körperlich in der Lage ist. Er wünscht sich eine Anstellung als Chauffeur. Er besuchte im Herbst 2008 die arbeitsmarktliche Massnahme „Fit für die Arbeitswelt“, welche drei Monate dauerte. Danach bekam er einen Platz bei der Caritas in einem Beschäftigungsprogramm, in dem er als Velomechaniker tätig sein kann.

Fallvignette 3

Herr W. ist 54 Jahre alt, Schweizer und ledig. Er ist gelernter Koch und arbeitete während über 37 Jahren ununterbrochen auf seinem Beruf. Zudem machte er in dieser Zeitspanne die Wirteprüfung. Seit März 2008 ist Herr W. erwerbslos. Er konnte bis Ende 2008 diverse Zwischenverdienste finden, die aber alle nicht zu einem festen Anstellungsverhältnis führen konnten. Er sucht eine Stelle als einfacher Koch. Führungsaufgaben und Verantwortung will er keine übernehmen. Seit Ende April 2009 ist er bei der Caritas in einem Beschäftigungsprogramm als Koch tätig. Im kommenden Frühjahr wird Herr W. ausgesteuert.

4.3 Angebotsseite:

Experteninterviews mit Beratenden beim RAV Pilatus

Die sechs Experteninterviews mit den Beratenden beim RAV Pilatus folgten nach dem im Kapitel 3.2.2 beschriebenen Raster. Dabei wurden die einzelnen Interviews in eine Einstiegsfrage, in einen Hauptteil und in eine Schlussfrage gegliedert. Im Hauptteil kamen die oben beschriebenen Fallvignetten zum Einsatz.

4.3.1 Einstiegsfrage

Als Einstieg in die Leitfadeninterviews wurden die Beratenden beim RAV Pilatus gefragt, mit welchen Herausforderungen der Langzeiterwerbslosigkeit sie konfrontiert

werden. Mit dieser offenen Frage konnte in die Thematik der Langzeiterwerbslosigkeit beim RAV Pilatus eingestiegen werden. Die Antworten waren teils sehr unterschiedlich, deckten sich aber auch in einigen Punkten. So unterschieden sämtliche Personalberatenden in die Herausforderungen für sich selber als beratende Person beim RAV Pilatus und für ihre Klientinnen und Klienten, als die zu beratenden Menschen, die der Problematik der Langzeiterwerbslosigkeit gegenüberstanden.

Die Personalberatenden selbst sahen sich dem zunehmenden Stress ausgesetzt, der durch den aktuellen Anstieg der Arbeitslosenzahlen zu vermerken sei. Die ohnehin hoch festgesetzten Fallzahlen pro Personalberatenden hätten mit der Finanzkrise noch zugenommen, was sich negativ auf die Arbeitsbelastung auswirke. Sämtliche Personalberatenden äusserten mehr oder weniger deutlich, dass hoher Druck und Stress vorhanden sind. Dazu sagte beispielsweise eine befragte Person:

„(...) für die Personalberatenden ist (...) der Stress mit der grossen Zunahme der Arbeitslosen ein Thema (...)“.

Mehr Aussagen machten die befragten Personen zu den Herausforderungen, mit denen ihre Klientinnen und Klienten konfrontiert sind. So zeigte sich deutlich, dass besonders Menschen mit Mehrfachproblematiken von der Langzeiterwerbslosigkeit betroffen seien. Darunter verstanden die meisten der Befragten vor allem das Alter, die fehlende Bildung oder den Migrationshintergrund. Als besondere Schwierigkeit sahen sie die Aussichtslosigkeit, Resignation und Hilflosigkeit. Aber auch die fehlende Motivation, Tagesstruktur und das angekratzte Selbstwertgefühl wurden mehrfach genannt. So sind sich denn die Beratenden auch einig, dass es ganz wichtig ist, auf die einzelne Person einzugehen und spezifische Hilfestellung zu bieten. So

„(...) liegt die Hauptaufgabe darin, sie aus dem Loch zu holen und sie zu unterstützen und zu motivieren in der Beratung. In der Beratung gezielt auf die Person eingehen (...) jedoch erste Priorität hat die persönliche und psychische Stabilität der Person.“

Wie die Unterstützung in der Beratung konkret aussehen könnte, benannten die Befragten nicht. Im Gegenteil, es zeigte sich eher eine gewisse Hilflosigkeit.

„Zum Teil ist man auch hilflos, man weiss nicht wie es mit ihnen weitergehen könnte.“

„Ich kann nichts für sie machen, handeln müssen sie.“

Aus den Antworten der Befragten lässt sich erkennen, dass das Bewusstsein bei den Personalberaterinnen und Personalberater des RAV Pilatus vorhanden ist, dass die Langzeiterwerbslosigkeit ein spezielles Thema darstellt. Es wird deutlich, dass von Langzeiterwerbslosigkeit betroffene Menschen spezielle Unterstützung in der Beratung brauchen und dass es nicht nur um die reine Stellenvermittlung geht. Was es konkret bräuchte, wird aber nicht ersichtlich. Diese Hilflosigkeit seitens der Beratenden zeigt sich auch aus folgender Aussage:

„Diese Menschen werden sich nach einem Jahr bewusst, wo sie stehen. (...) Die Aussteuerung und damit der Gang zum Sozialamt droht und damit steigt der Druck eine Veränderung herbei zu führen (...).“

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass den Personalberatenden bewusst ist, dass die Langzeiterwerbslosigkeit ein besonderes Thema innerhalb des RAV Pilatus ist. Sie geben klar zum Ausdruck, dass es für langzeiterwerbslose Personen eine engere Beratung und Betreuung bräuchte, dass diese aber aufgrund der hohen Arbeitsbelastung und den Strukturen des RAV Pilatus nicht möglich ist. So steht auch für die Personalberatenden die berufliche Wiedereingliederung von Langzeiterwerbslosen im Vordergrund.

4.3.2 Erste Fallvignette

Bei der Analyse der ersten Fallvignette wird ersichtlich, dass alle Personalberatenden ihren eigenen Ansatz zur Beurteilung der Situation pflegen. Ihre Erfahrungen kamen in den Antworten deutlich hervor. Es gilt aber zu beachten, dass eine Analyse der Fallvignette ohne Dossier sehr schwierig ist.

„Wenn ich das Dossier vor mir hätte, wüsste ich, wo das Problem ist.“

Eine der befragten Personen sieht bei der Fallanalyse zuerst die Ressourcen, welche von der Person in der Fallvignette ausgehen.

„Alleine und zurückgezogen ist kein Problem. Sie hat zwei Ressourcen, ihr Alter und die Zweisprachigkeit.“

Jedoch sind mehrere Personalberatende davon überzeugt, dass sich das fehlende Netzwerk und die zurückgezogene Lebensweise in der Arbeitslosigkeit eher suboptimal auswirken. Bei fünf Personalberatenden sind bei der Fallanalyse die Probleme schnell im Visier. Dies verdeutlicht folgende Aussage:

„(...) Schwierige Situation (...).“

Dabei ist den Befragten klar, dass die Probleme der Klientin der Grund für die Langzeiterwerbslosigkeit sind und diese auf dem Weg zurück in den ersten Arbeitsmarkt erst überwunden werden müssen. Mehrfach wird dabei der Unfall und die Gesundheit erwähnt und vier Personalberatende äussern ihre Unsicherheit, ob hier nicht auch die IV noch involviert sein sollte. Eine befragte Person meinte dazu:

„Wenn die IV ein Thema ist, könnte ein IIZ aufgegleist werden, damit eine Ausbildung durch die IV finanziert wird.“

Mehrere Personalberatende sind sich sicher, dass der Klientin das Ziel fehlt. Zudem sind zwei befragte Personen überzeugt, dass die vorhandenen Ziele sogar zu hoch gesteckt sind. Dazu äussern sich diese Personalberatenden sehr deutlich:

„Sie sucht nicht dort, wo sie voraussichtlich hin muss (...), sie hat keine Ausbildung (...). Sie muss niederschwellige Arbeit annehmen. Sie ist eine Angelernte und bleibt eine Angelernte.“

„Ich hätte versucht, ihre Visionen, ihre Zielsetzungen und ihre Wünsche zu formulieren. (...) Sie muss bald entscheiden können, was habe ich in meinem Rucksack und wohin kann ich mit dem. Welche Wege gibt es um mein Ziel zu erreichen?“

„Sie hat nichts abgeschlossen und weiss gar nicht, was sie will.“

„Sie wirkt orientierungslos (...). Eine neue Ausrichtung muss sie aber selber an die Hände nehmen.“

Mehrfach wurde erwähnt, dass die ersten Massnahmen erst nach etwa drei Monaten zur Anwendung kommen. Zuerst wird die versicherte Person auf ihrem eigenen Weg gelassen, damit möglicherweise im eigenen Netzwerk etwas erreicht werden kann. Dieses Zuwarten gibt den Beratenden Zeit für die Bestandesaufnahme. Bei den meisten Personalberatenden steht danach als erste Massnahme die Standortbestimmung im Zentrum und damit verbunden auch eine Berufsberatung. Die meisten Befragten setzen zu diesem Zweck auf einen persönlichkeitsorientierten Kurs, mit dem Ziel,

„ (...) das Dossier zu verbessern und die eigene Eignung herauszufinden.“

Danach sind die weiteren Vorgehen sehr unterschiedlich und würden natürlich auch von den Ergebnissen aus den vorgängigen Massnahmen (Standortbestimmung und Berufsberatung) beeinflusst. Jedoch wird mehrheitlich ein Praktikum oder ein Zwischenverdienst angestrebt. Die Bereitschaft der Arbeitgeber für Praktika sei gross. Daraus erhoffen sich die Personalberatenden, dass der Prozess in Bewegung kommt und sich die versicherten Personen im ersten Arbeitsmarkt präsentieren können.

„Wenn dann keine Vorstellungstermine entstehen, liegt das Problem an einem anderen Ort.“

„Wenn nach vier Monaten noch keine Vorstellungstermine entstanden sind, müssen die Ursachen bei einem der fünf Faktoren gesucht werden: Zielmarkt, Dossier, Profil Arbeitgeber, Profil Arbeitnehmer und äussere Bedingungen.“

Nicht klar äussern sich die Personalberatenden, ob eine Ausbildung oder eine Anstellung angestrebt wird. Dafür verantwortlich ist auch die Tatsache, dass die RAV keine Weiterbildungsinstitutionen sind. In einigen Fällen ist den Personalberatenden bekannt, dass Ausbildungszuschüsse gesprochen werden. Auch erwähnt wird die Notwendigkeit einer psychologischen Begleitung. Diese würden in einem kleineren Rahmen die Personalberatenden auch in Form einer engeren Begleitung übernehmen.

„Wenn sie stark motiviert werden müsste, bräuchte es klar mehr Zeit, die wir hier im RAV nicht haben.“

„Ich würde sie sehr eng führen. (...) Sie hat im Lebenslauf eine bestimmte Stelle, die angesprochen werden muss. Aber das braucht Zeit und ist nichts für das Erstgespräch.“

„Wenn ich mehr Zeit hätte, könnte ich sie noch gezielter und intensiver begleiten und unterstützen.“

Als Qualitätsmerkmal wird die Gegebenheit im RAV Pilatus erwähnt, dass die Dossiers nach zehn Monaten intern weitergegeben werden. Das sei für beide Seiten ein Gewinn, weil damit weitere Sichtweisen ermöglicht werden.

4.3.3 Zweite Fallvignette

Bei dieser Fallanalyse waren sich die Personalberatenden einig und sehen eindeutig den Grund für die Langzeiterwerbslosigkeit bei der gesundheitlichen Problematik.

„Er hat kein Profil mehr. Solche haben wir einige (...), seine Chancen sind abhängig von seiner körperlichen Thematik. Das Problem ist Balkan und Arztzeugnis. Das wird sicher nicht einfach.“

Mehrfach wird gesagt, dass seine tiefe Schulbildung und seine Herkunft aus dem Balkan ein zusätzliches Hindernis darstellt.

„Das Problem ist nicht die Wirtschaft, es ist die Ausbildung und dies ist nicht die Aufgabe der Arbeitslosenkasse, daran etwas zu ändern.“

„Eine beschränkte Schulbildung muss nicht heißen, dass er eine beschränkte Allgemeinbildung hat.“

Eine befragte Person ist überzeugt, dass in diesem Fall noch viel Potential versteckt ist und der Klient dort abgeholt und begleitet werden muss. Er wäre im besten Alter, um zu arbeiten und der Zielmarkt der Arbeitssuche sei eigentlich ideal.

Es wird mehrfach daran gezweifelt, dass bei diesem Fall die Vermittlungsfähigkeit gegeben ist. Daraus ergibt sich, dass alle Personalberatenden als erstes mit der IV

in Kontakt treten würden, in der Überzeugung, dass die Zuständigkeit bei der IV liegt. Und sobald die IV involviert ist,

„(...) macht das RAV nichts. (...) Das Einzige was an arbeitsmarktlichen Massnahmen gemacht wird, ist der Infokurs und evt. ein Deutschkurs.“

Damit machen die Befragten auf die Schwerfälligkeit der IV aufmerksam. Dies sei für die Personalberatenden eine undankbare Aufgabe, denn es wird nur abgewartet. Ein IIZ wird erst in Angriff genommen, wenn neben der Arbeitslosenkasse auch die IV und das Sozialamt involviert sind. Falls die IV nicht involviert ist, muss der Klient beweisen können, dass eine Vermittelbarkeit gegeben ist. Da würden einige Personalberatende mit dem behandelnden Arzt in Kontakt treten wollen, um zu erfahren, welche Tätigkeit in welchem Ausmass ausgeführt werden könnte.

„(...) neu ist auch das Einzelcoaching (bis 10 Sitzungen eine gute Sache (...) um ein definiertes Ziel anzugehen. (...) es muss geschaut werden, welche Fähigkeiten und Ressourcen er hat.“

Mehrfach wird die Möglichkeit des Einzelcoachings erwähnt. Damit können individuelle Ziele in Angriff genommen werden. Das wird als grosse Unterstützung für die Begleitung des Prozesses gesehen.

Viele Personalberatende äussern sich unsicher über die beruflichen Ziele des Klienten. Deshalb würde er vorab in die Berufsberatung geschickt, in welcher das Erarbeiten des Bewerbungsdossiers im Zentrum steht. Zudem wird mit ihm nach beruflichen Alternativen gesucht.

„Ich sähe ihn aber auch noch im Lagerbereich. Dort könnte er noch den Staplerkurs machen.“

Erst in einer späteren Phase würden die Personalberatenden den Klienten in einer Beschäftigungsmassnahme sehen. Grund dafür dürften die vielen Unklarheiten sein und dass zuerst ein Ziel sichtbar werden müsste.

„Solange er in dem Denken bleibt, dass die Andern schon für mich schauen, wird er arbeitslos bleiben. Die Person muss sich seiner Situation bewusst werden. Es müsste mit ihm sehr viel geklärt werden im persönlichen Gespräch. Aber das braucht auch seine Zeit. (...) ganz entscheidend hier ist der Wille. (...) und die Verantwortung als Familienvater, (...) es müsste viel passieren. Er müsste sich ändern.“

4.3.4 Dritte Fallvignette

Die Personalberatenden sind sich ausnahmslos einig, dass bei diesem Klient das Alter der Grund für die Langzeiterwerbslosigkeit ist.

„(...) es gibt jüngere und billigere Fachkräfte. (...) er ist zu teuer für den Arbeitgeber. Für Hilfskoch ist er klar zu alt (...). Er scheint für das, was er sucht, überqualifiziert zu sein (...).“

„Er ist zufrieden mit dem, was er hat und hat vermutlich keine hohen Ansprüche ans Leben. Vielleicht will er nur weniger arbeiten, ist nicht mehr bereit, so streng oder viel zu arbeiten.“

Eine befragte Person würdigt damit die Entscheidung des Klienten. Mehrheitlich wird jedoch geäußert, dass er die Stellensuche zu sehr einschränkt und eine Stelle sucht, wofür er nicht geeignet ist. Dies erschwert die Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt unnötig. Diese Thematik würde dann in den ersten Beratungsgesprächen angesprochen werden. Zudem hätte der Klient mit dem Wirtspatent eine zusätzliche Ressource, die noch ungenutzt blieb.

„Es muss herausgefunden werden, weshalb er seine Suche im Moment so einschränkt (...), dass er nur als einfacher Koch arbeiten will. Das Fachliche wird er im Griff haben. Auf der Motivationsebene und im persönlichen Bereich muss etwas versucht werden.“

Dass der Klient mit seinem Alter und seiner grossen Erfahrung keine Stelle in einer Funktion mit Verantwortung übernehmen will, wird mehrfach als Problem betrachtet. Somit steht neben der Arbeit an einem einwandfreien Bewerbungsdossier die Zielfindung in den ersten drei Monaten im Mittelpunkt. Es wird geschaut, welche

Ressourcen er mitbringt und wie seine Motivation ist. Danach würden in diesem Fall die Personalberatenden auf ein Einzelcoaching als erste Massnahme setzen.

„Dafür steht neu ein Einzelcoaching zur Verfügung, um nach Alternativen zu suchen und seine Chancen zu erhöhen. (...) damit können gezielte Themen angegangen werden und nach Bedarf an etwas gearbeitet werden.“

Nach einigen Monaten sehen die meisten Personalberatenden ein Beschäftigungsprogramm mit Praktika angebracht. Damit die Tagesstruktur und die Arbeitsfähigkeit aufrecht erhalten bleibt und damit einen Einfluss auf die Motivation des Klienten hat. Zudem käme es bei ihm zu Stellenzuweisungen, da das berufliche Ziel klar ist, jedoch ein geeigneter Betrieb gefunden werden muss.

Zwei Personalberatende äussern sich überrascht darüber, dass aus den zahlreichen Zwischenverdiensten noch keine Anstellungen entstanden ist. Dies müsste angesprochen werden, denn möglicherweise sind versteckte Probleme vorhanden.

„Als Koch könnte es relativ einfach sein, eine neue Stelle zu finden (...). Die Tatsache dass er immer noch arbeitslos ist, hängt von der Person ab. (...) ein Klischee, dass Köche nach vielen Jahren ein Alkoholproblem haben (...).“

4.3.5 Schlussfrage

Zum Schluss wurden die Personalberatenden um das Wissen über die Modelle von ‚supported employment‘ oder ‚job coaching‘ befragt. Bis auf eine Person wussten alle, was mit dem Begriff ‚supported employment‘ gemeint ist und konnten sich grundsätzlich positiv dazu äussern.

„(...) zuerst in den Arbeitsplatz und dann Begleitung durch einen Job Coach (...).“

Alle Befragten, für die ‚supported employment‘ ein Begriff ist, können sich vorstellen, dass dieses Modell auch beim RAV Pilatus eingesetzt werden könnte, besonders in Fällen von langzeiterwerbslosen Personen.

„(...) es wäre von Fall zu Fall bestimmt sehr ideal. Bei einem kleinen Teil würde ich gerne darauf zurückgreifen (...). Dieser kleine Teil sind langzeiterwerbslose Personen mit Mehrfachproblematiken. Bestimmt gibt es versicherte Personen, die das bräuchten, an der Hand genommen zu werden und zusätzlicher Aufwand einen Mehrwert gibt.“

„(...) es könnte bei langzeiterwerbslosen Personen bestimmt eine gute Sache sein. Einzelcoaching bei gewissen Personen ist sehr sinnvoll.“

„Es wird viel davon gesprochen, aber viel zu wenig gemacht. (...) Es wäre super, wenn dies auch mir zur Verfügung stehen würde.“

„‚Supported employment‘ wird immer wichtiger. Die Menschen sind verloren, haben keine Übersicht mehr. Sie brauchen jemand, der sie an der Hand nimmt. (...) In der Realität muss jemand unterstützt werden. Wichtig ist, dass jemand gar nicht arbeitslos wird. Ein Coach könnte jemand länger begleiten (...).“

Einzig bei der Überlegung zur Umsetzung des ‚supported employment‘ lassen sich unterschiedliche Meinungen erkennen. Während für drei Befragte die Umsetzung keine Frage darstellt, äusserten zwei der Befragten Zweifel an der Durchführbarkeit dieses Ansatzes.

„(...) ein Arbeitgeber lässt sich nicht dreinreden (...).“

„Bei gewissen Fällen von Langzeiterwerbslosigkeit wäre dies auch für uns bestimmt ein guter Ansatz. Jedoch bleibt die Frage, wie dafür die Bereitschaft von der Arbeitgeberseite vorhanden ist.“

Die Schlussfrage nach dem ‚supported employment‘ zeigt auf, dass die Personalberatenden der Meinung sind, dass eine enge Begleitung und Beratung gerade für langzeiterwerbslose Personen besonders wichtig ist.

4.3.6 Selbstbild, Fremdbild und Motivation

Die Abbildung 11 zeigt fallbezogen die Selbsteinschätzung (blau) der versicherten Person mit der Fremdeinschätzung (rot) der Personalberatenden über die Chance auf eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt. Als dritte Dimension wird die Motivation (gelb) der stellensuchenden Person auf die Stellensuche abgebildet.

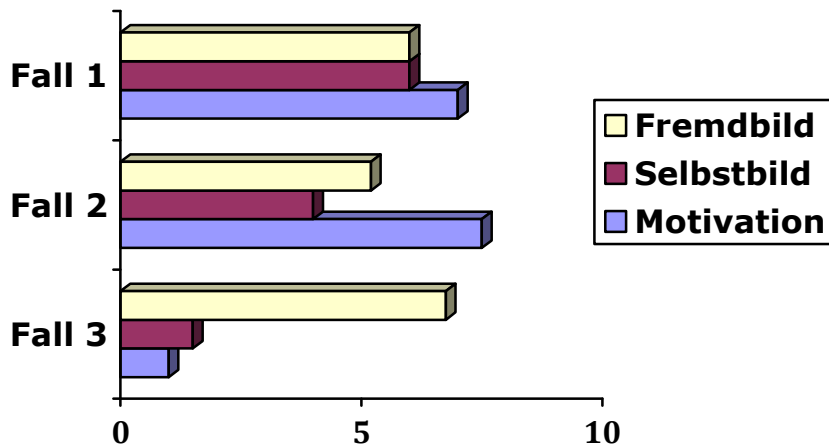


Abbildung 11: Fremdbild, Selbstbild und Motivation (eigene Darstellung)

Der erste Fall zeigt eine sehr ausgeglichene Selbst- und Fremdeinschätzung und eine hohe Motivation der langzeiterwerbslosen Person auf die Stellensuche. Der zweite Fall zeigt auf, dass trotz hoher Motivation zur Stellensuche die Selbsteinschätzung der Chance auf eine neue Anstellung tief ist. Es wird ersichtlich, dass beim dritten Fall die Motivation der langzeiterwerbslosen Person sehr tief ist und dementsprechend auch die Selbsteinschätzung auf eine neue Anstellung tief ausfällt. Die Fremdeinschätzung der Chance auf eine neue Anstellung durch die Beratenden beim RAV Pilatus ist dagegen sehr hoch, dennoch scheint dies keinen Einfluss auf die Motivation des Klienten zu haben.

4.4 Zusammenfassung der Ergebnisse

Folgendes Kapitel ist in zwei Abschnitte gegliedert. Der erste Abschnitt zeigt auf der Nachfrageseite die Zusammenfassung der Experteninterviews mit den langzeiterwerbslosen Personen. Darauf folgt der zweite Abschnitt mit der Angebotsseite und der entsprechenden Zusammenfassung der Experteninterviews mit den RAV Beraterinnen und RAV Berater.

4.4.1 Nachfrageseite

Die aktuelle Wirtschaftskrise ist bei den befragten langzeiterwerbslosen Personen sehr präsent und eine Erklärung für ihre momentane Erwerbslosigkeit. Trotz der lang andauernden Erwerbslosigkeit sind rund die Hälfte der Befragten noch sehr motiviert, wieder eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Die Experteninterviews haben auch gezeigt, dass die Tagesstruktur ein sehr zentraler Aspekt ist. Für alle Befragten ist es äusserst schwierig, ohne Arbeitsstelle ihren Tag zu strukturieren. In diesem Zusammenhang gewinnen die Beschäftigungsprogramme der RAV an grosser Bedeutung. Sie werden als sehr wertvoll betrachtet, was die Tagesstruktur angeht, jedoch auch grösstenteils als hinderlich für das Finden einer neuen Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt. Dies vor allem weil die Beschäftigungsprogramme nicht den individuellen Bedürfnissen entsprechen und laut den befragten Personen kaum einen Pluspunkt im Lebenslauf darstellen würden. Weiter zeigt sich, dass sich die langzeiterwerbslosen Personen eine engere Begleitung wünschen. So wird auch das persönliche Coaching im Rahmen der Beschäftigungsprogramme als sehr positiv bewertet. Darüber hinaus dringt der Wunsch nach einer persönlichen Begleitung beim RAV durch, wobei laut den Befragten auch andere Themen als die reine Arbeitsvermittlung Platz haben sollen. An diesem Punkt zeigt sich ein Widerspruch, denn einerseits wünschen die Befragten Beratung und andererseits fordern sie hauptsächlich Stellenzuweisungen. Es ist klar spürbar, dass der Erwerb für die Befragten im Vordergrund steht. Das Finden einer Arbeitsstelle wird für die Befragten als Lösung sämtlicher Probleme betrachtet. Die Beratung beim RAV wird klar von der einzelnen Beraterin oder dem einzelnen Berater abhängig gemacht. Je nach dem wird die Beratung als gut oder als schlecht bezeichnet, da je nach spürbarer Kontrolle seitens der Beratung der Druck für die einzelnen sehr hoch ist. Hinzu kommen der finanzielle Druck und die drohende Aussteuerung, die für die Befragten ebenfalls sehr belastend sind.

4.4.2 Angebotsseite

Für die Personalberaterinnen und Personalberater des RAV Pilatus stellt die Langzeiterwerbslosigkeit ein spezielles Thema dar, das mit der zunehmenden Erwerbslosigkeit durch die aktuelle Wirtschaftskrise noch an Bedeutung gewinnt. Den Beratenden ist bewusst, dass langzeiterwerbslose Menschen mit Mehrfachproblematiken

belastet sind und daher besondere Hilfestellungen benötigen. Wie diese aussehen können, ist unklar und zudem stark von den einzelnen Erfahrungen der Personalberatenden abhängig. So zeigen alle Beratenden eigene Ansätze und Lösungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit langzeiterwerbslosen Personen. Nichts desto trotz lassen sich einige einheitliche Schemas erkennen. So werden erste Massnahmen erst nach drei Monaten eingeleitet. Oft folgt dann eine erste Standortbestimmung in Verbindung mit einer Berufsberatung. Besonders für langfristig Erwerbslose wird immer wieder das Einzelcoaching genannt. Parallel dazu streben die Personalberatenden meist ein Praktikum oder einen Zwischenverdienst für Langzeiterwerbslose an. Dabei ist auch immer die Bildung ein Thema. Eine Ausbildung ist unabdingbar und besonders Menschen, die länger erwerbslos bleiben, müssten Zugang zu einer Aus- oder Weiterbildung haben. Hier zeigt sich das Dilemma, dass die RAV keine Aus- oder Weiterbildung finanzieren. Bei Menschen, die nach zehn Monaten noch immer keine Anstellung finden konnten, werden die Dossiers beim RAV Pilatus intern weitergegeben. Den Beratenden ist bewusst, wie wichtig eine Tagesstruktur besonders für langzeiterwerbslose Personen ist. Daher nehmen sie auch in Kauf, dass sie den Betroffenen nach langer, erfolgloser Stellensuche ein Beschäftigungsprogramm vermitteln, das vielleicht nicht zwingend zum persönlichen Lebenslauf passt. Eine gewisse Hilflosigkeit lässt sich dann erkennen, wenn auch verschiedene Zwischenverdienste nicht zu einer festen Anstellung im ersten Arbeitsmarkt führen. Besonders in diesem Zusammenhang gewinnt das ‚supported employment‘ an Bedeutung. Ein Modell, das das RAV Pilatus nicht kennt und daher erst auf Nachfrage diskutiert werden konnte. Den Beratenden ist das Modell ein Begriff und wird besonders für langzeiterwerbslose Personen als hilfreich und förderlich betrachtet, da gerade sie eine enge Begleitung und Beratung brauchen.

5 Diskussion

Analog zum vorherigen Kapitel werden erst auf der Nachfrageseite die Ergebnisse aus den Interviews mit den langzeiterwerbslosen Personen diskutiert. In einem zweiten Schritt werden auf der Angebotsseite die Ergebnisse der Interviews mit den RAV Beraterinnen und RAV Berater diskutiert. Die einzelnen Diskussionspunkte werden jeweils mit prägnanten Sätzen eingeleitet, die sich inhaltlich an den Ergebnissen des Kapitels 4 orientieren.

5.1 Nachfrageseite

- **Erwerbslose Personen sehen die aktuelle Wirtschaftskrise unter anderem als Grund für die eigene Erwerbslosigkeit.** Andere Gründe rücken in den Hintergrund und werden nicht genannt. Das überrascht, wenn man sich mit der Literatur zur Langzeiterwerbslosigkeit beschäftigt. Denn diese kann, wie das Kapitel 2.3.2 zeigt, viele Gründe nennen, weshalb gewisse Menschen besonders lange von Erwerbslosigkeit betroffen sind. Die Betroffenen selbst aber, sehen diese Gründe nicht und zeigen daher auch keinen Bedarf an zusätzlicher Unterstützung im psychosozialen Bereich. Berth et al. (2008) thematisieren dies und verdeutlichen dabei, dass gerade der Bedarf an psychosozialer Beratung trotzdem vorhanden ist (vgl. Kapitel 2.3.3). Gerade für Sozialarbeitende, die im Bereich der Arbeitsintegration tätig sind, ist dies ein wichtiger Hinweis darauf, dass sie proaktiv sein müssen und mit dem Angebot der Sozialen Arbeit (bspw. psychosoziale Beratung) auf ihre Klientel zugehen müssen, denn diese sieht im Moment die Wirtschaftskrise als Hauptgrund für die Erwerbslosigkeit. An dieser Stelle sei aber auch erwähnt, dass die Wirtschaftskrise leider für viele Menschen tatsächlich zu Erwerbslosigkeit geführt hat. Ein Blick zurück in der Geschichte zeigt, dass jeder Konjunkturabschwung zu einer gewissen Erwerbslosigkeit führte, die durch den darauffolgenden wirtschaftlichen Aufschwung nicht wieder aufgefangen werden konnte. Daher steigt die Sockelarbeitslosigkeit stets (vgl. Gärtner & Flückiger, 2005). So wird auch die jetzige Wirtschaftskrise zu deren Anstieg führen und das Problem der Langzeiterwerbslosigkeit weiter verstärken.

- **Für die betroffenen Menschen steht der Erwerb klar im Mittelpunkt.**

Deswegen sehen sie auch im Finden einer Arbeitsstelle die Lösung sämtlicher Probleme. Dies verdeutlicht, welchen hohen Stellenwert der Erwerb in der Gesellschaft hat. Die Literatur bestätigt dies einheitlich. Einzig durch den viel thematisierten Wandel der Arbeits- und Lebensverhältnisse wird dieser Stellenwert in Frage gestellt und vermehrt auch die Diskussion über einen dauerhaften zweiten Arbeitsmarkt oder eine Grundsicherung über einen Grundlohn lanciert (vgl. Ruh, 1996). In Anbetracht der vorher erwähnten steigenden Sockelarbeitslosigkeit wird diese Diskussion noch weiter an Bedeutung gewinnen. Die Gefahr liegt jedoch in der Pauschalisierung der Langzeiterwerbslosigkeit. Denn nicht für alle langzeiterwerbslosen Personen liegt die Lösung in einem dauerhaften zweiten Arbeitsmarkt. Im Gegenteil. Für viele langzeiterwerbslose Menschen könnte es Möglichkeiten geben, im ersten Arbeitsmarkt wieder Fuss zu fassen. Die Frage ist nur, mit welcher Unterstützung dies am ehesten gelingen kann. Dazu gibt die Literatur Antwort, in dem sie gezielte, auf die individuelle Situation abgestimmte Massnahmen in der Wiedereingliederung von erwerbslosen Personen fordert (vgl. Gärtner & Flückiger, 2005). In diesem Zusammenhang gewinnt das Assessment in der Beratungspraxis (vgl. Grawehr & Knöpfel, 2001) und das persönliche Coaching an Bedeutung. Beides sind Instrumente, die auf das Individuum eingehen können. Wie wichtig dies ist, haben auch die Interviews mit den betroffenen langzeiterwerbslosen Menschen gezeigt. Sie alle haben eine eigene Lebensgeschichte, die nicht miteinander vergleichbar sind. Dies ist auch aus den Fallvignetten, die aus den Interviews entstanden sind, schön zu erkennen (vgl. Kapitel 4.2). In den genannten Instrumenten liegt viel Potential zur Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit. Dieses Potential kommt auch aus den Interviews mit den RAV Beraterinnen und RAV Berater zum Ausdruck, die zeigen, dass besonders das Einzelcoaching immer mehr an Bedeutung gewinnt. Nichts desto trotz wird es Menschen geben, für die der zweite Arbeitsmarkt die einzige Möglichkeit sein wird, um einer Beschäftigung nachgehen zu können. Damit verknüpft ist die Diskussion um einen Grundlohn, die sicher ihre Berechtigung hat. Doch auch bei einem Grundlohn wird der Erwerb weiterhin im Mittelpunkt stehen, selbst wenn dieser in diesem Sinne mehr als Beschäftigung zu verstehen ist. Die Literatur zeigt deutlich die Folgen der fehlenden Beschäftigung auf (vgl. Promberger, 2008). Daher ist es

absolut plausibel, dass die betroffenen erwerbslosen Menschen im Finden einer Anstellung die Lösung sämtlicher Probleme sehen, auch wenn dem aus professioneller Sicht nicht einfach zugestimmt werden kann (vgl. Kapitel 2.3.3).

- **Die Motivation ist bei der Hälfte der Befragten noch sehr hoch.** Diese Erkenntnis aus den Interviews mit den langzeiterwerbslosen Personen hat etwas überrascht, könnte sich aber mit der Interviewsituation erklären lassen. Bei einer direkten Befragung kann es unangenehm sein, zuzugeben, dass man keine grosse Motivation mehr hat. Interessant wäre hier das Ergebnis einer anonymen Umfrage zur Motivation. Denn die Literatur zeigt, dass je länger eine Person erwerbslos ist, desto negativer wirkt sich dies auf ihre Motivation, ihre Gesundheit, die Chance auf eine Wiederanstellung und so weiter aus. Die Forschung (vgl. Abbildung 11) zeigte aber auch, dass die Motivation in Bezug auf die Stellensuche hoch sein kann, während die Selbsteinschätzung der Chance auf eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt tief ist. Gerade die vielen Absagen bei der Stellensuche sind Dämpfer für das Gemüt, können höchst demotivierend sein und das Selbstwertgefühl enorm angreifen. In der Literatur ist dafür das Vierphasenmodell der Belastung durch Erwerbslosigkeit bekannt, nach dem spätestens nach sechs Monaten der Erwerbslosigkeit die Defizite zum Tragen kommen. In der Literatur ist man sich daher einig, dass bei Erwerbslosigkeit möglichst frühzeitig interveniert werden muss (vgl. Aepli et al., 2004). Trotzdem ist es erstaunlich, dass bei der Hälfte von den befragten Personen, die schon über ein Jahr erwerbslos sind, die Motivation noch relativ hoch ist. Aus den Interviews kann dies in Zusammenhang mit den persönlichen Ressourcen einer Person und deren Einbettung in einem funktionierenden sozialen Umfeld gesehen werden. Wer beispielsweise eine Familie hat und nicht alleine lebt, kann daher je nach dem auf eine grosse Unterstützung zählen. Trotzdem ist nicht zu vergessen, dass die Literatur auch aufzeigt, dass die sozialen Systeme, wie beispielsweise die Familie, durch Erwerbslosigkeit stark belastet sind und nicht zwingend unterstützend wirken müssen. Für die beraterische Tätigkeit ist diese Erkenntnis sehr bedeutend und fordert eine genaue Abklärung im Gespräch. Denn je nach dem ist das funktionierende soziale System und die hohe Motivation eine grosse Ressource, das Fehlen davon jedoch ein Prob-

lem, das beraterisch unterstützend, beispielsweise mit motivierender Gesprächsführung, angegangen werden muss. Die noch hohe Motivation bei einigen der befragten langzeiterwerbslosen Personen erfreut sehr und zeigt auch, dass theoretische Verlaufskurven nicht allgemein gültig sind. Zudem zeigt dies einmal mehr, wie individuell das Thema der Erwerbslosigkeit angegangen werden muss.

- **Die Tagesstruktur wird als sehr wichtig empfunden.** Die befragten langzeiterwerbslosen Personen merken klar, wie schwierig es ist, den Tag zu strukturieren. Mit dem Fehlen des Erwerbs fallen für die meisten Menschen auch die Möglichkeiten weg, den Tag zu strukturieren. Am besten gelingt es denjenigen, die eine Familie haben. Die Kinder und deren Tagesablauf geben auch der erwerbslosen Person eine gewisse Tagesstruktur vor. Allerdings wird auch diese als unbefriedigend bezeichnet. Die Literatur bestätigt diese Aussage und unterstreicht in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit von Beschäftigungsprogrammen. Diese bieten durch eine regelmässige Tätigkeit die nötige Tagesstruktur. Steht diese im Mittelpunkt, so dienen die Beschäftigungsprogramme oft nur der sozialen Integration. Ob das Programm auch nützlich für die berufliche Weiterentwicklung und die Stellensuche ist, bleibt zweitrangig. So nehmen auch die RAV in Kauf, dass langzeiterwerbslose Personen in Programme kommen, die nicht zum Lebenslauf passen und einzig der Beschäftigung und dem Erhalt einer Tagesstruktur dienen. Diese Tagesstruktur wird von den Betroffenen als positiv bewertet. Die Tätigkeiten im Programm erachten sie jedoch oft als sinnlos und hinderlich in Bezug zu ihrem Lebenslauf, was sich wiederum negativ auf das Selbstwertgefühl und die Motivation, eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt zu finden, auswirkt. Gerade die empfundene Sinnlosigkeit darf nicht unterschätzt werden. So ist es auch bei der reinen sozialen Integration, sprich der Beschäftigung zum Erhalt der Tagesstruktur, ebenso bedeutend, dass eine sinnvolle Beschäftigung geboten werden kann. Dies verdeutlicht auch der folgende Punkt, der die Beschäftigungsprogramme diskutiert.
- **Langzeiterwerbslose Personen erachten die Beschäftigungsprogramme grösstenteils als hinderlich.** Dies, weil sie nicht ihren individuellen Bedürfnissen entsprechen und sie beruflich nicht weiterbringen würden.

Die Literatur deutet auf dasselbe hin. Daher fordert sie eine gezielte, auf die individuelle Situation abgestimmte Intervention bei dem Versuch der Wiedereingliederung von erwerbslosen Personen. Gerade langzeiterwerbslose Personen haben teilweise schon zwei oder mehr Programme durchlaufen, die sie beruflich nicht weitergebracht haben. Viele von ihnen waren auch schon im Zwischenverdienst tätig und sind wieder in der Erwerbslosigkeit gelandet. Da jeder Mensch seinen eigenen Lebenslauf hat, wird es schwierig sein für jede und jeden ein passendes Programm zu finden. Wo ein solches fehlt, kann es Sinn machen eine Alternative zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang gewinnt das in der Theorie neu diskutierte ‚supported employment‘ an Bedeutung (vgl. Rüst & Debrunner, 2005). Mit seinem ‚job coaching‘ kann eine individuelle Beratung und Begleitung stattfinden. Dies erhöht die Chance auf einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt. Ein solches ‚job coaching‘ findet auch in den meisten Beschäftigungsprogrammen statt. Der Unterschied beim ‚supported employment‘ liegt in der weiterführenden Begleitung. So wird die gecoachte Person auch nach dem Finden einer Arbeitsstelle weiter unterstützt und begleitet. Das Coaching ist somit im Gegensatz zu demjenigen in den Beschäftigungsprogrammen zeitlich unbegrenzt. Diese Art von Unterstützung könnte auch nach einem Beschäftigungsprogramm oder in einem Zwischenverdienst angewendet werden. Damit kann der Übergang von der Erwerbslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt erleichtert, den Erhalt einer entsprechenden Anstellung gestärkt und den Drehtüreneffekt von Erwerbslosigkeit-Erwerb-Erwerbslosigkeit verringert werden. Der Erfolg des ‚supported employment‘ bei psychisch erkrankten Menschen spricht für sich. Doch die Literatur erwähnt hierzu mit keinem Wort, dass das Modell auch bei langzeiterwerbslosen Personen erfolgsversprechend sein könnte. Die positiven Auswirkungen sind jedoch überzeugend. Denn gerade langzeiterwerbslose Menschen sind oft mit einer Mehrfachproblematik konfrontiert (vgl. Grawehr & Knöpfel, 2001) und nicht selten haben sie nebst physischen auch psychische Probleme. Eine enge Begleitung im Sinne des ‚supported employment‘ könnte hier ebenfalls grossen Erfolg bringen. Zudem ist es in Anbetracht des mässigen Erfolges in der Wiedereingliederung von langzeiterwerbslosen Personen an der Zeit, alternative Modelle und Interventionen zu prüfen. Ebenso dafür sprechen die Ergebnisse der Interviews mit langzeiterwerbslosen Personen. Die Interviews zeigen, dass die Befragten sich klar eine engere Begleitung

wünschen. So überrascht es auch nicht, dass langzeiterwerbslose Personen nebst der Tagesstruktur vor allem das persönliche Coaching in den Beschäftigungsprogrammen sehr schätzen. All dies sind genügend Hinweise, dass das Modell ‚supported employment‘ zumindest ein Pilotversuch in der Praxis der Langzeiterwerbslosigkeit wert ist.

- **Der finanzielle Druck und die drohende Aussteuerung sind für die Betroffenen sehr belastend.** Langzeiterwerbslose Menschen stehen einem enormen finanziellen Druck gegenüber. Zwar garantieren die versicherten Taggeldzahlungen aus der Arbeitslosenversicherung einen Lohnersatz von 80% bei Betroffenen mit Kindern und 70% für Alleinstehende (Artikel 22 AVIG). Trotzdem trifft dies das persönliche Budget empfindlich. Dauert die Erwerbslosigkeit an, wird der finanzielle Druck mit der drohenden Aussteuerung immer grösser. Der Gang zur Sozialhilfe würde nochmals eine empfindliche finanzielle Einbusse bedeuten. Folge dieses Drucks ist, dass die Betroffenen eher dazu bereit sind, irgend eine Anstellung im Zwischenverdienst anzunehmen, um damit möglichst wieder eine neue Rahmenfrist für die Arbeitslosenversicherung zu erhalten und den Gang zur Sozialhilfe zu verhindern. So besteht die Möglichkeit, dass langzeiterwerbslose Personen eine feste Anstellung finden können, oder zumindest Berufserfahrungen sammeln können, die sie bei der Stellensuche wieder weiterbringen. Oft zeigt sich aber, dass die Personen von einem Zwischenverdienst in den nächsten kommen und keine feste Anstellung gewinnen können. Folge dieser verschiedenen Zwischenverdienste und damit vielen Stellenwechsel ist, dass sich die Chancen auf eine Festanstellung im ersten Arbeitsmarkt verringern. Zu viele Stellenwechsel machen sich im Lebenslauf nicht gut und wirken sich negativ aus. Ein negativer Kreislauf beginnt. Die Frage ist nun, ob der finanzielle Druck abgebaut werden muss oder nicht. Wenn ja müsste das ganze soziale Sicherungssystem überarbeitet werden. Dies muss nicht zwingend nötig sein. Die Angebotspalette der RAV könnte beispielsweise mit der Möglichkeit des ‚supported employment‘ ergänzt werden. Ein Blick in die Statistik zeigt, dass besonders bei langzeiterwerbslosen Personen der Zwischenverdienst massiv zunimmt (vgl. Kapitel 2.1.6, Abbildung 3). Diese Entwicklung ist nicht per se negativ. Immerhin bedeutet sie, dass die Betroffenen wieder eine berufliche Tätigkeit finden. Und hier könnte das ‚supported employment‘ einsetzen und

mittels persönlichem Coaching unterstützend wirken um den Verbleib in der Arbeitswelt zu garantieren oder zumindest um die Anzahl der Wechsel zu verringern. Damit könnte der finanzielle Druck auf die Betroffenen verringert werden. Ein weiterer Vorteil des persönlichen Coachings ist zudem, dass langzeiterwerbslose Personen auch in ihren finanziellen Angelegenheiten beraten werden könnten. So könnte auch die drohende Aussteuerung thematisiert und die Belastung verringert werden. Wie wichtig dieses Thema in der Beratung ist oder wäre, zeigt ein aktueller Beschluss des Nationalrates, wonach für langzeiterwerbslose Personen nach einer Bezugsdauer von 260 Tagen die Höhe der ALV-Taggelder um fünf Prozent sinken soll. Nach 330 bezogenen Taggeldern ist eine weitere Kürzung um fünf Prozent vorgesehen. (Arbeitslos? Je länger, desto ärmer, 09.12.2009) Damit könnte rein finanziell gesehen eine bessere Vorbereitung auf die Sozialhilfe geschehen, da der Schock der finanziellen Einbusse beim Wechsel zur Sozialhilfe leicht abgefедert wird. Doch abgesehen davon wird der finanzielle Druck auf langzeiterwerbslose Personen bereits beim Bezug der ALV-Taggelder erhöht.

5.2 Angebotsseite

- **Die Langzeiterwerbslosigkeit sollte als eigenes Soziales Risiko betrachtet werden.** Denn je länger die Erwerbslosigkeit andauert, umso grösser ist der Verlust der Arbeitsfähigkeit und umso geringer sind die Chancen, wieder eine Stelle zu finden. Dies bestätigt auch die Literatur. Die Fallvignetten haben gezeigt, dass die Beratenden des RAV Pilatus die Langzeiterwerbslosigkeit als spezielles Thema behandelten. Gewisse Kriterien in den Fallvignetten wurden als Risiko für eine längere Erwerbslosigkeit erkannt. Irritierend ist aber, dass bei den RAV in erster Linie alle erwerbslosen Personen gleich behandelt werden. Dabei spielt es keine Rolle ob eine Person hochqualifiziert oder niederqualifiziert ist und welche Ressourcen, Fähigkeiten und Problematiken sie mitbringt. Für alle werden die gleichen Kurse und möglichen Programme erwähnt, die zum Tragen kommen könnten. Dies widerspricht der in der Theorie empfohlenen und von den befragten langzeiterwerbslosen Personen erwünschten gezielten und individuellen Unterstützung und Beratung. Die Theorie und auch die Praxis betrachten die Erwerbslosigkeit seit der Einführung der Arbeitslosenversicherung als eigenes Soziales Ri-

siko (vgl. Magnin, 2005). In Anbetracht der erkannten speziellen Situation von langzeiterwerbslosen Personen, der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt mit der zunehmenden Sockelarbeitslosigkeit und der damit verbundenen Hilflosigkeit in der Bekämpfung, wird es zwingend notwendig die Langzeiterwerbslosigkeit als eigenes Soziales Risiko zu betrachten, dem mit gezielten Mitteln begegnet werden muss. Das ‚supported employment‘ könnte ein Instrument sein, das bei den RAV eingesetzt werden könnte. Darüber hinaus muss man sich aber auch überlegen, ob es Sinn machen würde, eine Fachstelle zu schaffen, die sich auf die Langzeiterwerbslosigkeit spezialisiert. Grawehr und Knöpfel (2001) sprechen in diesem Zusammenhang von einer Koordinationsstelle und sagen:

„In der Schweiz fehlt es an kantonalen, unabhängigen Koordinationsstellen, die um die Integration der Klientel der ALV, IV und Sozialhilfe bemüht wären (...). Bereits auf der Basis der heute bestehenden bundesgesetzlichen Grundlagen könnten kantonale Koordinationsstellen im Bereich Integration in den Arbeitsmarkt eingerichtet werden, die unabhängig vom Status des Stellensuchenden (AVIG-Taggeldberechtigte, Sozialhilfeempfänger, IV-Rentner) ein Assessment auf Vermittlungsfähigkeit, Kompetenzen und Potenziale vornehmen.“ (S.38-39)

Ein passendes Beispiel für eine solche Fachstelle liefert der Kanton Luzern gleich selbst, mit einer in der Schweiz einzigartigen Beratungsstelle für Jugend und Beruf [BJB], welche sich der Jugendarbeitslosigkeit und der Lehrstellensuche widmet. In der Theorie lassen sich Gründe für eine solche Fachstelle finden (vgl. Grawehr & Knöpfel, 2001). In diesem Zusammenhang würde natürlich eine neue Diskussion über ein entsprechendes Sicherungssystem und die ganze Finanzierung entfachen.

- **Eine frühzeitige Intervention als Prävention ist dringend notwendig.** Die Interviews mit den Beratenden auf dem RAV Pilatus bestätigten, dass für eine optimale Begleitung der langzeiterwerbslosen Personen mehr Zeit benötigt wird. Die Beratenden erkannten zwar die Problematik der Langzeiterwerbslosigkeit, wussten jedoch nicht genau, wie zweckmässig ihr Handlungs-

plan ist. Dies bestätigte sich auch in den Interviews mit den langzeiterwerbslosen Personen, die kaum eine Massnahme in dieser Lebenskrise als wirkungsvoll empfanden. Die Tatsache, dass bei allen erwerbslosen Personen in erster Linie drei Monate zugewartet wird, zeigt, dass keine differenzierte Betrachtung zur Situation der langzeiterwerbslosen Person möglich ist. Daraus lässt sich auch eine Art ziellose Begleitung ableiten, die mit zunehmender Dauer für beide Seiten aufreibend wird. Dies lässt erkennen, dass die langzeiterwerbslosen Menschen nicht das Kerngeschäft der RAV sind und daher die Beratenden nicht über das nötige Fachwissen und die passenden Instrumente verfügen. Damit ist eine frühzeitige und gezielte Begleitung nicht möglich. Ein möglicher Lösungsansatz liegt in der bereits vorhin diskutierten strukturellen Veränderung bei den RAV, wonach ein Fachbereich für diese Zielgruppe geschaffen werden könnte oder dem Outsourcen des speziellen Themas der Langzeiterwerbslosigkeit. Outsourcen heisst übersetzt Auslagern. Zudem drängt sich hier der Gedanke auf, dass eine Fachstelle auch nach ausgebildetem und geschultem Fachpersonal verlangt. Dieses Fachpersonal ist bereits auf Sozialämtern und Beratungsstellen tätig, welche mit ähnlichen Problemen und Themen konfrontiert sind. Eine starke Abhängigkeit von den Beratenden ist aus den Interviews mit den langzeiterwerbslosen Personen erkennbar. Dies unterstreicht auch die Literatur (vgl. Magnin, 2005). Sichtbar wird dies vor allem durch das Dilemma zwischen Beratung (Klientel) und Kontrolle (System), welches die Beratenden zu bewältigen haben. Es hängt stark davon ab, ob sich die Beratenden mehr der Person oder dem System verpflichtet fühlt. Fühlt sie sich mehr der Person verpflichtet, wird sie beraten. Fühlt sie sich mehr dem System verpflichtet, wird sie kontrollieren. Dies ist ein bekanntes sozialarbeiterisches Dilemma, wie es auch auf Sozialdiensten in der wirtschaftlichen Sozialhilfe vorkommt. Die Beratung und Kontrolle wird je nach beratender Person unterschiedlich gewichtet. Dem begegnet das RAV Pilatus mit dem Wechsel des Beratenden nach zehn Monaten, womit neue Sichtweisen entstehen können. Gefährlich wird es, wenn die Zielgruppe auf einer Fachstelle keine adäquate Beratung erfährt und Willkür vorhanden ist. Mit einer Spezialisierung der Beratung auf diese Zielgruppe durch Fachpersonen, könnte in Ansätzen ein Coaching entstehen, das dem Job Coach gleicht und bereits in vielen Beschäftigungsmassnahmen fester Bestandteil ist. Eine Spezialisierung mindert zwar nicht die Abhängigkeit von der bera-

tenden Person, kann aber der willkürlichen Beratung Abhilfe schaffen und die Gleichbehandlung im Sinne der professionellen Beratung fördern.

- **Die Literatur bestätigt, dass mit der Dauer der Erwerbslosigkeit auch die körperlichen und psychischen Folgen zunehmen** (vgl. Berth et al., 2006). Besonders von der Langzeiterwerbslosigkeit betroffen sind Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen die bildungsschwach sind und Menschen ab 50 Jahren. Diese Erkenntnis bestätigte sich in der Forschung. Es ist klar, dass nicht bei allen erwerbslosen Personen für den Prozess zurück in den ersten Arbeitsmarkt gleich viel Aufwand gefragt ist. Gewisse Menschen sind nur für eine sehr kurze Zeit erwerbslos und schaffen den Schritt zurück in den ersten Arbeitsmarkt fast ohne Unterstützung durch die RAV. Da sind die Beratenden der RAV nur in einer administrativen Rolle im Auftrag der ALK. Bei Langzeiterwerbslosen braucht dieser Prozess mehr Zeit und intensives Coaching. Diese Arbeit könnte bei den RAV von den oben beschriebenen Fachpersonen übernommen werden. Damit würde sich eine Auslagerung erübrigen und etwaige Doppelspurigkeiten könnten reduziert werden. Im Weiteren müsste bei Langzeiterwerbslosen die Beratung im Zentrum stehen und die Kontrolle zweitrangig werden, die durch Administratorinnen und Administratoren vollzogen wird. Damit könnten die RAV dem Bedarf der langzeiterwerbslosen Menschen gerecht werden. Ausserdem können so körperliche und psychische Folgen reduziert werden, was letztendlich immense Kosteneinsparungen für das ohnehin stark belastete Gesundheitswesen bringen könnte. Das gezielte Coaching und das ‚supported employment‘ hätten zum Ziel, die erwerbslose Person mit einer Mehrfachproblematik nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt zu begleiten und damit diese Personen vor einer langjährigen Erwerbslosigkeit oder einer wiederholten Erwerbslosigkeit zu schützen. Damit könnten auch hohe Kosten in der Sozialhilfe eingespart werden.
- **Eine Spezialisierung der arbeitsmarktlichen Massnahmen an die Problematik der Langzeiterwerbslosigkeit wird unumgänglich.** Im gesamten Angebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen sind zwei Bildungsmassnahmen (vgl. Kapitel 2.4.3) bekannt, die spezifisch auf die Langzeiterwerbslosigkeit ausgerichtet sind. Das Einzelcoaching gewinnt an Bedeutung. Auch das RAV Pilatus bedient sich immer mehr dieser Möglichkeit, was ein-

deutig aus den Interviews mit den RAV Beraterinnen und RAV Berater entnommen werden konnte. Damit wollen sie der speziellen Situation dieser Menschen gerecht werden. Dieses persönliche Coaching wird auch von den langzeiterwerbslosen Personen sehr geschätzt, welches sie vorwiegend in Beschäftigungsprogrammen erlebten. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit des zielgruppenspezifischem Coachings und der intensiven persönlicher Begleitung. Die meisten Befragten würden diese intensive Begleitung der RAV schätzen, wodurch neben der Stellensuche auch andere Themen Platz finden würden. Im Moment könnte es als ein Zufallsprinzip gesehen werden, ob und wann eine langzeiterwerbslose Person von diesem Angebot profitieren kann. Damit wird klar, dass die Bedarfslage der versicherten Person ungenügend betrachtet werden kann und somit individuelle Bedürfnisse keinen Platz finden. Massnahmen sind angezeigt, die sich an Motivation, Potential und Ressourcen der Zielgruppe orientieren. Dies wird in der Literatur bestätigt, besonders durch die Diskussion um das ‚supported employment‘ und den Versuch der privaten Betreuung in Genf. Dabei sind die Befragten der Überzeugung, dass eine auf die Zielgruppe abgestimmte Massnahme einen Mehrwert darstellt. Zudem wären zusätzliche Bildungsangebote für eine stabile berufliche Integration notwendig. Es ist jedoch eine Tatsache, dass die RAV keine Weiterbildungsinstitutionen sind. Bildung ist in den industriellen Ländern sehr zentral. Die Literatur bestätigt dies im Zusammenhang mit der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeits- und Lebenswelten (vgl. Tillmann & Klammer, 2001). Erwerbslosigkeit wird in Zukunft bei vielen Menschen zur Biographie gehören. Nur wer flexibel und damit bereit ist, sich aus- oder weiterzubilden, kann den hohen Ansprüchen der Wirtschaft gerecht werden. Die Notwendigkeit von lebenslangem Lernen ist auch in den Köpfen der Beratenden gefestigt. Die Herausforderung ist, dass bei vielen langzeiterwerbslosen Personen die Bildung mangelhaft ist und zudem die niederschweligen Arbeitsplätze rückläufig sind. Hier ist für die Beratung ein grösserer Handlungsspielraum notwendig, um mit den Stellensuchenden eine individuelle und flexible Lösung zu finden. Ansonsten verkommt in gewissen Fällen die Beratung zu einer Alibiübung, die so sinnlos ist, wie wenn man auf der Post nach einem Liter Milch fragen würde.

- **Es entsteht die Diskussion über einen dauerhaften zweiten Arbeitsmarkt als Alternative zum ersten Arbeitsmarkt und um gegen die Sockelarbeitslosigkeit anzukämpfen.** Mit dem Wandel auf dem Arbeitsmarkt, der ein erhöhtes Risiko (vgl. Kapitel 2.1.5) für bestimmte Bevölkerungsgruppen darstellt und der zunehmenden Sockelarbeitslosigkeit, stellt sich die Frage, ob im heutigen Arbeitsverständnis ein rigoroser Wertewandel stattfinden muss (vgl. Hasler, 2007). Die Theorie ist sich uneinig, ob dies eine Lösung sein kann. Jedoch ist es eine Illusion, dass auf die Stellensuchenden genügend passende Arbeitsplätze geschaffen werden können. Der zweite Arbeitsmarkt mit den Beschäftigungsprogrammen gibt jedoch den Erwerbslosen eine Tagesstruktur. Diese Tagesstruktur ist besonders bei Langzeiterwerbslosen mit einer Mehrfachproblematik und ungenügender sozialer Einbindung wichtig. Wer nach dem Verlust des Arbeitsplatzes keine arbeitsersetzende Rolle besitzt, könnte die Kontrolle über sich verlieren. Hier gewinnt der zweite Arbeitsmarkt an Bedeutung. Die soziale Integration steht im Vordergrund, womit auch die berufliche Integration erreicht werden soll. Die Beschäftigungsprogramme sind jedoch in der Theorie nicht unumstritten, da sie in einem geschützten Rahmen stattfinden, was auch als hinderlich für die Stellensuche angeschaut wird. Die Beschäftigungsprogramme haben ihre Legitimation und sind in gewissen Situationen für gewisse Menschen das richtige Instrument. Jedoch fehlt es dem RAV Pilatus an nötiger Flexibilität und an passenden Instrumenten um der Vielfältigkeit der Zielgruppen gerecht zu werden.
- **Der Dossierdruck bei den Beratenden verhindert eine gezielte, motivierende, individuelle und zeitaufwändige Beratung.** Mit einer Spezialisierung der Beratung ist auch eine Reduktion der Fallzahlen verbunden. Eine Spezialisierung der Beratenden auf das Risiko der Langzeiterwerbslosigkeit wird auch in der Literatur empfohlen (vgl. Magnin, 2005). Diese Spezialisierung verlangt Kriterien, die eine frühzeitige Erfassung der potentiell langzeiterwerbslosen Personen ermöglichen. Zudem braucht es ein frühzeitiges Assessment, was entscheidend ist für den weiteren Verlauf der beruflichen Integration. Nur so haben auch weitere Massnahmen Erfolg. Langzeiterwerbslose Menschen sind mit zunehmender Dauer der Erwerbslosigkeit mit zusätzlichen Risiken konfrontiert. Dessen sind sich auch die Befragten bewusst.

Diese Mehrfachproblematik stellt eine grosse Herausforderung für die Beratung dar. Daraus wird ersichtlich, dass arbeitsmarktliche Massnahmen, die spezifisch auf die Zielgruppen zugeschnitten sind, wirkungsvoller wären. Mit der Spezialisierung müsste auch ein frühzeitiges Assessment stattfinden, das eine gründliche Abklärung von Fähigkeiten und Interessen ermöglicht. Dies wird als wichtige Voraussetzung für die darauffolgenden Massnahmen gesehen.

6 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Es überrascht nicht, dass die Soziale Arbeit im Bereich der sozialen und beruflichen Wiedereingliederung ein breites Aufgabengebiet hat. Gerade in Zusammenhang mit der Langzeiterwerbslosigkeit zeigt die vorangehende Diskussion die Wichtigkeit des sozialarbeiterischen Handelns in diesem Bereich. Ausgehend von dieser Diskussion werden nun die wichtigsten Schlussfolgerungen und Empfehlungen in kurzen und prägnanten Sätzen skizziert.

Die Soziale Arbeit muss sich im Bereich der Langzeiterwerbslosigkeit proaktiv einbringen.

Die Diskussion hat gezeigt, dass für langzeiterwerbslose Personen Bedarf an sozialarbeiterischer Beratung und Unterstützung vorhanden ist. Die Betroffenen selbst sehen diesen Bedarf allerdings nicht so deutlich und sind überzeugt, dass die Lösung der Probleme im Finden einer neuen Anstellung steckt. Die Gefahr besteht, dass ohne der Nachfrage nach beraterischer Unterstützung kein Angebot geschaffen wird. Hier hat die Soziale Arbeit eine gewisse Eigenverantwortung ihr Wissen einzubringen, damit sowohl die soziale als auch die berufliche Wiedereingliederung besser gelingen kann.

Eine gezielte und individuelle Beratung in der Langzeiterwerbslosigkeit ist von zentraler Bedeutung.

Die Theorie spricht dazu klare Worte. Daher gibt es auch in der Praxis einzelne Fachstellen die im Bereich der Erwerbslosenberatung tätig sind und ausschliesslich Sozialarbeitende beschäftigen. Beim RAV Pilatus werden alle erwerbslosen Personen gleich behandelt. Eine Spezialisierung für langzeiterwerbslose Personen ist jedoch dringend nötig. Die Diskussion lässt offen, ob dies nun innerhalb des RAV Pilatus oder in Form von Outsourcing geschehen soll. Wichtig ist aber in diesem Zusammenhang folgende Empfehlung:

Eine engere Zusammenarbeit zwischen der Sozialen Arbeit und den RAV ist wünschenswert.

Wie bereits erwähnt, hat die Soziale Arbeit hierzu eine gewisse Eigenverantwortung sich einzubringen. Dies basierend auf der Erkenntnis, dass das bestehende Angebot

des RAV Pilatus sozialarbeiterisch ergänzt werden kann. Eine Möglichkeit dazu kann im ‚supported employment‘ gesehen werden.

Das ‚supported employment‘ kann eine erfolgreiche Ergänzung zum bereits bestehenden Einzelcoaching und den Beschäftigungsprogrammen beim RAV Pilatus darstellen.

Das damit verbundene ‚job coaching‘ kann als neues Berufsfeld für die Soziale Arbeit gesehen werden, da die vielen Kernkompetenzen der Sozialen Arbeit enorm wichtig sind. Die Diskussion zeigt, dass das Modell ‚supported employment‘ erfolgsversprechend sein kann. Die genaue Umsetzung des Modells müsste in einem nächsten Schritt untersucht werden (vgl. Kapitel 6.4).

6.1 Erkenntnisse für das RAV Pilatus

Die Dossierzahl der einzelnen RAV Beraterinnen oder der einzelnen RAV Berater ist mit einem Minimum von 75 und einem Maximum von 150 Dossiers angesetzt. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten bewegt sich die Arbeitsbelastung der Personalberatenden am oberen Limit. Langzeiterwerbslose Personen erhalten so nicht die dringend nötige Unterstützung und Betreuung, die ihre spezielle Situation erfordert. Zudem stellen Menschen mit einer Mehrfachproblematik eine zusätzliche Mehrbelastung für die Beratenden dar. Neue Modelle wie das ‚supported employment‘ könnten dazu genutzt werden, die einzelnen Personalberatenden zu entlasten, in dem die Dossiers der langzeiterwerbslosen Personen an eine Fachstelle Langzeiterwerbslosigkeit weitergeben werden. Hier könnte auch eine Zusammenarbeit der RAV im Kanton Luzern angestrebt werden, um gemeinsam eine Fachstelle Langzeiterwerbslosigkeit zu schaffen. So wären die Personalberatenden von den komplexen Dossiers von langzeiterwerbslosen Personen mit Mehrfachproblematiken entlastet und könnten sich vermehrt ihren Kernaufgaben der Arbeitsvermittlung zuwenden. Die Aufgaben des Job Coaches wären dabei prädestiniert für Professionelle der Sozialen Arbeit. In ihrer täglichen Arbeit beraten und begleiten sie Menschen mit Mehrfachproblematiken und können ihr breites methodisches Wissen erfolgreich anwenden. So könnte nicht nur das RAV Pilatus, sondern auch die Soziale Arbeit profitieren. Eine klassische ‚win-win‘ Situation entsteht, die unter dem Strich in einer erfolgreicherer Wiedereingliederungsquote von erwerbslosen Personen für

das RAV Pilatus enden könnte. Nicht nur das RAV Pilatus, sondern auch die Soziale Arbeit kann also profitieren. Von welchem konkreten Nutzen wir dabei sprechen, zeigt das folgende Kapitel.

6.2 Erkenntnisse für die Soziale Arbeit

Für die Soziale Arbeit kann mit dem ‚job coaching‘ im Rahmen des ‚supported employment‘ ein neues Aufgabenfeld erschlossen werden. Bereits jetzt sind viele vorwiegend Sozialarbeitende im Bereich des Coachings tätig.

Die soziale und berufliche Wiedereingliederung muss als eine Kernaufgabe der Sozialen Arbeit betrachtet werden.

Dies prädestiniert Sozialarbeitende auch die Aufgaben des Job Coaches im Rahmen des ‚supported employment‘ zu übernehmen. Sozialarbeitende können somit eine zentrale Rolle in der Spezialisierung auf die Wiedereingliederung von langzeiterwerbslosen Personen einnehmen.

Dadurch profitiert schlussendlich die Soziale Arbeit als Profession, deren Berufsstand gestärkt wird.

6.3 Beantwortung der Fragestellung

Mit dem Aufzeigen der aktuellen Situation für Langzeiterwerbslose Personen in den Agglomerationsgemeinden der Stadt Luzern und dem Erforschen des Angebotes des RAV Pilatus und den Bedürfnissen von langzeiterwerbslosen Personen, konnten Lücken festgestellt werden. Daher an dieser Stelle nochmals den Blick zurück auf die Hauptfrage dieser Bachelorarbeit:

Sind für das RAV Pilatus neue Ansätze in der Bekämpfung der Langzeiterwerbslosigkeit nötig?

In Bezug auf die Hauptfrage mit ihren Unterfragen (vgl. Kapitel 1.3) hat die Forschungsarbeit gezeigt, dass das bestehende Angebot durchaus ergänzt werden kann, um besonders langzeiterwerbslosen Menschen eine gezieltere Unterstützung

bieten zu können. Ein mögliches Instrument dazu kann das ‚supported employment‘ sein. Ob es allerdings in das Angebot der RAV aufgenommen werden könnte, müsste genauer untersucht werden. Denn nebst dem Angebot müssen noch viele weitere Fragen geklärt werden können, beispielsweise die Frage nach der Finanzierung. Diese müsste allerdings darüber hinaus untersucht werden und war nicht Gegenstand dieser Bachelorarbeit.

6.4 Ausblick

Die vorliegende Bachelorarbeit lässt viel Diskussionsspielraum in der Thematik der Langzeiterwerbslosigkeit und gibt Ideen für weitere Projekte oder Arbeiten, die im Folgenden kurz aufgezeigt werden:

- Die Langzeiterwerbslosigkeit müsste sozialpolitisch als eigenes Soziales Risiko betrachtet werden, wie dies zum Beispiel in jüngster Zeit mit der Jugendarbeitslosigkeit erfolgt ist.
- Eine Beratungsstelle für langzeiterwerbslose Personen würde als Fachstelle über das nötige Fachwissen und die passenden Instrumente verfügen, womit eine zielgruppenspezifische Begleitung möglich ist.
- Die Diskussion über einen dauerhaften zweiten Arbeitsmarkt muss weitergeführt werden. Denn der zweite Arbeitsmarkt soll denjenigen Menschen eine sinnvolle Beschäftigung bieten, die im ersten Arbeitsmarkt chancenlos sind. Dabei muss genauer untersucht werden, wer auf dem ersten Arbeitsmarkt als chancenlos gelten könnte. Damit würde auch der Thematik der Sockelarbeitslosigkeit weitere Beachtung geschenkt.
- Eine weitere Forschungsarbeit könnte den Ansatz des ‚supported employment‘ als mögliches Instrument für die Wiedereingliederung von langzeiterwerbslosen Personen erforschen. Dabei ist die Wirksamkeit des Modells zu beachten und es muss der Frage nachgegangen werden, in welcher Form und wie genau das ‚supported employment‘ eingesetzt werden könnte. Ein entsprechendes Pilotprojekt müsste lanciert werden.

6.5 Schlusswort

In der Ausgangslage begannen wir mit dem Satz von Jeremy Rifkin (2004):
Leben wir um zu arbeiten oder arbeiten wir um zu leben?

Durch unsere Forschungsarbeit wurde uns nochmals deutlich vor Augen geführt, dass der Satzteil „...arbeiten wir um zu leben?“ vor allem dann von Bedeutung ist, wenn der Mensch tatsächlich einem Erwerb nachgehen kann und dadurch – zumindest meistens – den Lebensunterhalt bestreiten kann. Doch ist der Mensch von der Erwerbslosigkeit betroffen, gewinnt plötzlich der andere Satzteil „Leben wir um zu arbeiten...“ stark an Bedeutung.

Alles in Allem kann auf die Frage keine abschliessende Antwort gegeben werden und zeigt einmal mehr das Grundproblem der Arbeitslosenforschung, Ursache und Wirkung auseinanderhalten zu können.

Abgesehen davon ist in unserer Gesellschaft der hohe Stellenwert des Erwerbs unumstritten. Daher sollten möglichst alle die gleichen Chancen auf den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt haben. Gerade für langzeiterwerbslose Personen sehen wir darin Verbesserungspotential, was in dieser Bachelorarbeit zum Ausdruck kommt. Als Sozialarbeitende sehen wir es als Pflicht, dieses Potential zuerst auszuschöpfen, bevor über einen dauerhaften zweiten Arbeitsmarkt diskutiert wird.

7 Quellenverzeichnis

- Aeppli, Daniel C.; Kälin, Roli; Ott, Walter & Peters, Matthias U. (2004). *Wirkungen von Beschäftigungsprogrammen für ausgesteuerte Arbeitslose*. Zürich/Chur: Rüegger.
- Arbeitsgemeinschaft Schweizer Sozialfirmen [ASSOF]. (2009). *Die Sozialfirma. Was ist eine Sozialfirma?* Gefunden am 24. November 2009, unter <http://www.swissocialfirms.ch/die-sozialfirma/was-ist-eine-sozialfirma>
- Arbeitslos? Je länger, desto ärmer. (2009, 12. Dezember). *Tagesanzeiger*. Gefunden am 19. Dezember 2009, unter <http://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/Arbeitslos-Je-laenger-desto-aermer/story/27051560>
- Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz [AMOS]. (2007). *Kantonale Steckbriefe 2007*. Gefunden am 22. März 2009, unter <http://www.amosa.net/content-n122-sD.html>
- Baumann, Beat & Zurr, Dana. (2006). *Soziale Marktwirtschaft*. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Beck, Bernhard. (2004). *Wohlstand, Markt und Staat. Eine Einführung in die Volkswirtschaftslehre*. Zürich: Compendio Bildungsmedien AG.
- Berth, Hendrik; Förster, Peter; Stöbel-Richter, Yve; Balck, Friedrich & Brähler, Elmar. (2006). Arbeitslosigkeitserfahrungen, Arbeitsplatzunsicherheit und der Bedarf an psychosozialer Versorgung. *Zeitschrift für Medizinische Psychologie*, 2006 (3), S. 111-116.
- Blien, Uwe. (2008). *Arbeitslosigkeit als zentrale Dimension sozialer Ungleichheit*. Gefunden am 10. August 2009, unter http://www.bpb.de/publikationen/YM3DUH,2,0,Arbeitslosigkeit_als_zentrale_Dimension_sozialer_Ungleichheit_Essay.html
- Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV]. (2009). *IIZ-MAMAC. Musterreferat*. Gefunden am 24. November 2009, unter <http://www.bsv.admin.ch/themen/iv/00023/02249/index.html?lang=de>

- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2009a). *Ausgesteuert – was nun? Analyse der Wiedereingliederung von Personen, die aus der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert wurden*. Gefunden am 10. Dezember 2009, unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.126162.pdf>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2009b). *Arbeitslosigkeit in der Schweiz 2008*. Gefunden am 25. September 2009, unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/22/publ.Document.122146.pdf>
- Castel, Robert. (2000). *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK.
- Dienststelle Wirtschaft und Arbeit [wira]. (2009a). *Arbeitsmarktstatistik: Juli 2009*. Gefunden am 29. September 2009, unter http://www.wira.lu.ch/index/download/download_listen.htm
- Dienststelle Wirtschaft und Arbeit [wira]. (2009b). *Organisation*. Gefunden am 29. September 2009, unter http://www.wira.lu.ch/index/wir_ueber_uns/organisation.htm
- Dienststelle Wirtschaft und Arbeit [wira]. (2009c). *Vision/Leitbild*. Gefunden am 29. September 2009, unter http://www.wira.lu.ch/index/wir_ueber_uns/vision_leitbild.htm
- Dienststelle Wirtschaft und Arbeit [wira]. (2009d). *RAV Pilatus*. Gefunden am 29. September 2009, unter http://www.wira.lu.ch/index/wir_ueber_uns/mitarbeiterinnen_wira/mitarbeiterinnen_rav_pilatus.htm
- Dienststelle Wirtschaft und Arbeit [wira]. (2009e). *Kurse, Bildungs- und Beschäftigungsangebote für Stellensuchende*. Gefunden am 18. September 2009, unter http://www.wira.lu.ch/index/download/download_angebote_amm.htm
- Europäische Kommission. (2006). *Was ist das fünfte Forschungsrahmenprogramm?* Gefunden am 25. Oktober 2009, unter <http://ec.europa.eu/research/quality-of-life/leaflets/de/whatisthe5th.html>
- Flückiger, Yves & Kempeneers Pierre. (2008). Langzeitarbeitslosigkeit in Genf. Erfolgreicher Versuch mit privater Betreuung. *Panorama, 2008 (2)*, S. 13-14.

- Frick, Andres & Lampart, Daniel. (2007). Entwicklungen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt seit 1980. In Netzwerk Arbeitsmarkt (Hrsg.), *Arbeitsmarkt 2010 – Chance für alle? Eine Standortbestimmung zur Arbeitsmarktintegration*. Zürich/Chur: Rüegger.
- Friebertshäuser, Barbara. (1997). Interviewtechnik ein Überblick. In Friebertshäuser, Barbara & Prengel, Annedore (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. Weinheim/ München: Juventa.
- Flick, Uwe. (1999). *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Hamburg: Reinbeck.
- Gärtner, Ludwig & Flückiger, Yves. (2005). *Probleme des Sozialstaats: Ursachen, Hintergründe, Perspektiven. Synthesebericht*. Zürich/Chur: Rüegger.
- Grawehr, Andrea & Knöpfel, Carlo. (2001). *Ergänzender Arbeitsmarkt. Ein erfolgreiches Konzept zur sozialen und beruflichen Integration?* Luzern: Caritas.
- Hasler, Peter. (2007). Arbeitspolitische Visionen für das nächste Jahrhundert. In Netzwerk Arbeitsmarkt (Hrsg.), *Arbeitsmarkt 2010 – Chance für alle? Eine Standortbestimmung zur Arbeitsmarktintegration*. Zürich/Chur: Rüegger.
- Herriger, Norbert (2006). *Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung*. (3. Aufl.). Stuttgart/Berlin/Köln: Kohlhammer.
- International Federation of Social Workers [IFSW]. (2005). *Definition von Sozialarbeit. German Version*. Gefunden am 24. Oktober 2009, unter <http://www.ifsw.org/p38000409.html>
- Klammer, Ute & Tillmann, Katja (2001). *Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*. Gefunden am 29. September 2009, unter http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Poltitkfelder/ Sozialstaat/Dokumente/flexicurity.pdf
- Lindenmeyer, Hannes. (2007). 85 Jahre Arbeitsmarktmassnahmen in der Schweiz und ihre Zukunft: eine Standortbestimmung. In Netzwerk Arbeitsmarkt (Hrsg.), *Arbeitsmarkt 2010 – Chance für alle? Eine Standortbestimmung zur Arbeitsmarktintegration*. Zürich/Chur: Rüegger.

- Loewe, Markus. (2009). *Soziale Sicherung, informeller Sektor und das Potenzial von Kleinstversicherungen* (1. Aufl.). Baden-Baden: Nomos.
- Magnin, Chantal. (2005). *Beratung und Kontrolle. Widersprüche in der staatlichen Bearbeitung von Arbeitslosigkeit*. (Band 1). Zürich: Seismo.
- Mayer, Horst O. (2004). *Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung und Auswertung*. München: Oldenbourg.
- Mehlich, Michael. (2005). *Langzeitarbeitslosigkeit. Individuelle Bewältigung im gesellschaftlichen Kontext*. (Band 6). Baden-Baden: Nomos.
- Meuser, Michael & Nagel, Ulrike (1997). Das ExpertInneninterview - Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In Friebertshäuser, Barbara & Prengel, Annedore (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. Weinheim/ München: Juventa.
- Meuser, Michael & Nagel, Ulrike (1991). Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In Garz, Detlef & Kraimer, Klaus (Hrsg.), *Qualitativ-empirische Forschung: Konzepte, Methoden, Analysen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Nationale Forschungsprogramm 45. (2009). *Probleme des Sozialstaates*. Gefunden am 25. Oktober 2009, unter <http://www.sozialstaat.ch/d/programm/programm.html>
- Netzwerk Arbeitsmarkt. (2007). *Arbeitsmarkt 2010 – Chance für alle? Eine Standortbestimmung zur Arbeitsmarktintegration*. Zürich/Chur: Rüegger.
- Promberger, Markus. (2008). *Arbeit, Arbeitslosigkeit und soziale Integration*. Gefunden am 10. August 2009, unter http://www.bpb.de/publikationen/AFXVT8,0,0,Arbeit_Arbeitslosigkeit_und_soziale_Integration.html#art0
- Rifkin, Jeremy. (2004). *Der Europäische Traum. Die Vision einer leisen Supermacht*. Frankfurt/New York: Campus Verlag
- Rössler, Wulf & Bärtsch, Bettina. (2008). *Supported Employment – ein neuer berufsintegrierender Ansatz*. Gefunden am 21. September 2009, unter https://www.zora.uzh.ch/11922/2/ES2008-10_wr451V.pdf

- Ruh, Hans. (1996). *Anders, aber besser. Die Arbeit neu erfinden – für eine solidarische und überlebensfähige Welt*. Frauenfeld: Waldgut.
- Rüst, Thomas & Debrunner, Anneliese. (2005). „Supported Employment“. *Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung*. Zürich/Chur: Rüegger.
- Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung [SDBB]. (2009). *Berufsberatung.ch*. Gefunden am 3. November 2009, unter <http://www.berufsberatung.ch/dyn/1199.aspx?id=4886&searchsubmit=true&search=Personalberater>
- Sozialdemokratische Partei [SP] Baselland. (2001). *Familienpolitische Thesen und Forderungen der SP Baselland*. Gefunden am 25. Oktober 2009, unter http://www.sp-bl.ch/themen/docs/thesen_familienpolitik.pdf
- Spindler, Charlotte. (2007). Auf dem langen Weg zurück in die Arbeitswelt. Das Projekt „Supported Employment“ der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich. *SozialAktuell, 2007 (2)*, S. 27-29.
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2009a). *Wichtigste Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. SAKE 2008 in Kürze*. Gefunden am 25. September 2009, unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/22/publ.Document.118305.pdf>
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2009b). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt. September 2009*. Gefunden am 29. September 2009, unter <http://www.seco.admin.ch/org/00686/index.html?lang=de>
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2009c). *SECO-Porträt*. Gefunden am 29. September 2009, unter <http://www.seco.admin.ch/org/00686/index.html?lang=de>
- Universität Hannover. (2002). *Die Marienthalstudie – ein Klassiker der Sozialforschung*. Gefunden am 25. Oktober 2009, unter <http://www.sozpsy.uni-hannover.de/marienthal/index2.html>

Verein Lernwerk. (2009). *Netzwerk Arbeitsmarkt*. Gefunden am 25. Oktober 2009, unter <http://www.lernwerk.ch/unsere-initiativen/netzwerk-arbeitsmarkt.html>

Gesetzesartikel

Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG) vom 25. Juni 1982 (Stand am 01. Juni 2009, SR 837)