

Berufseinstieg mit Bachelor-Studium Soziale Arbeit 50plus

Welche förderlichen und hinderlichen Faktoren begleiten den
Berufseinstieg von Absolventinnen und Absolventen 50plus
des Bachelor-Studiums Soziale Arbeit
an der Hochschule Luzern?

Bachelor-Arbeit der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit

Irene Burri
Claudia Schwegler
Brigitte Steiner

Januar 2019

Bachelor-Arbeit
Ausbildungsgänge **Soziokultur & Sozialarbeit**
Kurs **VZ 2015-2019**

Irene Burri, Claudia Schwegler, Brigitte Steiner

**Berufseinstieg mit
Bachelor-Studium Soziale Arbeit 50plus**

**Welche förderlichen und hinderlichen Faktoren begleiten den Berufseinstieg von
Absolventinnen und Absolventen 50plus
des Bachelor-Studiums Soziale Arbeit an der Hochschule Luzern?**

Diese Bachelor-Arbeit wurde im Januar 2019 eingereicht zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für Soziokulturelle Animation bzw. 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.:

Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern



Dieses Werk ist unter einem
Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz Lizenzvertrag
lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/>
Oder schicken Sie einen Brief an Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California
95105, USA.

Urheberrechtlicher Hinweis

Dieses Dokument steht unter einer Lizenz der Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle
Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz <http://creativecommons.org/>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten
Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur
Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder
angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber
unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt
aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.
Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter welche dieses Werk fällt,
mitteilen.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers
dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Vorwort der Schulleitung

Die Bachelor-Arbeit 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 Bachelor-Arbeit 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 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 und soziokulturell-animatorisches 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 Bachelor-Arbeit 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 Soziokulturellen Animatorinnen und Sozialarbeiterinnen mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im Januar 2019

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Abstract

Die Stellensuche im Alter von 50plus wird im öffentlichen Diskurs als eher schwierig wahrgenommen. Wie aber gestaltet sich der Berufseinstieg von Absolventinnen und Absolventen 50plus des Bachelor-Studiums Soziale Arbeit? Die Autorinnen dieser Bachelor-Arbeit I. Burri, C. Schwegler und B. Steiner wollen aus Sicht der Sozialen Arbeit mit einer qualitativen Forschung herausfinden, wie dieser Berufseinstieg erlebt und von welchen förderlichen und hinderlichen Faktoren er begleitet wird. Es werden Fachwissen zu den Themen Fachkräftemangel, Arbeitsmarktsituation 50plus und Lebenslanges Lernen sowie Erklärungsansätze aus Soziologie und Psychologie zum Thema Lebensverlauf erarbeitet und für die Diskussion der Forschungsergebnisse beigezogen. Zur Beantwortung der Forschungsfrage *Welche förderlichen und hinderlichen Faktoren begleiten den Berufseinstieg von Absolventinnen und Absolventen 50plus des Bachelor-Studiums Soziale Arbeit an der Hochschule Luzern?* werden Problemzentrierte Interviews mit Absolvierenden 50plus der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit geführt. Diese Interviews werden entlang des Phasenablaufs der Inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse aufbereitet und ausgewertet. Die Diskussion der Forschungsergebnisse zeigt auf, dass der Berufseinstieg 50plus von förderlichen und hinderlichen Faktoren der gesellschaftlichen Strukturen sowie des persönlichem Erlebens und Handelns in diesen Strukturen begleitet wird. Anschliessend werden konkrete Schlussfolgerungen für die Praxis der Sozialen Arbeit und spezifisch für ihre Ausrichtungen Soziokulturelle Animation und Sozialarbeit gezogen.

Dank

An dieser Stelle danken die Autorinnen all jenen, die sie für diese Forschungsarbeit in irgendeiner Form unterstützt haben.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	I
Dank	II
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VII
1 Einleitung	1
1.1 Aufbau Bachelor-Arbeit	1
1.2 Ausgangslage	2
1.3 Motivation.....	2
1.4 Forschungsziel	2
1.5 Forschungsfrage	3
1.6 Praxisrelevanz	3
1.7 Begriffsklärung	3
2 Theoretische Grundlagen	4
2.1 Fachkräftemangel	4
2.2 Arbeitsmarktsituation 50plus	7
2.3 Lebensverlauf	18
2.4 Lebenslanges Lernen.....	23
3 Forschungsdesign	26
3.1 Qualitative Forschung	26
3.2 Sampling	26
3.3 Datenerhebung	29
3.3.1 Problemzentriertes Interview	29
3.3.2 Instrumente Problemzentriertes Interview	29
3.4 Feldzugang	30
3.5 Interviewdurchführung.....	31
3.6 Datenaufbereitung.....	32
4 Datenauswertung Inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse	33
4.1 Phasenablauf	33
4.2 Fallzusammenfassungen	39
4.3 Darstellung Forschungsergebnisse	44
4.3.1 Kategorie Alter	44
4.3.2 Kategorie Lebenserfahrung	46
4.3.3 Kategorie Person	48
4.3.4 Kategorie Praxisausbildung	51
4.3.5 Kategorie Stellensuche	52
4.3.6 Kategorie Studienplanung	55

4.3.7	Kategorie Berufspraxiserfahrung	56
4.3.8	Kategorie finanzielle Sicherheit	57
4.3.9	Kategorie Gender	59
4.3.10	Kategorie Netzwerk	60
4.3.11	Kategorie Rahmenbedingungen	61
5	Diskussion Forschungsergebnisse und Beantwortung Forschungsfrage ..	64
5.1	Diskussion Forschungsergebnisse	64
5.1.1	Förderliche Faktoren Berufseinstieg 50plus	64
5.1.2	Hinderliche Faktoren Berufseinstieg 50plus	68
5.1.3	Fazit Diskussion	70
5.1.4	Beantwortung Forschungsfrage	71
6	Schlussfolgerungen für Praxis Soziale Arbeit	72
7	Ausblick	74
8	Quellenverzeichnis	75
9	Anhang.....	79

Die gesamte Bachelor-Arbeit wurde von den Autorinnen gemeinsam verfasst.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Erwerbsstatus der 50- bis 69-Jährigen nach Geschlecht (leicht modifiziert nach SECO und BSV, 2014, S.46)	8
Abbildung 2: Arbeitslosenquote und Langzeitarbeitslosenquote der 55- bis 64-Jährigen 2007 und 2012 (leicht modifiziert nach SECO und BSV, 2014, S.48)	10
Abbildung 3: Erwerbstätigkeit von Ausgesteuerten nach Altersklassen im ersten und im dritten Jahr nach einer Aussteuerung, 2010-2016 (leicht modifiziert nach SECO, 2018, S.24)	11
Abbildung 4: Wachsende Bedeutung der älteren Arbeitskräfte im Arbeitsmarkt (leicht modifiziert nach SECO, 2018, S.5)	18
Abbildung 5: Darstellung Grundgesamtheit (N) und Untersuchungseinheit (n) (eigene Darstellung)	27
Abbildung 6: Darstellung Untersuchungseinheit (n) dieser Forschungsarbeit (eigene Darstellung)	28
Abbildung 7: Phasenablauf Inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse (eigene Darstellung auf der Basis von Kuckartz, 2018, S.100)	33
Abbildung 8: Ausschnitt aus der Liste entlang der Bewertung förderlich (eigene Darstellung aus Liste Open Code)	39
Tabelle 1: Kategoriensystem (eigene Darstellung)	38
Tabelle 2: Fallzusammenfassungen (eigene Darstellung)	43
Tabelle 3: Förderliche und hinderliche Faktoren, Kategorie Alter (eigene Darstellung)	46
Tabelle 4: Förderliche und hinderliche Faktoren, Kategorie Lebenserfahrung (eigene Darstellung)	48
Tabelle 5: Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie Person (eigene Darstellung)	51

Tabelle 6:	Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie Praxisausbildung (eigene Darstellung)	52
Tabelle 7:	Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie Stellensuche (eigene Darstellung)	55
Tabelle 8:	Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie Studienplanung (eigene Darstellung)	56
Tabelle 9:	Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie Berufspraxiserfahrung (eigene Darstellung)	57
Tabelle 10:	Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie finanzielle Sicherheit (eigene Darstellung)	58
Tabelle 11:	Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie Gender (eigenen Darstellung)	60
Tabelle 12:	Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie Netzwerk (eigene Darstellung)	61
Tabelle 13:	Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie Rahmenbedingungen (eigene Darstellung)	63

Abkürzungsverzeichnis

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
Bez.	Bezeichnung
BIZ	Berufsinformationszentrum
Bsc	Bachelor of science
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BV	Bundesverfassung
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge
bzw.	beziehungsweise
Dr.	Doktor
d. h.	das heisst
ebd.	ebenda
FH	Fachhochschule
50plus	50 Jahre und älter
HF	Höhere Fachschule
Hrsg.	Herausgeberin, Herausgeber
HSLU	Hochschule Luzern
HSLU SA	Hochschule Luzern - Soziale Arbeit
IAB	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
INQA	Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit
IV	Invalidenversicherung
KESB	Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde
m	männlich
N	Grundeinheit
n	Untersuchungseinheit
NGO	Non-governmental organization
OECD	Organization for economic co-operation and development
ÖV	öffentlicher Verkehr
PC	personal computer
Prof.	Professorin, Professor
PZI	Problemzentriertes Interview
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
S.	Seite
SA	Soziale Arbeit / Sozialarbeit
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung

SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SK	Soziokulturelle Animation
SOK	Modell der Selektion, Optimierung und Kompensation
SP	Sozialpädagogik
überarb.	überarbeitet
w	weiblich
WWZ	Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum der Universität Basel
Z.	Zeile
z. B.	zum Beispiel
zit.	zitiert
50plus	fünfzig Jahre und älter

1 Einleitung

In den Lebensverläufen der Menschen gibt es immer wieder Übergänge, welche persönlich, sozial, gesellschaftlich und beruflich geprägt sind. Beobachtungen zeigen, dass verschiedene Faktoren diese Übergänge begleiten. Wer ein Bachelor-Studium der Sozialen Arbeit absolviert, wird bereits während oder nach dem Studium mit einem Übergang in Form eines Berufseinstiegs konfrontiert. Studierende beginnen mit der Suche nach einer Arbeitsstelle in einem Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit. Aufgrund ihrer Möglichkeiten, Interessen und Ressourcen beschäftigen sie sich mit den Angeboten auf dem Arbeitsmarkt.

Im Zentrum dieser Arbeit stehen Absolvierende des Bachelor-Studiums Soziale Arbeit an der Hochschule Luzern (HSLU), welche beim Berufseinstieg 50 Jahre und älter (50plus) sind. Wie diese den Berufseinstieg erleben und welche förderlichen und hinderlichen Faktoren diesen begleiten, ist Gegenstand dieser Forschungsarbeit.

1.1 Aufbau Bachelor-Arbeit

Die vorliegende Bachelor-Arbeit ist entlang dieser Forschung aufgebaut und gliedert sich in neun Kapitel. Im Kapitel 1 werden die Ausgangslage, die Motivation, das Ziel der Autorinnen für diese Forschungsarbeit und die daraus abgeleitete Fragestellung dargelegt. Ausserdem wird ausgeführt, welche Relevanz im Thema dieser Bachelor-Arbeit für die Praxis der Sozialen Arbeit erkannt wird. Weiter wird die Handhabung von Begriffen festgehalten. Das Kapitel 2 betrachtet die theoretischen Grundlagen aus dem öffentlichen Diskurs für diese Forschungsarbeit zu den Themen Fachkräftemangel, Arbeitsmarktsituation 50plus, Lebensverlauf und Lebenslanges Lernen. Anschliessend wird im Kapitel 3 das Forschungsdesign aufgezeigt und begründet. Im Kapitel 4 belegen die Autorinnen die Wahl der Methode für die Datenauswertung und halten fest, wie die erhobenen Daten entlang des Phasenablaufs der *Inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse* ausgewertet werden. Zudem werden die förderlichen und hinderlichen Faktoren, welche den Berufseinstieg begleiten, anhand von deduktiven und induktiven Kategorien bestimmt bzw. herausgearbeitet. Im Kapitel 5 werden dann die Ergebnisse aus der Forschung mit den theoretischen Grundlagen in Bezug gebracht und in einem Fazit zusammengezogen. Schliesslich wird die Forschungsfrage beantwortet. Im Kapitel 6 werden aus dieser Forschungsarbeit Schlussfolgerungen für die Praxis der Sozialen Arbeit abgeleitet. Das Kapitel 7 bietet einen Ausblick auf weiterführende Fragen, während im Kapitel 8 die Quellen belegt werden. Im Anhang Kapitel 9 werden ergänzende Dokumente abgelegt.

1.2 Ausgangslage

Menschen eignen sich bis ins hohe Alter neues Wissen und neue Kompetenzen an. An der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit (HSLU SA) studieren Personen, welche ihr Bachelor-Studium im Alter von 50plus abschliessen. Wiederkehrend ist dem öffentlichen Diskurs zu entnehmen, dass Stellensuchende im Alter von 50plus bei der Arbeitssuche höhere Hürden zu bewältigen hätten. Aus Diskussionen mit älteren Studierenden der Sozialen Arbeit stellen die Autorinnen fest, dass der Berufseinstieg einerseits Emotionen hervorruft sowie Fragen aufwirft. Andererseits wird dieser Übergang ins Berufsleben sowohl positiv als auch negativ erlebt. Bisher gibt es keine Erhebungen dazu, wie Studierende 50plus der Sozialen Arbeit den Berufseinstieg erleben und von welchen Faktoren dieser begleitet wird. Vermutungen, Verallgemeinerungen und Vorurteile prägen die öffentliche Diskussion.

1.3 Motivation

Die Autorinnen interessieren sich für Übergänge im Lebensverlauf, wie beispielsweise den Berufseinstieg. Diese Übergänge werden auch in verschiedenen Modulen des Bachelor-Studiums Soziale Arbeit thematisiert. Die Autorinnen sind motiviert, zum Thema Berufseinstieg zu forschen. Zum einen liegt dazu keine Forschung vor und zum anderen machen persönliche Erfahrungen von Mitstudierenden und der Autorinnen dieses Thema interessant. Die Autorinnen wollen ihr Wissen aus Sicht der Sozialen Arbeit gestützt auf den Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz von AvenirSocial (2010) erweitern und mit dem Fokus auf begleitende Faktoren für diesen konkreten Übergang vertiefen.

1.4 Forschungsziel

Das Ziel dieser Forschung ist es, Erkenntnisse aus Sicht der Sozialen Arbeit darüber zu haben, wie Absolventinnen und Absolventen 50plus des Bachelor-Studiums Soziale Arbeit an der HSLU diesen Übergang erleben. Um das Forschungsziel zu konkretisieren, liegt der Fokus auf Faktoren, welche förderlich und hinderlich für diesen Übergang sind.

1.5 Forschungsfrage

Folgende zu untersuchende Forschungsfrage für diese Bachelor-Arbeit leitet sich aus dem im Kapitel 1.4 definierten Ziel ab:

Welche förderlichen und hinderlichen Faktoren begleiten den Berufseinstieg von Absolventinnen und Absolventen 50plus des Bachelor-Studiums Soziale Arbeit an der Hochschule Luzern?

1.6 Praxisrelevanz

Aus der Auseinandersetzung mit dem Thema dieser Forschungsarbeit und mit Inputs aus persönlichen Gesprächen mit Fachpersonen verschiedener Disziplinen erkennen die Autorinnen Praxisrelevanz für die Soziale Arbeit. Die Antwort auf die Forschungsfrage reflektieren die Autorinnen aus Sicht der Sozialen Arbeit gestützt auf den Berufskodex der Sozialen Arbeit Schweiz von AvenirSocial (2010), um Schlussfolgerungen für die Praxis der Sozialen Arbeit zu ziehen. Dies kann Wissen für Professionelle der Sozialen Arbeit in Arbeitsfeldern wie z. B. Sozialdienst, Quartierarbeit, Lebensberatung, Coaching für Sozialarbeitende sowie Berufs- und Laufbahnberatung generieren. Weiter kann Wissen für die politische und gesellschaftliche Einflussnahme durch die Soziale Arbeit gewonnen werden.

1.7 Begriffsklärung

In dieser Bachelor-Arbeit werden gängige Begriffe der Sozialen Arbeit vorausgesetzt und daher von den Autorinnen nicht näher umschrieben oder definiert. Spezifische Begriffe, welche für das Verständnis dieser Bachelor-Arbeit relevant sind, werden jeweils eingeführt.

2 Theoretische Grundlagen

In diesem Kapitel werden theoretische Grundlagen aus aktuellem Fachwissen zu den Themen Fachkräftemangel, Arbeitsmarktsituation 50plus, Lebenslanges Lernen sowie aus Erklärungsansätzen zu Soziologie und Psychologie zum Thema Lebensverlauf aufgezeigt. Diese theoretischen Grundlagen erkennen die Autorinnen aufgrund ihrer Recherchen als relevant für diese Forschungsarbeit.

2.1 Fachkräftemangel

Im Schlussbericht an das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) (2017) wird aufgezeigt, dass der Arbeitsmarkt in der Schweiz wie auch in anderen OECD-Ländern gekennzeichnet sei durch einen ständigen Strukturwandel. Wesentliche Tendenzen zeigten sich zum einen in veränderten beruflichen Tätigkeiten und Qualifikationsstrukturen der Arbeitnehmenden und zum andern durch die Veränderung der Branchenstruktur mit der Zunahme des Dienstleistungssektors. Neben dem technischen Wandel seien die Globalisierung und die veränderten Konsumpräferenzen der Bevölkerung aufgrund der demografischen Entwicklung und des wachsenden Wohlstands treibend für diese Entwicklung (S. 17). Ferner ist man gemäss SECO (2017) lange davon ausgegangen, dass sich die Nachfrage hinsichtlich deren Qualifikationsanforderungen aufgrund des technischen Wandels zugunsten höher qualifizierter Erwerbstätigen verschiebe (S. 29). Das SECO (2017) schreibt in seinem Bericht weiter, dass aufgrund von Forschungsergebnissen gezeigt werden könne, dass der technische Wandel zu einer Polarisierung des Arbeitsmarkts führe, indem die Beschäftigung in Berufen mit mittleren Anforderungsniveaus sinke und jene in Berufen mit hohen sowie geringen Anforderungsniveaus steige. Dabei sei in den meisten Ländern die Zunahme der Berufe mit hohen Anforderungsniveaus (Upskilling) deutlich grösser als die der Berufe mit tiefen Anforderungsniveaus (Downskilling). Auch kämen einige Forschungsarbeiten zum Schluss, dass Globalisierung bzw. das Offshoring ebenfalls einen ähnlichen Effekt hätten (S. 40). Ausserdem ist im Umfeld einer wachsenden Wirtschaft die Nachfrage nach gut qualifizierten Arbeitskräften stark gestiegen und die Nachfrage nach gering sowie mittel qualifizierten Arbeitskräften leicht gesunken. Diese zusätzliche Nachfrage konnte grossenteils durch die internationale Immigration von Arbeitskräften und durch die steigende Erwerbsbeteiligung der Schweizer Frauen abgedeckt werden (S. 77). Zudem wird dargelegt, dass Führungstätigkeiten, akademische und qualifizierte nichtakademische Berufe stark zugenommen hätten. Büroarbeiten hätten hingegen abgenommen, dies wahrscheinlich als Folge von Computerisierung und Digitalisierung. Beim Rückgang der handwerklich orientierten Tätigkeiten sei nicht klar, welchen Einfluss die

Globalisierung und der technische Wandel hätten. Für die Abnahme bei landwirtschaftlichen Fachkräften sei vor allem die kleiner werdende Bedeutung der Landwirtschaft verantwortlich. Ferner sei eine Verlagerung von Routine-Tätigkeiten zu hochqualifizierten Nichtroutine-Tätigkeiten bezüglich der Tätigkeitsprofile der Arbeitnehmenden erkennbar (S. 69). Gemäss dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2011) und seinem Kurzbericht 16/2011 altert aufgrund des demografischen Wandels die Bevölkerung und wird langfristig die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter zurückgehen. Den Unternehmen werden somit immer weniger und im Durchschnitt ältere Arbeitskräfte als gegenwärtig zur Verfügung stehen. Sowohl die Zuwanderung als auch eine grössere Erwerbstätigkeit von Älteren und Frauen können diese Tendenz aber nur abschwächen (S. 1). IAB (2011) hält aber fest, dass der Rückgang des Angebots an Arbeitskräften nicht notwendigerweise zu einem Fachkräftemangel im Sinne eines beständigen Nachfrageüberschusses gegenüber dem Angebot führe. Einerseits könne die Qualifikation der Erwerbstätigen und deren Produktivität durch erhöhte Investitionen in Ausbildung sowie Bildung gesteigert werden. Andererseits würden sich langfristig die Güter- und Kapitalmärkte und auch die Löhne auf den Rückgang des Arbeitskräfteangebots einstellen (S. 7). Die Arbeitslosenzahlen zeigen laut IAB (2011), dass ein Teil des an sich vorhandenen Arbeitskräftepotenzials wenig genutzt wird. Investitionen in Bildung tragen nachhaltig dazu bei, die Folgen des sinkenden Erwerbspersonenpotenzials für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft abzuschwächen. Ferner sind Massnahmen zur besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials in ihren Folgen ebenfalls gesellschaftlich sehr erwünscht. Die Anerkennung älterer Menschen in der Gesellschaft, die Integration von Migrantinnen und Migranten sowie die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind Ziele, deren Stellenwert nun aus der Arbeitsmarktperspektive heraus an Bedeutung gewinnt (ebd.).

Im Arbeitsfeld Soziales wird aufgrund von gesellschaftlichen und demografischen Veränderungen dem Institut für Wirtschaftsstudien (IWSB) (2016) zufolge in den letzten 20 Jahren ein starkes Beschäftigungswachstum verzeichnet. So ist die Beschäftigung dabei pro Jahr um rund fünf Prozent gestiegen. In den untersuchten Arbeitsfeldern Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen, Unterstützung von Kindern und Jugendlichen sowie Betreuung von Menschen im Alter sind rund 97'000 Personen tätig (S. 3). Laut IWSB (2016) hat es 2015 in diesen Arbeitsfeldern rund 6'500 neue Stellen gegeben. Was einem Beschäftigungswachstum von rund 7% entspricht. Bei der Rekrutierung von neuen Fachkräften haben etwas mehr als die Hälfte der Institutionen keine aufwändige Personalsuche, während die restlichen Institutionen bei der Personalsuche Schwierigkeiten vorfinden. Nur 2% der Institutionen finden keine

geeignete Person für die ausgeschriebene Stelle. In rund vier von fünf Fällen können die Stellen zudem fristgerecht besetzt werden, wobei bei der Stellenbesetzung je nach beruflicher Tätigkeit in bis zu 30% der Fälle auch Kompromisse gemacht werden. Vergleiche man das Arbeitsfeld Soziales mit den anderen Branchen in der Schweiz, so lassen sich trotz des überdurchschnittlich grossen Stellenwachstums nicht besonders grosse Rekrutierungsprobleme ausmachen. Die Fluktuationsrate der Betriebe war im Jahr vor der Befragung bei rund acht Prozent. Weiter kann für das Arbeitsfeld Soziales im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern eine überdurchschnittlich grosse Berufsabwanderungsquote aufgezeigt werden (S. 5). Mit den Berufsbildungsangeboten für die untersuchten beruflichen Tätigkeiten seien zwei Drittel der Institutionen zufrieden (S. 6). Gemäss SECO (2014) deuten die Indikatoren bei den Berufen der Fürsorge, Seelsorge und Erziehung auf einen erhöhten Fachkräftebedarf hin. Der Gesamtindex für den Fachkräftebedarf ist mit 5,5 in der Mitte der Verteilung aller Berufe. Bei den Berufen der Fürsorge, Seelsorge und Erziehung liegt die Arbeitslosenquote mit 1,9% deutlich unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 3,2%. Ebenso verhält es sich bei der Quote der offenen Stellen von 0,4% gegenüber dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt der offenen Stellen von 3,9%. Diese Berufe zeigen im Quervergleich mit den übrigen Arbeitsfeldern ein stark überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum. In den vergangenen 13 Jahren wuchs nämlich die Beschäftigung bei den Berufen der Fürsorge, Erziehung und Seelsorge um rund 59% (S. 172). Laut SECO (2014) werden die kürzlich in den Arbeitsmarkt eingetretenen Arbeitskräfte mit derselben Berufsausübung den zusätzlich entstehenden Ersatzbedarf an Arbeitskräften aufgrund der in den nächsten 10 bis 15 Jahren altersbedingten Arbeitsmarktaustritten decken können. Die Erwerbsbeteiligung von Personen, die diese Berufe gelernt haben, ist ungefähr gleich hoch wie der gesamtschweizerische Durchschnitt bei den 25- bis 34-Jährigen und liegt wenig über dem Durchschnitt, nämlich von 91% für die 35- bis 54-Jährigen und von 78% für die 55- bis 64-Jährigen (S. 173). Mit insgesamt 66% befindet sich das Arbeitsvolumen, d. h. die vollzeitäquivalente Erwerbsquote, deutlich unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Dies ist in diesem Arbeitsfeld unter anderem auf den hohen Frauenanteil zurückzuführen. Zudem weisen Männer in diesem Arbeitsfeld mit 85% ein tieferes Arbeitsvolumen auf als Männer in anderen Berufen (ebd.). Das SECO (2014) schreibt weiter, dass die Aufschlüsselung nach Altersklassen verdeutliche, dass speziell das Arbeitsvolumen bei den 25- bis 34-Jährigen mit 69% und bei den 35- bis 54-Jährigen mit 68% unverkennbar unter dem gesamtwirtschaftlichen Wert der entsprechenden Altersgruppe sei (S. 174). Auch AvenirSocial (2016) weist daraufhin, dass das Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit stark von einem Fachkräftemangel betroffen sei.

Sowohl die von SAVOIRSOCIAL in Auftrag gegebene Studie *Fachkräftesituation im Sozialbereich* von 2011 als auch die 2014 publizierte Studie des SECO zum Fachkräftemangel würden diesen Fachkräftemangel belegen. Rund 45'000 bis 59'000 zusätzliche Fachpersonen würden bis 2024 benötigt (S. 43). Dem SECO (2014) zufolge liegen Potenziale für eine zusätzliche Mobilisierung von Fachkräften vor allem in einer Vergrößerung des Arbeitsvolumens, da überdurchschnittlich viele Frauen und Männer in diesem Bereich Teilzeit arbeiten (S. 174). AvenirSocial (2016) weist weiter daraufhin, dass ein Grossteil dieses Fachkräftebedarfs durch die Arbeitsmarkteintritte von Neuausgebildeten und die Zuwanderung gedeckt werden würde. Es müssten aber bei gleichbleibender Qualifikationsstruktur bis 2014 [sic!] etwa 5700 Personen zusätzlich ausgebildet werden. Würden unausgebildete Arbeitnehmende durch ausgebildetes Personal ersetzt werden, würde sich die Qualifikationsstruktur verändern und einen zusätzlichen Ausbildungsbedarf von rund 15'000 Personen generieren (S. 43). Laut AvenirSocial (2016) müssen in den kommenden Jahren mehrere Tausend zusätzliche Ausbildungsplätze für soziale Berufe geschaffen werden, um in Zukunft die Qualität der Angebote zumindest sichern zu können. Um einen qualifizierten Berufsnachwuchs sicherzustellen und den Professionalisierungsbedarf anzugehen, sind Politik, Berufsverbände, Dachorganisationen usw. gefordert, Massnahmen zu bestimmen und umzusetzen. Die Politik hat für genügend finanzielle Mittel und geeignete Rahmenbedingungen zur Bereitstellung der erforderlichen Ausbildungsplätze zu sorgen (S. 44).

2.2 Arbeitsmarktsituation 50plus

Gemäss dem Forschungsbericht des SECO und des Bundesamts für Sozialversicherung (BSV) (2014) leistet die Schweiz in Bezug auf die Förderung der Erwerbstätigkeit bis zum Alter von 65 Jahren viel. So befindet sie sich im Hinblick auf die Beschäftigungsquote älterer Menschen in der Spitzengruppe der OECD-Länder. Die Schweiz lag 2012 mit einer Beschäftigungsquote von 70,5% der 55- bis 64-Jährigen fast 17 Prozentpunkte über dem OECD-Durchschnitt von 54%, freilich nach Island mit 79,2%, Neuseeland mit 73,9%, Schweden mit 73,1% sowie Norwegen mit 70,9%. Anzumerken ist aber, dass die Schweiz nur bei Hochschulabsolvierenden und bei Männern unter 60 Jahren unter den Besten ist. Bei Frauen, bei den 60- bis 64-jährigen Männern und Frauen sowie bei Personen ohne Hochschulabschluss befindet sie sich nicht mehr vorne mit dabei (S. 15). Zudem ist die Beteiligung gemäss SECO (2018) am Arbeitsmarkt bei Personen kurz vor dem ordentlichen Pensionsalter sehr hoch. Die Gesellschaft ist dadurch an ältere Arbeitnehmende gewohnt (S. 7). Dem SECO und dem BSV (2014) zufolge ist im Jahr 2011 die Beschäftigungsquote bei der

Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen bei den 55- bis 59-jährigen Männern bzw. den 55- bis 64-jährigen Hochschulabsolvierenden bei 86%. Für Frauen und Männer ist die Beschäftigungsquote bei den 65- bis 69-Jährigen dem OECD-Durchschnitt vergleichsweise nahe. Bei den 60- bis 64-jährigen Frauen bzw. den 55- bis 64-jährigen Frauen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II beträgt sie rund 50% (siehe *Abbildung 1*). Die Ursache des schlechteren Abschneidens der Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist multifaktoriell. Die Eingliederung der Frauen in den Arbeitsmarkt wird einerseits aufgrund von Teilzeit- und Niedriglohnarbeit bei den weniger gut ausgebildeten Frauen und andererseits aufgrund von Erwerbsunterbrechungen zur Kinderbetreuung als weniger hoch bewertet (S. 51).

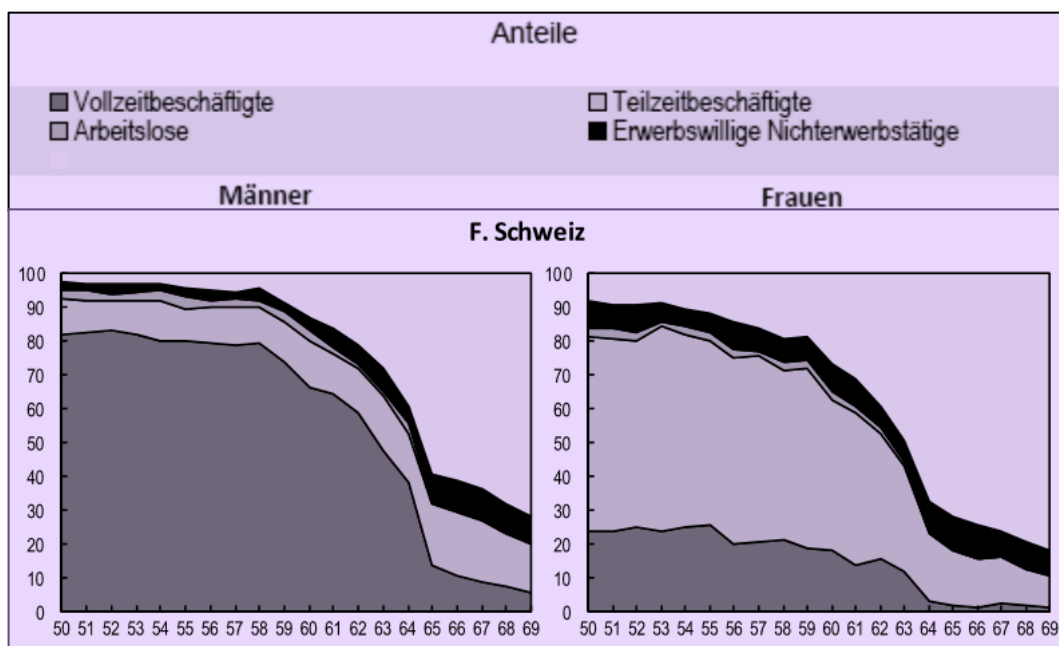


Abbildung 1: Erwerbsstatus der 50- bis 69-Jährigen nach Geschlecht (leicht modifiziert nach SECO und BSV, 2014, S.46)

Das SECO und das BSV (2014) schreiben in ihrem Forschungsbericht weiter, dass auch frühere Forschungen gezeigt hätten, dass der Grad der Ungleichbehandlung nach dem Geschlecht viel höher sei als jener nach Staatszugehörigkeit oder zwischen der erwerbstätigen Bevölkerung unter und über 50 Jahren. Zudem sei in der Schweiz die Segregation nach Alter gering und habe auch nicht zugenommen (ebd.). In Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit merken hier das SECO und das BSV (2014) an, dass in der Schweiz der Anteil der Hochschulabsolvierenden bei den 55- bis 64-Jährigen weiterwachsen und immer noch höher sei als der internationale Durchschnitt. In der Schweiz besuchten die 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen ausserdem viel häufiger eine arbeitsbezogene Weiterbildung als der internationale Durchschnitt (S. 55).

In seinem Bericht schreiben das SECO und das BSV (2014) auch, dass zur

Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von älteren Arbeitnehmenden der Zugang zur beruflichen Bildung fortgesetzt werden müsse. Die Beteiligung der 55- bis 64-Jährigen an Weiterbildungen sei in der Schweiz zu anderen OECD-Ländern vergleichsweise hoch. Dies gelte aber nur für die Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden mit Hochschulabschluss, nicht aber bei Personen ohne Abschluss, welche siebenmal seltener die Chance zur beruflichen Weiterbildung hätten als Arbeitnehmende mit hohem Bildungsniveau. Frauen erhielten die Chance fünfmal seltener. In der Schweiz sei dieser Unterschied in Bezug zur Qualifikation doppelt so gross wie im europäischen Durchschnitt (S. 26). Dem SECO und dem BSV (2014) zufolge sollen die Investitionskosten in das Humankapital besser zwischen Erwerbspersonen und Unternehmen aufgeteilt und mit staatlicher Unterstützung für Erwerbslose, die sich beruflich umorientieren müssen, ergänzt werden. So kann dem Arbeitskräftemangel begegnet und die berufliche Mobilität älterer Erwerbstätiger gefördert werden (S. 27). Martin Flügel (2011) stellt fest, dass Gesellschaften und Volkswirtschaften den demografischen Wandel erfolgreich meistern können, indem in die Arbeit und die Stabilität der Gesellschaft investiert wird. Das heisst, es muss in Arbeitnehmende, in die Arbeitsbedingungen, in die Sozialpartnerschaft, die Soziale Sicherheit, die Infrastrukturen, den Service public und eine offene Gesellschaft investiert werden (S. 7).

Laut SECO und BSV (2014) hat sich zudem die letzte Finanzkrise nur leicht auf die Arbeitslosenquote der 55- bis 64-Jährigen in der Schweiz ausgewirkt. Sie war 2012 mit 3,1% nur halb so hoch wie im OECD-Durchschnitt mit 6%. Hingegen hat die Langzeitarbeitslosigkeit bei den über 55-jährigen Erwerbslosen sowohl in der Schweiz als auch in den anderen OECD-Ländern zugenommen. Dies bedeutet, dass es ältere Menschen schwer haben, wieder aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen. Im Jahr 2012 waren 58,6% der über 55-jährigen arbeitslosen Schweizerinnen und Schweizer länger als ein Jahr ohne Arbeit (siehe *Abbildung 2*). Der Durchschnitt des OECD-Raums liegt 2012 bei 47,2%. Die Langzeitarbeitslosigkeit lag 2002 bei den über 55-Jährigen noch bei 40% (S. 16).

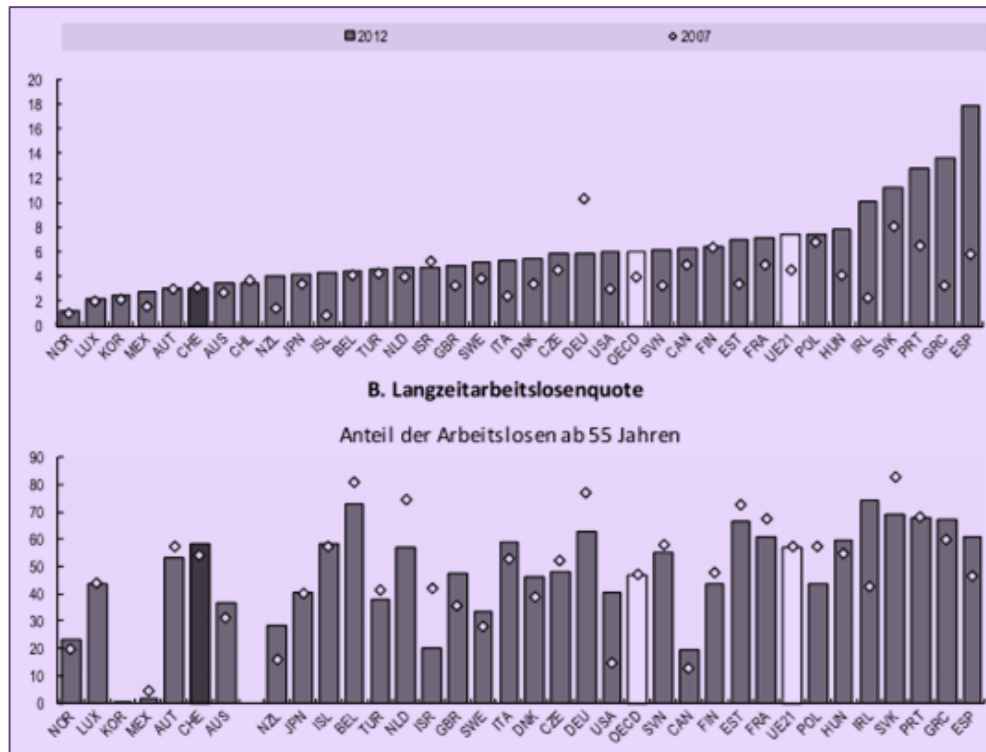


Abbildung 2: Arbeitslosenquote und Langzeitarbeitslosenquote der 55- bis 64-Jährigen 2007 und 2012 (leicht modifiziert nach SECO und BSV, 2014, S.48)

Auch gemäss SECO (2018) ist den Arbeitslosenzahlen der letzten Jahre zu entnehmen, dass der Anstieg bei den Personen ab 55 Jahren leicht über dem Durchschnitt ausfällt. Zudem fällt bei dem allgemeinen Rückgang in den vergangenen zwölf Monaten der Rückgang der Arbeitslosenquote bei den älteren Arbeitnehmenden etwas kleiner aus. Auch diese Entwicklung zeigt auf, dass ältere Arbeitnehmende länger arbeitslos sind und mehr Mühe haben, wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu kommen (S. 16). Die Zahlen zeigen, dass mit zunehmendem Alter, die Wahrscheinlichkeit nach einer Aussteuerung wieder erwerbstätig zu werden, sinkt (S. 24) (siehe *Abbildung 3*). Die individuelle sowie frühzeitige Betreuung von Arbeitssuchenden durch die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und deren Medienkampagnen zur Sensibilisierung der Gesellschaft für die Vorteile der Erfahrung der älteren Stellensuchenden fördert in der Schweiz laut SECO und BSV (2014) beispielsweise die Rückkehr von älteren Stellensuchenden auf den Arbeitsmarkt, besonders bei Langzeitarbeitslosigkeit. Niedrigqualifizierten Arbeitslosen sollen aber auch vermehrt Auffrischungs- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, da Ausbildungen und Umschulungen nach dem 55. Altersjahr gerechtfertigt sind. Diese haben nämlich mit der Verlängerung des Erwerbslebens bis mindestens zum 65. Altersjahr eine Langzeitwirkung. Ausserdem sollen ausserberuflich erworbene Erfahrungen besonders bei Frauen ebenfalls fest in die Lebensläufe aufgenommen werden (S. 27).

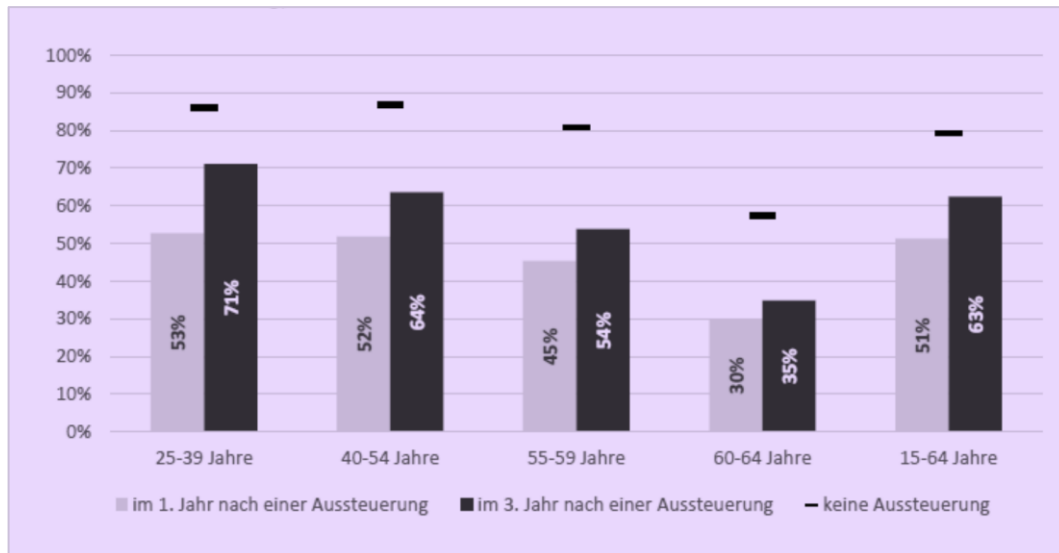


Abbildung 3: Erwerbstätigkeit von Ausgesteuerten nach Altersklassen im ersten und im dritten Jahr nach einer Aussteuerung, 2010-2016 (leicht modifiziert nach SECO, 2018, S.24)

Dem SECO und dem BSV (2014) zufolge ist das effektive Rücktrittsalter der erwerbstätigen Bevölkerung über dem internationalen Durchschnitt. So lag es 2012 bei den Männern mit 66,1 Jahren fast zwei Jahre über dem OECD-Durchschnitt, welcher bei 64,2 Jahren lag. Bei den Frauen war es mit 63,9 Jahren nur wenig höher als der OECD-Durchschnitt mit 63,1 Jahren (S. 60). Gleichzeitig gehen zahlreiche Personen vorzeitig in den Ruhestand. Eine grosse Zahl der (Früh-)Pensionierten ist häufig im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung weiterhin erwerbstätig. Es hat nämlich keine negativen finanziellen Auswirkungen, wenn man vorzeitig eine Altersleistung bezieht und parallel dazu ein Erwerbseinkommen hat (S. 59). Das SECO und das BSV (2014) erläutern weiter, dass sich die Gründe für eine Nichterwerbstätigkeit nach dem 50. Lebensjahr bei Frauen und Männern unterschieden. Nicht nur Erwerbsphasen, sondern auch Invalidität, Krankheit, Arbeitslosigkeit, vorzeitiger Rentenbezug, Nichterwerbstätigkeit ohne Rentenbezug könnten das Ende des Erwerbslebens bilden (S. 60). Gemäss SECO und BSV (2014) kann gestützt auf eine Analyse anhand der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) aufgezeigt werden, dass bei der berücksichtigten Altersgruppe von 58 Jahren (Mindestalter für den vorzeitigen Rentenbezug der beruflichen Vorsorge) bis 64 bzw. 65 Jahren (gesetzliches Rentenalter für Frauen bzw. Männer) 60% der Männer die vorzeitige Pensionierung deutlich vor Dauerinvalidität mit 17% und Arbeitslosigkeit mit 10% als Grund genannt wird. Die Frauen nennen dagegen vor allem die vorzeitige Pensionierung mit 34% und persönliche sowie familiäre Faktoren mit 32% als Gründe. Dauerinvalidität wird von 10% und Arbeitslosigkeit von 4% als Gründe angegeben (S. 61).

Weiter heben das SECO und das BSV (2014) hervor, dass es sehr wichtig sei, die Herausforderung *Länger leben, länger arbeiten* durch eine Optimierung der

Beschäftigungsquote über das Erwerbsleben hinweg sowie ein innovatives Altersmanagement in den Unternehmen zu meistern, um älteren Arbeitnehmenden in den letzten Jahren ihres Erwerbslebens bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen (S. 17). In der Schweiz ist ferner gemäss SECO und BSV (2014) die Einstellungsrate bei den über 55-jährigen Personen niedriger als im Durchschnitt des OECD-Raums (S. 23). Als möglicher Grund dafür gilt dem SECO und dem BSV (2014) zufolge die altersbedingte Diskriminierung bei der Einstellung, welche in der Schweiz immer noch verbreitet und gesetzlich nicht verboten ist. Ein Diskriminierungsverbot, auch aufgrund des Alters, findet sich nur in der Bundesverfassung. Durch verschiedene Informationskampagnen werden die Unternehmen für unterschiedliche Arten der Diskriminierung sensibilisiert. Fast alle OECD-Länder haben hingegen Rechtsvorschriften oder Richtlinien gegen die altersbedingte Diskriminierung am Arbeitsplatz (S. 24).

Das SECO und das BSV (2014) stellen fest, dass die 5. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen zeige, dass sich die Bedingungen in der Schweiz zwischen 2005 und 2010 verschlechtert hätten, obwohl die Schweiz bekannt für gute Arbeitsbedingungen sei. Durchwegs sei der Anteil der Arbeitnehmenden, welche gesundheitliche Belastungen hätten, in der Schweiz stärker als im europäischen Durchschnitt angestiegen (S. 28). Damit auch Frauen auf dem Arbeitsmarkt produktiver sein können und mehr geschätzt werden, können neben der Teilzeit gemäss SECO und BSV (2014) auch weitere Beschäftigungsformen eingeführt werden. Damit Frauen Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren können, ist auch eine Erhöhung der Ausgaben durch die öffentliche und private Hand für die Betreuung betagter Eltern sowie für die Kinderbetreuung im Vorschul- und Schulalter nötig. Die Schweiz kann sich dadurch besser auf die mannigfaltigen Herausforderungen der demografischen Entwicklung vorbereiten, indem sie das Potenzial der Frauen, welche eine wichtige Reserve an qualifizierten Arbeitskräften sind, besser nutzt (S. 29). Auch die Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) (2008) zeigt in der Broschüre *Alt und Jung - gemeinsam in die Arbeitswelt von morgen!* auf, dass die demografische Entwicklung Folgen auf den Arbeitsmarkt für Personen über 50 Jahre, und dass der demografische Wandel auf das Erwerbspersonenpotenzial und somit auf die Altersstruktur in den Betrieben Auswirkungen habe (S. 4). Wie INQA (2008) weiter dokumentiert, hätten in Deutschland fast 50% der Unternehmen keine Arbeitnehmenden über 50 mehr und bei der Besetzung von freien Stellen seien sie oft zweite Wahl. Diese Verschwendung von Kompetenzen, Kenntnissen und Erfahrungen sei weder betriebs- noch volkswirtschaftlich sinnvoll und aufgrund des demografischen Wandels werde dies in Zukunft auch nicht mehr möglich sein (S. 3). INQA (2008)

erklärt in ihrer Broschüre zudem, dass ältere Arbeitnehmende mit Vorurteilen bezüglich ihrer Leistungsfähigkeit konfrontiert würden. So würden diese in der Gesellschaft und somit im Personalwesen vieler Betriebe als weniger belastbar, krankheitsanfällig, langsamer in der Informationsaufnahme sowie weniger leistungs- und lernfähig gelten (S. 6). Laut INQA (2008) ist die Annahme, dass das Älter werden allgemein mit dem Verlust von Fähigkeiten auf allen Ebenen zusammenhängt, weitverbreitet, aber falsch. Allerdings verringert sich zwar die Leistungsfähigkeit der Schnelligkeit, der Muskelkraft und der Sinnesorgane. Viele Fähigkeiten sind aber vom Alterungsprozess kaum betroffen oder entwickeln sich sogar erst mit zunehmendem Alter. Dazu gehören gute Belastbarkeit unterhalb der Dauerleistungsgrenze, soziale und kommunikative Kompetenzen, Problemlösefähigkeiten, Informationsverarbeitung, Erhalt der Anpassungsfähigkeit an normale physische und psychische Anforderungen, kaum eingeschränkte Konzentrationsfähigkeit bei ausreichenden Erholungspausen, grosses Erfahrungswissen im Umgang mit komplexen Problemen, faktisches und prozedurales Wissen sowie entgegen allgemeiner Meinung gute Lernfähigkeit, wenn gleich Jüngere anders lernen als Ältere (ebd.). INQA (2008) legt in der Broschüre dar, dass Personalverantwortliche den älteren Mitarbeitenden mehr Qualitätsbewusstsein, mehr Erfahrungswissen, mehr Arbeitsdisziplin, mehr Loyalität, Zuverlässigkeit und Führungsfähigkeit zuschreiben. Dafür hätten jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine grössere Lernbereitschaft, eine bessere Lernfähigkeit, mehr Kreativität, Flexibilität, mehr beruflichen Ehrgeiz und eine grössere körperliche Belastbarkeit (S. 7). Gemäss INQA (2008) spricht also vieles für Diversität auch in Bezug auf das Alter in einer Belegschaft. Eine Belegschaft, welche altersgemischt ist und in der sich Schwächen sowie Stärken der verschiedenen Altersgruppen kompensieren und ergänzen. Aufgrund der Nutzung von Altersteilzeit oder Frühpensionierungsprogrammen findet man in den Betrieben aber oft altershomogene Belegschaften (ebd.).

INQA (2008) erklärt weiter, dass im Alter die Beschäftigungsfähigkeit nicht nur durch Arbeiten erhalten werden würde. Es brauche vielmehr Initiativen in Bereichen wie Weiterbildung, Gesundheit, Führungsverhalten sowie Arbeitsgestaltung. Dabei solle sich dieses ganzheitliche Age-Management nicht nur auf ältere Arbeitnehmende fokussieren. Es solle in jedem Alter angewandt werden (S. 10). Da laut INQA (2008) Anforderungen und Belastungen, mit denen der Mensch während seines gesamten Erwerbslebens konfrontiert wird, die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit beeinflussen, müssen frühzeitig Gesamtstrategien entwickelt werden, welche der Bildung alterstypischer Defizite entgegenwirken. Es geht hier demnach zum einen um eine altersgerechte Erwerbsbiografie. Zum andern geht es aber auch um eine

altersgerechte Gestaltung der Arbeit mit spezifischen Massnahmen, um für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beschäftigungsmöglichkeiten zu sichern und neue Perspektiven zu eröffnen (S. 11). Weiterbildung und Berufsbildung sind gemäss INQA (2008) wichtige Voraussetzungen für Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Mangelhafte Qualifikation führt zu Stress sowie Unsicherheit und nicht selten zu Krankheit sowie zu Arbeitsunfähigkeit. Das Prinzip des lebenslangen Lernens sollte daher Alltag sein (S. 13). Laut INQA (2008) ist die Gesundheit nicht nur Privatsache der Arbeitnehmenden, sondern muss auch zu den Zielen von Unternehmen gehören. Gesunde Arbeitnehmende sind die Voraussetzung für wettbewerbsfähige und gesunde Unternehmen. Unternehmen haben im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung verschiedene Möglichkeiten, um die Gesundheit der Arbeitnehmenden positiv zu beeinflussen (S. 12). Um zu verhindern, dass sich Folgen psychischer und physischer Belastungen im Laufe der Erwerbstätigkeit summieren und zum Verlust der Arbeitsfähigkeit führen können, soll laut INQA (2008) aufgrund der demographischen Entwicklung die betriebliche Gesundheitsförderung schon bei den jüngeren Arbeitnehmenden beginnen (ebd.). INQA (2008) zeigt auch auf, dass bei älteren Arbeitnehmenden körperliche und geistige Einschränkungen leider fast nur mit ihrem Alter begründet würden, obwohl physische und geistige Abnutzung im Alter nicht zwangsläufig sei. Untersuchungen würden vielmehr zeigen, dass mangelhafte Gestaltung und Organisation von Arbeitsplätzen und das lange Verbleiben darin verantwortlich für scheinbare Altersdefizite seien. Monotone, anforderungsarme und hocharbeitsteilige Arbeiten würden frühzeitig zu physischer und geistiger Abnutzung, Demotivierung, Dequalifizierung, sinkender mentaler Leistungsfähigkeit sowie zum Verlust der Lernfähigkeit führen (S. 14). Um die Arbeitsfähigkeit auch im Alter zu sichern, sollen daher Tätigkeiten, denen Arbeitnehmende dauernd ausgesetzt seien, wie folgt altersgerecht gestaltet werden: Arbeitsbedingungen sowie Arbeitszeiten an die Veränderungen im Leistungsvermögen der Arbeitnehmenden anpassen, Mitgestaltungsmöglichkeiten bieten, Tätigkeiten physisch und geistig abwechslungsreich gestalten und bei Veränderungen am Arbeitsplatz rechtzeitig informieren (ebd.).

Gemäss INQA (2008) haben zudem finnische Arbeitswissenschaftler herausgefunden, dass gute Arbeit und gutes Führungsverhalten von Vorgesetzten für die Verbesserung und den Erhalt der Arbeitsfähigkeit ab dem 50. Lebensjahr wichtig sei. Für ältere Arbeitnehmende charakterisieren folgende Aspekte gute Führung: Aufgrund der altersbedingten Veränderungen Besprechung der Anpassung der Arbeitsplanung an die Arbeitsfähigkeit individuell mit den Arbeitnehmenden durch vorausschauende Vorgesetzte, eine positive und vorurteilsfreie Einstellung der Vorgesetzten gegenüber

dem Alter, Kommunikationsfähigkeit der Vorgesetzten als Voraussetzung für einen adäquaten Umgang mit älteren Arbeitnehmenden, um konstruktive Kritik zu üben und zu loben oder um von Problemen und Überforderungen zu erfahren, und die Bereitschaft der Vorgesetzten zur Kooperation, um die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden besser beurteilen und die unterschiedlichen Potenziale besser fördern und fordern zu können (S. 15). INQA (2008) hält ferner in ihrer Broschüre fest, dass Unternehmen Personal- und somit Existenzprobleme haben würden, wenn sie sich den mit dem demografischen Wandel verbundenen neuen Herausforderungen nicht stellten. Nur jene Unternehmen würden erfolgreich sein, die flexibel auf veränderte Rahmenbedingungen reagierten und die oben beschriebenen Aspekte beachten und umsetzen würden (S. 17). Gemäss INQA (2008) wird es zukünftig ohne die älteren Arbeitnehmenden nicht gehen. Deshalb werden ältere Arbeitnehmende eine grössere Wertschätzung erfahren und somit einen grösseren Stellenwert haben (ebd.).

Das Wirtschaftswissenschaftliche Zentrum (WWZ) (2011) der Universität Basel schreibt im WWZ Forschungsbericht 2011/06, dass Alter, Tod und Invalidität, die drei Grossrisiken, in der Schweiz über das Dreisäulenkonzept versichert seien. Die erste Säule sei eine obligatorische Volksversicherung und sichere den Existenzbedarf (S. 1). In Art. 113 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) wird die berufliche Vorsorge in der zweiten Säule im Grundsatz beschrieben. Die berufliche Vorsorge soll gemäss WWZ (2011) das Fortführen der gewohnten Lebenshaltung ermöglichen. Diese Versicherung ist in einer Minimalvariante nur für Arbeitnehmende ab einem gewissen Einkommen obligatorisch (S. 1). Laut WWZ (2011) sind die Altersgutschriften das jährliche Sparkapital, welches in der zweiten Säule zur Bildung des individuellen Rentenkapitals einbezahlt wird. Die Mindestgutschriften, welche im Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) festgelegt sind, steigen mit dem Alter des versicherten Arbeitnehmenden über vier Stufen von 0% auf 18% des massgebenden Lohnes an (S. 1). Gemäss der Pensionskasse Luzern beispielsweise betragen die Beiträge von Arbeitnehmenden in Prozenten der versicherten Besoldung für Alterssparen und Risikoversicherung 5,8% für 25- bis 31-Jährige, 7,2% für 32- bis 41-Jährige, 10% für 42- bis 51-Jährige und 11,2% für 52- bis 65-jährige. Für Arbeitgebende bewegen sich diese Beiträge bei 9,4% für 25- bis 31-jährige, 11,7% für 32- bis 41-jährige, 16,4% für 42- bis 51-jährige und 18,3% für 52- bis 65-jährige Arbeitnehmende (Finanzierungsreglement der Pensionskasse Stadt Luzern, 2012, S. 67-68). Weil Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Pensionskassenbeiträge einzahlen müssen, haben sie WWZ (2011) zufolge bei einem niedrigen Durchschnittsalter ihrer Mitarbeitenden weniger Lohnprozente an die Pensionskasse zu überweisen. Es wird befürchtet, dass aufgrund

dieser Unterschiede in den Lohnnebenkosten jüngere Stellensuchende älteren vorgezogen werden könnten. Gemäss WWZ (2011) muss dies nicht zutreffen, da viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freiwillig bereit sind, die Arbeitgebendenbeiträge oder einen Teil davon zu tragen, wenn sie dadurch höhere Pensionskassenleistungen erhalten. Normalerweise schreiben Arbeitnehmende einem Franken Lohn zwar einen grösseren Nutzen zu als einem Franken Pensionskassenguthaben, trotzdem haben Pensionskassengutschriften für Arbeitnehmende einen monetären Gegenwert. Im Gegensatz zu Steuern weisen diese nämlich einen ausgeprägten Einkommensersatz-Charakter auf. Ferner hängt diese Bereitwilligkeit positiv vom Alter der Arbeitnehmenden ab, da einerseits mit dem Alter die Chance, einmal wirklich eine Rente zu beziehen, steigt. Dies wiederum erhöht andererseits den Erwartungswert einer späteren Rente und somit den Nutzen der einbezahlten Beiträge (S. 113). Die höheren Altersgutschriften werden laut WWZ (2011) also in erster Linie den Lohn und nicht die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmenden verkleinern (S. 2). Die Ergebnisse im Forschungsbericht des WWZ (2011) zeigen also, dass das Überschreiten des 22., 35., 45. und 55. Altersjahres, wo die mittleren Gutschriftensätze zwischen zwei und drei Prozentpunkten anstiegen, die Anstellungschancen nicht beeinflussen würden. Dies widerspreche dem vorherrschenden Standpunkt in politischen Diskursen, entspreche aber Ergebnissen internationaler Studien (ebd.). Ausserdem weist das WWZ (2011) daraufhin, dass nur selten zwei Personen, welche einige BVG-Altersstufen auseinander lägen, für die gleiche Stelle in Frage kämen, da man normalerweise Personen innerhalb einer bestimmten Altersspanne suchen würde. 20-jährige und 60-jährige Arbeitnehmende seien keine wirklichen Substitute und der Vergleich ihrer Mindestgutschriften so wenig angebracht. Höhere Lohnnebenkosten könnten aber trotzdem in Einzelfällen ausschlaggebend für den Anstellungsentscheid sein (S. 114). Laut dem WWZ Forschungsbericht (2011) zeigen demzufolge die Forschungsergebnisse einerseits auf, dass höhere Pensionskassenbeiträge nicht systematisch schlechte Beschäftigungsfolgen für ältere Arbeitnehmende haben. Andererseits belegen sie einen idealtypischen Verlauf der Beschäftigungschancen. Die Anstellungschancen der Stellensuchenden entwickeln sich längs der Altersdimension sehr ähnlich und gehen mit dem Alter ab dem 20. bis etwa zum 60. Lebensjahr ziemlich linear zurück. Ein Bezug zu den Altersgutschriften kann also nicht festgestellt werden (S. 115). Trotzdem wirken sich dem WWZ (2011) zufolge Zusammenhänge mit dem Alter nach den altersrelevanten höheren Altersgutschriften negativ auf die Beschäftigung aus. Als Ursachen für die sinkenden Beschäftigungschancen von Arbeitssuchenden, welche sich dem Pensionsalter nähern, kann der Aufwand der Einarbeitung in Bezug auf die mögliche Anstellungsdauer sein. Weiter steigen die

Kosten für den Ersatz von älteren Mitarbeitenden mit dem sinkenden Anstellungshorizont. Auch können sich in der Arbeitswelt gefragte persönliche Merkmale verschlechtern. So nehmen der Wert der in jungen Jahren gemachten Ausbildungen, die Gesundheit, die Belastbarkeit und die räumliche, zeitliche und geistige Flexibilität ab. Finden die Arbeitgebenden jüngere Arbeitnehmende, welche die gewünschten Kompetenzen mitbringen, stellen sie vermehrt diese an (S. 111).

Weiter ist laut Christian Hölzle (2017) die Personalbeschaffung eine wichtige Massnahme für die Sicherstellung des Personalbedarfs. Gerade in der Sozialen Arbeit sind die Mitarbeitenden einer der wichtigsten Faktoren für eine erfolgreiche Ausführung der institutionellen Aufgaben (S. 159). So schreibt Hölzle (2017), dass es bei der Personalbeschaffung darum gehe, qualifizierte und geeignete Personen zur Bewerbung zu motivieren und den Auswahlprozess so zu organisieren, dass aus den Stellensuchenden die geeignete Auswahl getroffen werden könne (S. 160). Laut Gertraude Krell (2008) erscheint Diversität für Arbeitgebende eher als bedrohlich. Das führt dazu, dass Beschäftigte wie Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen, aber auch Ältere und Jüngere als Mitarbeitende mit Defiziten wahrgenommen werden (S. 44). Gemäss Hölzle (2017) gilt es mit Managing Diversity die Ressourcen aller Arbeitnehmenden einzubeziehen. Dafür sind Bedingungen anzubieten, welche für alle Mitarbeitenden förderlich sind (S. 39). Auch Flügel (2011) hält fest, dass die zentrale demografische Herausforderung der Arbeitskräftemangel darstelle. Es fehle an Arbeitnehmenden, um die grundlegenden gesellschaftlichen Bedürfnisse zu befriedigen (S. 3). In einer Wohlstandsgesellschaft mit guter medizinischer Versorgung und Sozialversicherungen, welche auch das Risiko Alter abdecken, komme es durch eine tiefe Geburtenrate zu einer Unterjüngung der Gesellschaft. Die Situation von weniger jungen Menschen verbunden mit der sich erhöhenden Lebenserwartung führe zu einem Ungleichgewicht im Generationenvertrag der Sozialversicherungen (S. 5). Weiter führt er aus, dass zusammen mit der wirtschaftlichen Entwicklung auch die Sicherung der Finanzierung der Sozialwerke beachtet werden müsse. Daher sei es wichtig, für Arbeitnehmende Arbeitsbedingungen wie Altersteilzeit, Abrücken von altersselektiver Personalpolitik sowie Bildung und Weiterbildung auch ab 50 zu schaffen, welche es ermöglichen, mindestens bis zum ordentlichen Pensionsalter im Erwerbsleben verbleiben zu können (S. 6-8).

Gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft (2018) hat sich die Bedeutung von älteren Arbeitnehmenden in der Schweiz erhöht und wird in der Zukunft noch wachsen (siehe *Abbildung 4*). Die Gründe dafür sind die demografische Entwicklung aber auch die Qualifikation der älteren Arbeitnehmenden, welche deutlich höher ist als noch vor zehn Jahren (S. 3). Bereits heute leisten ältere Arbeitnehmende einen wichtigen Beitrag zur steigenden Nachfrage nach Fachkräften. Die Altersgruppe der Personen ab 55 Jahren verzeichnete in den zehn Jahren von 2007 bis 2017 eine starke Zunahme auf dem Arbeitsmarkt. Ein grosser Anteil dieser Zunahme geht auf die gestiegene Partizipation der Frauen am Arbeitsmarkt zurück (S. 5).

	2. Quartal 2017	Veränderung 2007-2017	
	Erwerbspersonen Vollzeitäquivalente	absolut	in Prozent
15-24 Jahre	504'100	- 1'800	- 0%
25-39 Jahre	1'368'800	+ 139'900	+ 11%
40-54 Jahre	1'481'400	+ 132'200	+ 10%
55-64 Jahre	670'600	+ 138'100	+ 26%
65 Jahre und älter	87'200	+ 32'000	+ 58%
55 Jahre und älter	757'800	+ 170'100	+ 29%
Total ab 15 Jahren	4'112'100	+ 440'400	+ 12%

Abbildung 4: Wachsende Bedeutung der älteren Arbeitskräfte im Arbeitsmarkt (leicht modifiziert nach SECO, 2018, S.5)

2.3 Lebensverlauf

Für den Prozess des Lebensverlaufs über die Lebenszeit eines Menschen werden in der Literatur unter anderem Begriffe wie Lebenslauf und Biografie verwendet. Während der Recherchen für diese Forschungsarbeit stellen die Autorinnen fest, dass beide Begriffe oft nicht eindeutig definiert und sie somit auch nicht konsistent verwendet werden. In der Tendenz können die Autorinnen folgende Unterscheidung ausmachen: Während Lebenslauf eher in makroperspektivischen bzw. objektiven Betrachtungen verwendet wird, kommt der Begriff Biografie eher in der mikroperspektivischen bzw. subjektiv-individuenbezogenen Betrachtung zur Anwendung. Nach Reinhold Sackmann (2013) sind Lebensläufe und Biografien gesellschaftlich strukturiert (S. 63). Sie verbinden individuelle Zeit mit historischer Zeit und verlaufen entlang von Übergängen zwischen gesellschaftlichen Institutionen. Je nach Art der individuellen Bewältigung haben solche Übergänge das Potential, den Verlauf eines Lebens zu verändern und zu Wendepunkten in einem Leben zu werden. Durch solche Wendepunkte ändert sich je nach Erklärungsansatz objektiv (Glen H. Elder, 1985, 1998; zit. in Sackmann, 2013) oder subjektiv (John A. Clausen, 1995, 1998; zit. in

Sackmann, 2013) die Richtung eines Lebens und beeinflusst dessen Verlauf massgeblich (S. 62). Die Soziologie betrachtet die unterschiedlichen Verläufe von Leben gemäss Martin Diewald (ohne Datum) aus zwei verschiedenen Perspektiven. Einerseits aus Sicht der Gesellschaft mit Blick auf die äussere Gestalt, auf die Aneinanderreihung bzw. Übereinanderschichtung von Zugehörigkeiten zu gesellschaftlichen Institutionen (S. 1). Dazu gehören nach Sackmann (2013) beispielsweise das Bildungssystem, der Arbeitsmarkt und das Sozialversicherungssystem (S. 20). Aus dieser Perspektive ist es das Ziel der Lebenslaufforschung, Einflussfaktoren wie Arbeit, Familie und Sozialstaat und deren Wechselwirkungen auf das Leben der Menschen im zeitlichen Verlauf zu erforschen (Sackmann, 2013, S. 12). Solchen Einflussfaktoren zugeordnete Ereignisse wie beispielsweise der Berufseinstieg oder die Elternschaft wie auch deren korrelierenden Wechselwirkungen, bilden einen gesellschaftlich strukturierten Ablauf von Übergängen und bestimmen laut Diewald (ohne Datum) den Verlauf eines Lebens massgeblich (S. 1). Andererseits interessiert nach Diewald (ohne Datum) die Perspektive aus Sicht des Individuums. Fragen nach dem individuellen Umgang mit den expliziten und impliziten gesellschaftlichen Normen und deren Auswirkungen auf die individuelle Lebensgestaltung von einzelnen Menschen. Ebenso stellen sich Fragen, wie die Zielsetzungen im Leben durch solche Normvorstellungen beeinflusst werden und in welchem Lebensabschnitt welche Ziele als erstrebenswert gelten (S. 1). Dabei geht es um sogenannte Normallebensläufe, die heute keineswegs einen statisch standardisierten Lebensverlauf mehr darstellen. Vielmehr geht es um neue Ordnungsmuster und Abläufe von Geschehen, die sich als gesellschaftliche Norm durchgesetzt haben (ebd.).

Gemäss Diewald (ohne Datum) gilt die These, dass sich im Zuge von wirtschaftsstrukturellem Wandel und als Folge der Globalisierung die Lebensgestaltung der Menschen im Umbruch befindet, eine grössere Varianz zur Norm wird und vermehrt diskontinuierliche Verläufe vorkommen (S. 6-10). Als mögliche Gründe fügt er unter anderem folgende Entwicklungen an: Einerseits ist durch die Migrationsbewegungen die Bevölkerung zunehmend kulturell heterogen zusammengesetzt (S. 10). Andererseits ist die Frauenerwerbstätigkeit auch in hochqualifizierten Berufen zur Norm geworden (ebd.). Im Weiteren sind die Anstellungsverhältnisse zunehmend unstet und die Erwerbsverläufe unsicher geworden. Dies stellt hohe Anforderungen an die Flexibilität der Beschäftigten (Diewald & Stephanie Sill, 2004; zit. in Diewald, ohne Datum, ebd.). Ferner erhalten persönliche Eigenschaften und allgemeine Kompetenzen eine immer höhere Wichtigkeit (Michelle Jackson, John Goldthorpe, & Colin Mills, 2005; zit. in Diewald, ohne Datum, ebd.). Eine

Folge dieser Entwicklungen sei, so schreibt Diewald (2010), dass Informationsverarbeitungskapazität, Entscheidungs-, Kommunikations-, Flexibilitäts- und Orientierungskompetenz über die gesamte Lebensspanne hinweg in den Institutionen gefördert werden müssten (S. 11). Auch Hans-Uwe Hohner und Ernst-H. Hoff (2008) beobachten im Zuge des Wandels der Arbeitsgesellschaft eine Zunahme von diskontinuierlichen Erwerbsverläufen und damit verbunden, die Wichtigkeit der Förderung individueller Kompetenzen wie zum Beispiel Selbstorganisation oder Flexibilität (S. 830). In diesem Zusammenhang sieht Diewald (2010) als Anpassung an die neuen Erfordernisse der Arbeitswelt das Konzept des lebenslangen Lernens als eine daraus resultierende nötige Entwicklung, bei dem die sogenannten Normallebensläufe zunehmend von einem Lebenslaufregime der individuellen Kontinuitätssicherung abgelöst würden (S. 12). Mehr zum Konzept des lebenslangen Lernens ist im Unterkapitel 2.4 zu finden.

Gemäss Sackmann (2013) wird der individuelle Lebensprozess eines Menschen, der seine gesamte Lebensgeschichte umfasst, mit dem Begriff Biografie bezeichnet (S. 53). Das aktive Gestalten der Biografie im Wechselspiel der gesellschaftlichen Anforderungen und den persönlichen Gegebenheiten wird laut Sackmann (2013) als Biografische Kompetenz bezeichnet (S. 54). Die Biografische Kompetenz sei eine Zuschreibung der Gesellschaft so Sackmann (2013). Es sei die durch Sozialisation erworbene Fähigkeit einer Person, unter gegebenen individuellen und gesellschaftlichen Umständen den Verlauf der eigenen Geschichte zu reflektieren, mögliche Entwicklungen vorwegzunehmen sowie entsprechend sinnhaft und aktiv zu steuern (S. 54-55).

Weiter sieht Lutz von Rosenthal (2014) die Erwerbsarbeit in all ihren Facetten in der westlich geprägten Gesellschaft als elementaren Bestandteil jedes Lebensverlaufs (S. 47). Sie habe nicht nur Einfluss auf die materielle Ebene, sondern auch auf weitere Ebenen des menschlichen Daseins (ebd.). Erwerbsarbeit habe Aufgaben, die weit über die blosser Existenzsicherung hinausgingen. Sie sichere einerseits gesellschaftliche Anerkennung und knüpfe Beziehungen über die Grenzen familiärer Bindungen hinaus. Andererseits sei sie sowohl Sinnstifterin wie auch Impulsgeberin für die geistige Weiterentwicklung des Individuums (ebd.). So bestätigt auch Sackmann (2013), dass moderne Biografien rund um das System Erwerbsarbeit angelegt würden oder dass der moderne Mensch seine Biografie auf das System Erwerbsarbeit ausrichte (S. 21). Daniela Ahrens und Georg Spöttl (2012) bezeichnen die Erwerbsarbeit, obwohl im Wandel begriffen, als „(. . .) das zentrale Nadelöhr“ (S. 88). An der Erwerbsarbeit werde aus Sicht der Gesellschaft der Lebenserfolg gemessen (ebd.). Weiter

beobachten auch Ahrens und Spöttl (2012) einen Strukturwandel in der Arbeitswelt und sehen als dessen Folge eine zunehmende Bedeutung von individueller Biografischer Kompetenz wie z. B. die Eigenverantwortlichkeit (S. 89).

Nach Diewald und Karl-Ulrich Mayer (2008) bleibt bei den meisten Untersuchungen über die Auswirkungen des wirtschaftsstrukturellen Wandels unbeachtet, wie er individuell wahrgenommen und bewertet wird und welche Effekte er auf die persönlichen Prägungen und Entwicklungen eines Menschen hat (Diewald & Mayer, 2008; zit. in Diewald, ohne Datum, S. 6). Mit dieser Ebene aus der Perspektive des Individuums setzt sich die Entwicklungspsychologie der Lebensspanne auseinander. Dieser Ansatz versucht den Verlauf des Erwachsenenlebens und die Einflussfaktoren auf dessen Gestaltung zu erklären. Die Entwicklungspsychologie der Lebensspanne nach Paul B. Baltes (1987, 1990, Baltes et al., 2006; zit. in Martin Pinguart, 2012) befasst sich laut Pinguart (2012) damit, wie sich Menschen über den gesamten Verlauf des Lebens entwickeln, wie sich ihr Erleben, Denken und Handeln über die Zeit und entsprechend dem Lebenskontext verändert und beschreibt die dabei ablaufenden Prozesse (S. 23-31). Baltes (1987, 1990, Baltes et al., 2006; zit. in Pinguart, 2012) hat für die Entwicklungspsychologie der Lebensspanne sieben Leitsätze geprägt (S. 23-31). Diese machen nach Pinguart (2012) Aussagen über die Besonderheiten der psychischen Entwicklung über die Lebensspanne (S. 20). Für die vorliegende Forschungsarbeit erachten die Autorinnen die Leitsätze zur Gewinn-Verlust-Dynamik, zum Zusammenspiel von Selektion, Optimierung und Kompensation sowie zu nicht-normativen und normativen Entwicklungsbedingungen als relevant. Gemäss der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne setzt sich das Individuum permanent mit der Dynamik von Gewinn und Verlust auseinander, was Baltes als den Leitsatz Gewinn-Verlust-Dynamik bezeichnet (Baltes, 1987, Alexandra M. Freund & Baltes, 2007; zit. in Frieder R. Lang, Margund K. Rohr & Jenny Wagner, 2012, S. 134). „Jeder Entwicklung wohnen zugleich Gewinne und Verluste inne, durch das Verfolgen von Zielen ergeben sich einerseits neue Chancen“ und andererseits resultieren Limitierungen (ebd.). Laut Jochen Brandtstädter (2001; zit. in Wagner & Lang, 2012) setzt sich das Individuum in einem lebenslangen Prozess aktiv mit dieser Gewinn-Verlust-Dynamik auseinander, passt sich auftretenden Einschränkungen bzw. Möglichkeiten an und sucht darin neue Entwicklungsperspektiven (S. 165). Nur wenn ein solcher Adaptionsprozess an neue Gegebenheiten und Gelegenheiten stattfindet, erlebt das Individuum sich selbst als konsistent und es resultiert daraus ein stabiles Wohlbefinden und somit eine gelingende individuelle Entwicklung (ebd.). Wie das Individuum mit der sich im Lebensverlauf verändernden Gewinn-Verlust-Dynamik erfolgreich umgehen kann, dazu haben Baltes und Margret Baltes (1990; zit. in Wagner

& Lang, 2012) das Modell von Selektion, Optimierung und Kompensation SOK entwickelt, welches auf dem Leitsatz Zusammenspiel von Selektion Optimierung und Kompensation basiert (S. 137). Nach dem SOK-Modell ist gelingende Entwicklung hauptsächlich eine Konsequenz aus dem Zusammenwirken der drei allgemeinen Entwicklungsprinzipien Selektion, Optimierung und Kompensation und bezieht sich darauf, wie das Individuum mit diesen bezüglich der Verfolgung seiner Ziele umgeht (ebd.). Das Zusammenwirken dieser drei Entwicklungsprinzipien, so Baltes und Baltes (1990; zit. in Wagner & Lang, 2012) ermöglicht es dem Individuum, verschiedenste Aufgabenstellungen seiner vielschichtigen Umwelt zu lösen (S. 168). Es geht darum, Ziele auszuwählen bzw. an Gegebenheiten anzupassen (Selektion), die individuellen Handlungsressourcen optimal für die Zielerreichung einzusetzen (Optimierung) und sich als Reaktion auf einen Verlust neue Ressourcen anzueignen (Kompensation) (Freund & Baltes, 2002, Lang, Rohr & Bettina Williger, 2011; zit. in Lang, Rohr & Wagner, 2012, S. 138). Eine erfolgreiche Anwendung dieser Strategien aus dem SOK-Modell ist von Belang und kann laut Wagner und Lang (2012) in unterschiedlichsten Lebensbereichen aufgezeigt werden, insbesondere bei der Karriereplanung und -entwicklung (Andrea E. Abele & Bettina S. Wiese, 2008; zit. in Lang & Wagner S. 168). Zum Leitsatz zu normativen und nicht-normativen Entwicklungsbedingungen nach Baltes schreibt Pinguart (2012) die Entwicklung sei unter anderem an sich wandelnde Kontexte gebunden, wovon es nicht-normativ und normativ auftretende gäbe (S. 27-28). Bei den nicht-normativen Kontexten handle es sich um sogenannt kritische Lebensereignisse, die weder ans Lebensalter noch an den Kulturwandel gebunden seien und deren Eintreten Verhaltensanpassungen beim Individuum verlangten (ebd.). Dies können Ereignisse wie z. B. Unfall, Krankheit, Arbeitsplatzverlust oder eine Scheidung sein. Baltes (1987, 1990, 2006; zit. in Pinguart, 2012) habe nachgewiesen, so Pinguart (2012), dass die Bedeutung nicht-normativer Ereignisse mit zunehmendem Alter stetig zunehme (S. 29). Bei normativen Ereignissen seien neben den auf den Kulturwandel bezogenen auch die an das Lebensalter gebundenen Ereignisse wirksam. Bei diesen handle es sich um biologisch oder gesellschaftlich altersbezogen auftretende Ereignisse wie z. B. die Menopause oder das Rentenalter. Nicht-normative und normative Ereignisse würden eine Verhaltensanpassung fordern (ebd.).

2.4 Lebenslanges Lernen

Gemäss Victor Tiberius (2014) ist Lebenslanges Lernen nicht nur eine Pflicht, um den Arbeitsplatz zu sichern, um sich Karrieremöglichkeiten zu erschliessen oder um die berufliche Mobilität in einer dynamischen Welt zu erhöhen. Es ist ferner vielmehr auch die Möglichkeit, um nach Selbstverantwortung und Kompetenzen zu streben und die Gesellschaft aktiv mitzugestalten (S. 5). Tiberius (2014) schreibt in seinem Beitrag weiter, dass Leben Lernen sei und zwar in Form von Befriedigung der Neugier, von anhaltender Anpassung an frische Gegebenheiten, von Bildung der eigenen Persönlichkeit oder vom Können- und Verstehenwollen. Demzufolge sei Lebenslanges Lernen notwendig und somit eigentlich selbstverständlich. Im institutionalisierten Bildungssystem, in welchem das Lernen (müssen) von aussen an die Menschen herangetragen werde, werde das Lernen aus eigener Initiative verlernt. Seit einigen Jahren sei glücklicherweise festzustellen, dass Lebenslanges Lernen vermehrt im gesellschaftlichen Bewusstsein zu finden sei (ebd.). Tiberius (2014) zufolge beginnt Lernen gleich nach der Geburt im Umfeld der Familie und Bekannten. Danach verlagert es sich in das institutionalisierte Schulsystem vom Kindergarten bis möglicherweise zur Universität. Bildung in unterschiedlichsten Durchführungsformen wie beispielweise Fort- und Weiterbildungen fügen sich so bis zum Tod an (ebd.).

Rita Süssmuth (2014) führt aus, dass Bildung und Wissen in unserer Gesellschaft, in der Veränderung mit Schnelligkeit stattfindet, immer mehr an Bedeutung gewinnen würden. Zudem hätten die Erfordernisse der Aktualisierung von praxisrelevanten Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt Lebenslanges Lernen zum wissenschaftlichen sowie bildungspolitischen Thema gemacht. Der Satz, dass kein Job ewig halte, könne in der Gesellschaft bald als Selbstverständlichkeit gelten, von welcher ein Lebenslanges Lernen nicht zu trennen sein werde (S. 11). Laut Süssmuth (2014) veranschaulicht besonders in den USA und in Europa die Tendenz kleiner werdenden Geburtenraten und erhöhter Lebenserwartung die Bedeutung des Lebenslangen Lernens. Aufgrund des demografischen Wandels gibt es langfristig einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften (S. 12). Einen funktionsfähigen Arbeitsmarkt wird es nur durch die Nutzung der Potenziale älterer Menschen geben (Süssmuth, 2014, S. 13).

Da man davon ausgehen könne, dass es zukünftig an qualifizierten Arbeitskräften mangeln werde, legt auch Dietmar Köster (2009) dar, dass, um diesem Umstand entgegenzuwirken, die Weiterbildung der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine dringende Herausforderung sei. Aus bildungssoziologischer Sicht bestimme die Bildung den Zugang zu Lebenschancen mit und somit entscheide das Verfügen über Kenntnisse und Wissen über die Lebensqualität eines Menschen (S. 87). Da das

Wissen der Menschheit stetig wächst, können sich Bildungsaktivitäten gemäss Köster (2009) nicht auf einen bestimmten Lebensabschnitt beschränken und Lebenslanges Lernen soll ausserdem notwendigerweise als Allgemeingut gelten, da in einer digitalisierten Gesellschaft jemand, der nicht lernt, abgehängt wird. Das Recht auf Bildung ist menschenrechtlich verankert (ebd.). Neurologen gehen von einer grossen Lernfähigkeit bis ins hohe Alter aus, wenn keine biologischen Einschränkungen bestehen (Franz Seitelberger, 1996; zit. in Köster, 2009, S. 96). Laut Köster (2009) ist zwischen der kristallinen und der fluiden Intelligenz zu unterscheiden. Die fluide Intelligenz bezieht sich auf die Verarbeitungsgeschwindigkeit neuer Anforderungen und vermindert sich im Alter. Währenddessen die kristalline Intelligenz auf Erfahrung und Wissen beruht und bis ins hohe Alter entwicklungsfähig ist (S. 96). Ferner erläutert Köster (2009), dass die eigene Biografie die geistige Leistungsfähigkeit des älterwerdenden Menschen entscheidend beeinflusse, d. h. die Lernvoraussetzungen im Alter seien von der biografischen Entwicklung abhängig. Jene Personen, welche bildungsgewohnt seien, hätten also auch im Alter bessere Chancen, um weiter zu lernen. Personen, welche hingegen bildungsungewohnt seien, würden auch im Alter den Zugang zur Bildung seltener finden (ebd.).

Harald Künemund (2009) zeigt auf, dass Bildung im Alter nicht nur den Teilnehmenden, sondern auch der Gesellschaft zugutekäme. Individuell könne das Selbstbewusstsein gesteigert sowie mehr Lebensfreude und längere Selbständigkeit erreicht werden (S. 108). Diese Faktoren wirken sich Künemund (2009) zufolge auf gesellschaftlicher Ebene nicht nur auf eine Verbesserung der Lebensqualität aus. Die Teilnahme an Bildungsmassnahmen älterwerdender Personen fördert auch die Bereitschaft zu ehrenamtlichen Tätigkeiten und somit die gesellschaftliche Partizipation (ebd.). Eine wichtige Bildungsaktivität für die Lebensqualität im Alter, schreibt Künemund (2009) weiter, zeige sich im Bereich der technologischen Entwicklung. Das Beherrschen von neuen Techniken erweitere den Handlungsspielraum im Alltag. Der grosse Teil der 40- bis 54-Jährigen beherrsche die Nutzung von Computern und Internet. Da aber der technologische Wandel immer schneller vorangehe, könne es sein, dass auch diese Gruppe abgehängt werde. Dies könne im Alter zu Einschränkungen führen. Abhelfen könne hier Lebenslanges Lernen, wobei auch Lebenslanges Lernen erlernt werden müsse (ebd.).

Die Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) (2008) ihrerseits schreibt in der Broschüre *Alt und Jung - gemeinsam in die Arbeitswelt von morgen!*, dass Ältere in Sachen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert seien, da sie bei Personalverantwortlichen als weniger lernmotiviert und weniger lernfähig gelten

würden. Für diese Defizite verantwortlich sei aber weniger das Alter, sondern vielmehr qualifikatorische Sackgassen, fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten und anforderungsarme Tätigkeiten (S. 13). Deshalb sollen gemäss INQA (2008) Arbeitnehmende während ihres ganzen Berufslebens so eingesetzt werden, dass sie ihre Potenziale und Kompetenzen einbringen sowie weiterentwickeln und sich mit neuen Techniken und Wissen beschäftigen können, um das Lernen nicht zu verlernen (ebd.). INQA (2008) führt aus, dass sich dafür verschiedene Massnahmen anbieten. So sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während des gesamten Arbeitslebens Zugang zu Weiterbildungs- und Fortbildungsangeboten haben. Damit einerseits Ältere den Anschluss an Jüngere nicht verlieren würden und andererseits der Wissenstransfer von Alt auf Jung sichergestellt sei, sollten Belegschaften ausserdem altersgemischt zusammengestellt werden. Ferner sei es sinnvoll, horizontale Karrieren durch Wechsel von Positionen und Tätigkeiten zu ermöglichen, um Veränderungs- und Lernfähigkeit zu fördern sowie anforderungsarme Tätigkeiten und Spezialisierung zu vermeiden. Weiter sollten ältere Arbeitnehmende ebenfalls in Innovationsprojekten eingesetzt werden, damit diese up-to-date seien und die Projekte von den Erfahrungen der Älteren profitieren könnten (ebd.).

3 Forschungsdesign

In diesem Kapitel wird das Forschungsdesign dieser Bachelor-Arbeit unter Bezug von entsprechenden theoretischen Grundlagen aufgezeigt und die gewählten Methoden werden begründet. Für die gewählte Fragestellung liegen bisher keine empirischen Untersuchungen zu förderlichen und hinderlichen Faktoren für den Berufseinstieg von Absolvierenden 50plus der HSLU SA vor. Es geht in der vorliegenden Bachelor-Arbeit folglich darum, grundlegende Daten zu erheben, Erkenntnisse daraus zu ziehen und sich an die Beantwortung der Forschungsfrage heranzutasten. Im Folgenden wird aufgezeigt, welche Methoden für die Datenerhebung, das Sampling und die Datenaufbereitung angewandt werden. Die Datendarstellung sowie die Datenauswertung folgen anschliessend im Kapitel 4.

3.1 Qualitative Forschung

Um ein möglichst differenziertes Bild über den Forschungsgegenstand zu erhalten, interessieren das individuelle Erleben und die persönliche Sichtweise sowie die förderlichen und hinderlichen Faktoren, welche im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen. Gemäss Uwe Flick (2009) zielt dieses Forschungsinteresse also auf ein qualitatives Erhebungsverfahren ab (S. 133). Weiter ist das Vorgehen beim qualitativen Auswerten weniger standardisiert als bei der quantitativen Forschung, auch Unbekanntes und Unvorhergesehenes finden so Platz in den Ergebnissen. Wesentlich ist die subjektive, ganz persönliche Darstellung und der Zusammenhang, in den die Erzählung eingebettet wird (Flick, 2009, S. 140). Wie auch Gabriele Rosenthal (2014) empfiehlt, seien wenig erforschte Zusammenhänge am besten mit qualitativen Erhebungsmethoden aufzuzeigen. Qualitative Methoden würden eine offene Datenerhebung und -auswertung ermöglichen (S. 18). Ausserdem liegt das Augenmerk bei qualitativen Methoden gemäss Hanne Schafer (2014) auf Einzelfällen, aufgrund derer konkrete Aussagen zu einem Gegenstand gemacht werden können (S. 64).

3.2 Sampling

Bei den Auswahlverfahren der Untersuchungseinheit für die qualitative Forschung soll nach Udo Kelle und Susann Kluge (2010) ein Verfahren gewählt werden, welches erlaubt, die theoretisch relevanten Charakteristiken in der Auswahl der Untersuchungseinheit wiederzufinden (S. 41). Wie Kelle und Kluge (2010) weiter erörtern, gibt es verschiedene Methoden, die Untersuchungseinheit systematisch auszuwählen. Die Methode des *Qualitativen Stichprobenplans* nach Kelle und Kluge (2010), welche für diese Forschungsarbeit ausgewählt wird, setzt ein breites Vorwissen

über Einflussfaktoren im untersuchten Feld voraus (S. 43). Da die Autorinnen im Vorfeld dieser Bachelor-Arbeit breite Kenntnisse im Forschungsbereich erworben haben, liegt es nahe, diese Methode des Samplings anzuwenden. Beim *Qualitativen Stichprobenplan*, auch *Selektives Sampling* genannt, geht es gemäss Kelle und Kluge (2010) darum, die Stichprobenzahl und die Kriterien für die Auswahl der Untersuchungseinheit vor der Datensammlung zusammenzustellen (S. 50). Wie Udo Kuckartz (2018) ausführt, wird diese Untersuchungseinheit wie folgt festgelegt: Untersuchungseinheit (n) bestehend aus der Anzahl teilnehmender Forschungsobjekte aus einer Grundgesamtheit (N) von möglichen Forschungsobjekten mit festgelegten Auswahlkriterien (S. 30-31) (siehe *Abbildung 5*).

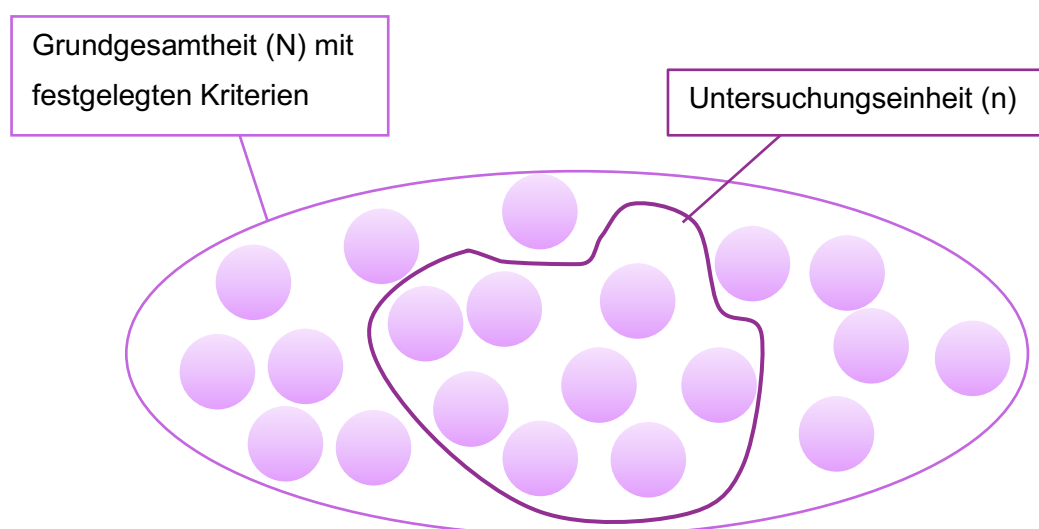


Abbildung 5: Darstellung Grundgesamtheit (N) und Untersuchungseinheit (n) (eigene Darstellung)

Für die vorliegende Forschungsarbeit werden für die Grundgesamtheit (N) drei Auswahlkriterien festgelegt: Absolvierende Bachelor-Studium HSLU SA, Alter 50plus, Berufseinstieg.

Im Folgenden werden die drei Auswahlkriterien begründet. Das Kriterium **Absolvierende Bachelor-Studium HSLU SA** wird festgelegt, weil die Absolvierenden HSLU SA ähnliche Voraussetzungen für den Stellenmarkt in Bezug auf das Bachelor-Studium mitbringen. Ausserdem kennen die Autorinnen das Bachelor-Studium der HSLU SA aus eigener Erfahrung. Zudem spricht für die Festlegung dieses Kriteriums, dass die Autorinnen an der HSLU SA studieren und somit auf die Unterstützung der HSLU SA für den Zugang zur Grundgesamtheit (N) zählen können. Eine von den Autorinnen vorbereitete Interviewanfrage wird nämlich durch die HSLU SA an alle Absolvierenden 50plus der vergangenen fünf Jahre weitergeleitet.

Das Kriterium **Alter 50plus** wird gewählt, weil 50plus im gesellschaftlichen Diskurs, der Berichterstattung in den Medien und aufgrund von Interaktionen mit Mitstudierenden als Schwelle dargestellt und wahrgenommen wird. Dabei sind Vorurteile, Verallgemeinerungen und Vermutungen prägend. Themen wie beispielsweise die Lohn- und Lohnnebenkosten von älteren Arbeitnehmenden, Vorbehalte gegenüber deren Leistungsfähigkeit sowie deren Flexibilität aber auch der Wert der Erfahrungen werden öffentlich diskutiert. Auch ist die Situation von Menschen 50plus in verschiedenen Modulen des Bachelor-Studiums HSLU SA Thema. Das Kriterium **Berufseinstieg** wird festgelegt, da es sich beim Berufseinstieg während oder nach dem Studium um einen Übergang handelt, der Weichen für den zukünftigen Lebensverlauf stellt. Auch werden die Unterrichtsinhalte zum Thema Übergänge in verschiedenen Modulen des Bachelor-Studiums HSLU SA von den Autorinnen als sehr interessant empfunden.

Für das Sampling wird aus der Grundgesamtheit (N) unter Berücksichtigung des ungefähren Geschlechterverhältnisses im Bachelor-Studium SA, der Terminfindung und der geografischen Distanz als Zusatzkriterien die Untersuchungseinheit (n) gebildet. Die Studienrichtung als weiteres Zusatzkriterium wird nicht berücksichtigt, da sich nicht aus allen Studienrichtungen Personen gemeldet haben und weil es von der Forschungsfrage nicht verlangt wird. Schliesslich entsteht für die Leitfadeninterviews die Untersuchungseinheit (n) mit acht Interviewpartnerinnen und -partnern. Die einzelnen Interviewpartnerinnen und -partner werden zur Einhaltung des Datenschutzes mit A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7 und A8 benannt. Weiter wird das Geschlecht mit den Bezeichnungen w für weiblich und m für männlich aufgezeigt (siehe *Abbildung 6*).

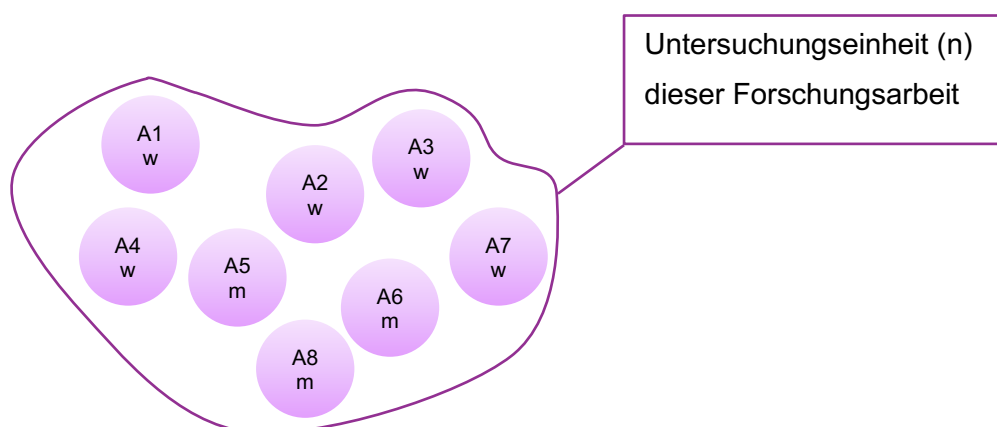


Abbildung 6: Darstellung Untersuchungseinheit (n) dieser Forschungsarbeit (eigene Darstellung)

3.3 Datenerhebung

In der Forschungsliteratur sind verschiedene Methoden für die Datenerhebung zu finden. Wie bereits beschrieben, sind bei den Autorinnen differenzierte Kenntnisse über den Forschungsgegenstand vorhanden. Weiter wollen die Autorinnen gegenüber den Interviewpartnerinnen und -partnern offen, wertefrei und sensibel für neu auftauchende Themen auftreten. In den beiden folgenden Unterkapiteln werden die angewandte Methode und deren Instrumente beschrieben und deren Wahl begründet.

3.3.1 Problemzentriertes Interview

Das breite Vorwissen und die Haltung der Autorinnen sind Grundvoraussetzungen für die Durchführung eines *Problemzentrierten Interviews (PZI)* nach Andreas Witzel. Witzel (2000) schreibt, dass das *PZI* darauf abziele, sachlich und möglichst objektiv Wesentliches zu einem Thema zu erfahren und zwar aus der individuellen Perspektive der Befragten. Zudem ermöglichen auf dem Vorwissen basierende Nachfragen ein Abhandeln von aufgrund des Vorwissens wahrscheinlich auftauchenden Themen. Der Erkenntnisgewinn sei als induktiv-deduktives Wechselspiel organisiert. Diese Wechselwirkung zwischen induktiv generierten Aussagen und gezielten, leitfadenbasierter Nachfragen sei charakteristisch für das *PZI* und biete Raum für neue Erkenntnisse. Daraus würden ein umfassendes individuelles Bild der Problemlage der einzelnen Interviewpartnerinnen und -partner sowie deren Einbettung in den Gesamtkontext der Gesellschaft resultieren. So zeige ein Interview also einerseits das persönliche Erleben der interviewten Person auf, bleibe aber durch die Problemzentrierung der Leitfragen thematisch auf die Fragestellung ausgerichtet (ohne Seitenzahl).

3.3.2 Instrumente Problemzentriertes Interview

Das *PZI* wird nach Witzel (2000) mithilfe folgender Instrumente erhoben: Interviewleitfaden, Audio-Aufzeichnung, Kurzfragebogen und Postskript (ohne Seitenzahl).

Der **Interviewleitfaden** dient gemäss Witzel (2000) als Hilfe und Orientierung, um im Interviewverlauf alle Themenbereiche abzudecken und die Vergleichbarkeit der Interviews zu sichern. Der Interviewleitfaden gliedert sich in zwei Teile. Der erste besteht aus einer erzählungsgenerierenden Einstiegsfrage, während der zweite Teil aus Frageideen zu verschiedenen Themenbereichen besteht (ohne Seitenzahl). Basierend auf dem Interviewleitfaden erstellen die Autorinnen ein Mind-Map als unterstützendes Instrument bei der Interviewdurchführung. Im Mind-Map sind rund um

die zentrale Einstiegsfrage die abzudeckenden vier Themenbereiche Biografie, Stellensuche, Bewerbung und Vorstellungsgespräch/Selektion mit möglichen Frageideen angeordnet (siehe Anhang). Dies erlaubt den interviewenden Personen, sich dem Gesprächsfluss der Interviewpartnerinnen und -partner anzupassen, dem Verlauf flexibel zu folgen und dabei den Überblick über die besprochenen und noch nicht besprochenen Themen zu behalten und diese nötigenfalls selber anzusprechen. Dies ermöglicht es, den Interviewpartnerinnen und -partnern grundsätzlich offen zu begegnen und ihnen die Gelegenheit zu geben, ihre individuelle Sicht der Dinge darzulegen. So schreibt Kuckartz (2018) nämlich, Offenheit gegenüber der persönlichen Sichtweise des Gegenübers, aber auch im Sinne von Reflexion des Vorwissens der Forschenden und den daraus folgenden Vorurteilen seien Hauptvoraussetzungen für die korrekte Herangehensweise an die Interviews (S. 55).

Die **Audio-Aufzeichnung** erlaube es so Witzel (2000), das Gesagte wortgenau festzuhalten und entlaste vom schriftlichen Protokollieren. So könne der Fokus auf die Interviewpartnerinnen und -partner sowie den Gesprächsverlauf gelegt werden (ohne Seitenzahl).

Mit dem **Kurzfragebogen** werden Sozialdaten und andere Daten der Interviewpartnerinnen und -partner erhoben, die nicht Teil des Interviews, aber möglicherweise für die Forschung von Belang sind (Witzel, 2000, ohne Seitenzahl).

Das **Postskript** wird im Anschluss an das Interview durch die befragende Person erstellt. Es gibt laut Witzel (2000) Auskunft über das Erleben des Interviewsettings aus Sicht der Forschenden. Ausserdem können darin spontane Gedanken für die Interpretation sowie Auffälliges aus dem Gespräch festgehalten werden. Beides kann in die spätere Analyse einfließen (ohne Seitenzahl).

3.4 Feldzugang

Um Partnerinnen und Partner für die Interviews zu gewinnen, wird die HSLU SA angefragt. Diese verschickt im Auftrag der Autorinnen an alle Studierenden der letzten fünf Jahre, die ihr Bachelor-Studium SA im Alter 50plus abgeschlossen haben, eine Mailanfrage, in welcher der Forschungsgegenstand kurz vorgestellt wird. Die Adressatinnen und Adressaten werden zudem gebeten, sich bei Interesse an einer Interviewteilnahme, bei den Autorinnen zu melden. Durch dieses Vorgehen ist der Datenschutz gewährleistet. Es stellen sich insgesamt 18 Personen zur Verfügung. Diese sind in dieser Forschungsarbeit die Grundgesamtheit (N).

3.5 Interviewdurchführung

Einige der ausgewählten Interviewpartnerinnen und -partner leben bzw. arbeiten in der Innerschweiz und erklären sich bereit, für das Interview nach Luzern zu fahren. Dadurch können die meisten Interviews in einem Gruppenraum der HSLU SA durchgeführt werden. Eines findet in einem Restaurant und zwei weitere finden in Sitzungsräumen von Institutionen statt.

Nach Witzel (2000) startet das *Problemzentrierte Interview* mit dem Ausfüllen des Kurzfragebogens, um „das nachfolgende Interview [. . .] von denjenigen Fragen zu entlasten, die als Frage-Antwort-Schema aufgebaut sind“ (ohne Seitenzahl). Die Autorinnen beginnen hingegen mit dem Interview und mit der Aufforderung an die Interviewpartnerinnen und -partner zu erzählen, wie sie ihren Berufseinstieg erleben oder erlebt haben. Dies auf Empfehlung von Prof. Dr. Andreas Pfister, Dozent des Moduls SA.372 Bachelor-Kolloquium HSLU SA, der die Studierenden an seiner Forschungserfahrung teilhaben lässt und aufzeigt, dass durch die Beantwortung des Kurzfragebogens als Einstieg eine Beeinflussung des nachfolgenden Gesprächsverlaufs resultieren könne.

Gemäss den Vorgaben von Witzel (2000) wird das Interview audioaufgezeichnet (ohne Seitenzahl). Die Erlaubnis für die Audioaufzeichnung wird vor Gesprächsbeginn bei den Interviewpartnerinnen und -partnern abgeholt. Weiter wird unter Einhaltung des Datenschutzes darauf hingewiesen, dass die Daten anonymisiert und die Aufnahmen gelöscht werden.

Die Rolle der interviewenden Person wird in dieser Forschungsarbeit reihum unter den Autorinnen weitergegeben. Die Interviews werden zudem wie im Modul SA.024 Kommunikation und Interaktion erlernt im Sinne des personenzentrierten Ansatzes nach Carl Rogers durchgeführt. Dieser beinhaltet nach Raoul Rosenberg (2015) die Grundhaltung von Akzeptanz, Empathie und Kongruenz sowie Gesprächstechniken wie Aktives Zuhören, Paraphrasieren und Verbalisieren emotionaler Erlebnisinhalten (S. 5).

Den Einstieg ins Interview gestalten die Forschenden dieser Bachelor-Arbeit mit der Einstiegsfrage, welche zum Erzählen über den Berufseinstieg einlädt. Zum Abschluss des Interviews wird der Kurzfragebogen zusammen mit der Erklärung zur Freigabe der Daten ausgefüllt und von den Interviewpartnerinnen und -partnern unterschrieben. Im Anschluss an das Interview erstellen die Forschenden jeweils ein handschriftliches Postskript.

3.6 Datenaufbereitung

Im Folgenden wird dargestellt, wie die aus den Interviewsettings erhaltenen Daten aufbereitet werden. Die Interviews im Umfang von durchschnittlich 55 Minuten, gespeichert als Audiodateien, sowie die Kurzfragebögen und die Postskripts der Forschenden sind die Rohdaten für das weitere Vorgehen.

Als erstes werden alle gesprochenen Audios wortgetreu in eine schriftliche Form gebracht, also transkribiert. Nach Thorsten Dresing und Thorsten Pehl (2018) wird in einem Transkript „Gesprochenes schriftlich festgehalten und für die anschließende Analyse zugänglich gemacht“ (S. 16). Wie Dresing und Pehl (2018) schreiben, werde die Form der Transkription durch Erkenntniserwartung, Forschungsmethodik und forschungspragmatische Gründe vorgegeben (S. 19). Für die Analyse wird hauptsächlich die sprachliche Bedeutung des Gesprochenen verarbeitet. So ist das semantisch-inhaltliche Transkriptionssystem, welches nur beschränkt Paraverbales festhält, also ein geglätteter Text, zielführend (Dresing & Pehl, 2018, S. 17). Diese Transkriptionsmethode ermöglicht einen raschen Zugang zum Gesprächsinhalt, da sie wie erwähnt, auf aussprachliche Details verzichtet und somit leicht lesbar ist (Dresing & Pehl, 2018, S. 18). Für die Autorinnen haben der Inhalt der Aussagen, eine gute Lesbarkeit sowie die Möglichkeit zur computergestützten Weiterverarbeitung Priorität. Daher werden die Interviews nach dem semantisch-inhaltlichen Transkriptionssystem (siehe Anhang) nach Dresing und Pehl transkribiert. Die Transkripte stehen nun als Forschungsdaten zur weiteren Bearbeitung zur Verfügung.

4 Datenauswertung Inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse

Für die Auswertung der Forschungsdaten halten sich die Autorinnen weitgehend an den Phasenablauf der *Inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse*, den Kuckartz (2018) in seinem Buch ausführlich beschreibt (S. 97-121).

4.1 Phasenablauf

Laut Kuckartz (2018) ist diese Methode zielführend für die Auswertung, wenn aus dem Datenmaterial offensichtliche und weniger offensichtliche Thematiken herausgearbeitet und strukturiert sowie anschliessend Korrelationen zwischen den gefundenen Thematiken untersucht werden (S. 123). Ausserdem muss es sich bei der Forschungsfrage nach Kuckartz (2018) um eine stark eingegrenzte Fragestellung handeln (S. 99). Was für diese Forschungsarbeit gegeben ist. Zur Einführung wird der Phasenablauf der *Inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse* in der folgenden Abbildung 7 zur Veranschaulichung dargestellt.

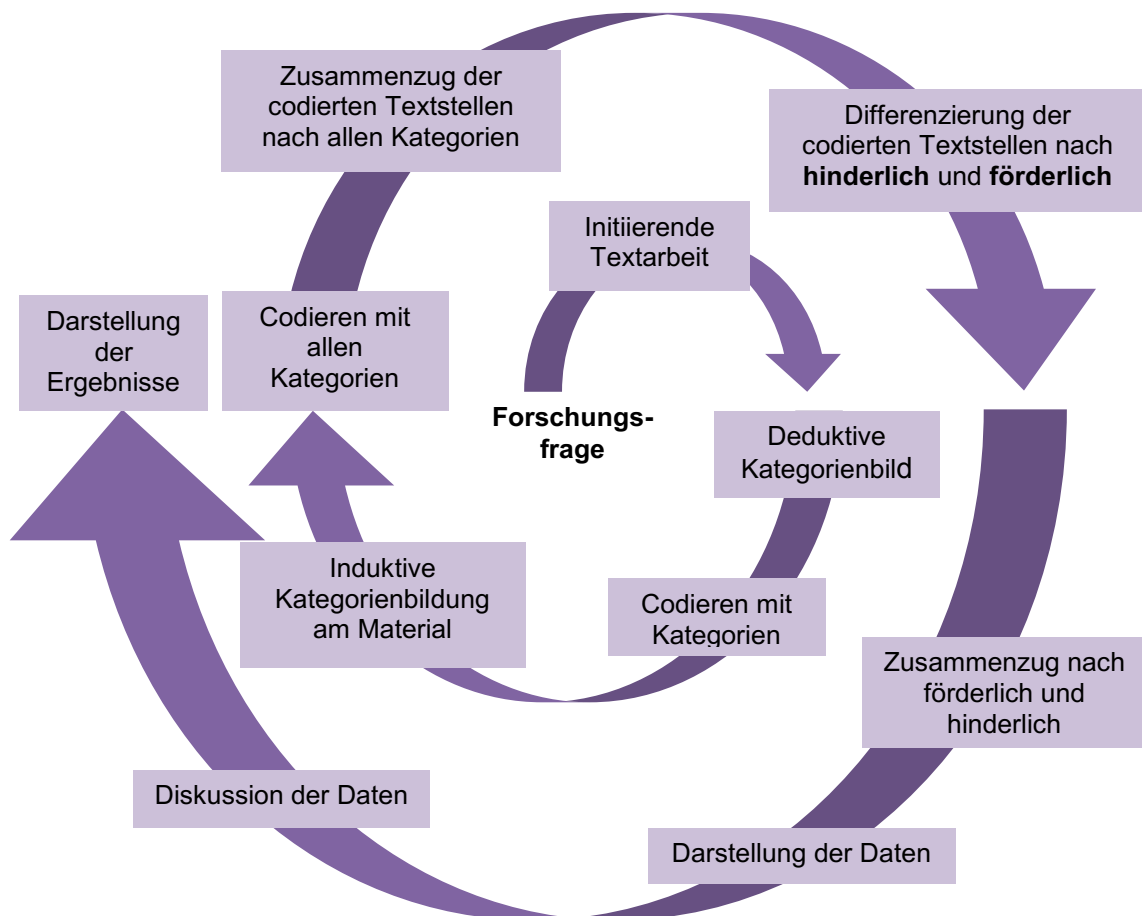


Abbildung 7: Phasenablauf Inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse (eigene Darstellung auf der Basis von Kuckartz, 2018, S.100)

Nun werden die einzelnen Phasen der *Inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse* und das Vorgehen sowie die eingesetzten Methoden und Instrumente beschrieben. In dieser Forschungsarbeit wird für die Standardisierung und die Gleichbehandlung jedes einzelnen Interviews sowie aus Gründen der Bewältigbarkeit eine computergestützte Auswertung der Transkripte eingesetzt. Für die Auswertung von qualitativ ermittelten Forschungsdaten gibt es eine Vielzahl von Auswertungsprogrammen. Die Ansprüche der Autorinnen an ein Programm sind folgende: Möglichkeit der Auswertung mit Kategorien, eine Memofunktion, einfache Anwendung, rasche und einfache Erlernbarkeit sowie günstig in der Anschaffung. Gemäss Kuckartz (2018) versteht man unter einem Memo "(...) die von Forschenden während des Analyseprozesses festgehaltenen Gedanken, Ideen, Vermutungen und Hypothesen" (S. 58). Weiter soll für die Autorinnen das Auswertungsprogramm die Möglichkeit bieten, Listen von einzelnen Kategorien und Memos zu erstellen. So kann ein Überblick über die Forschungsdaten unter einem bestimmten Blickwinkel gewonnen werden. Das Open-Source-Programm Open Code, entwickelt von der schwedischen University of Umeå, erfüllt diese Ansprüche, deshalb wird es heruntergeladen, installiert und angewandt. Zu Beginn werden alle Transkripte ins Programm Open Code eingefügt und individuell durch die Autorinnen gesichtet. Individuell für die Forschungsfrage als wichtig erachtete Aussagen werden markiert sowie Gedanken dazu festgehalten. Gemäss Kuckartz (2018) entspricht dies der Phase *Initiierende Textarbeit* (S. 101).

Laut Kuckartz (2018) werden als erstes die Kategorien als Themenblöcke deduktiv aus den theoretischen Grundlagen und der Forschungsfrage abgeleitet bzw. gebildet (S. 101-103). In der Folge werden die gesamten Forschungsdaten mit den deduktiv gebildeten Kategorien kodiert. Das Kodieren bezeichnet gemäss Kuckartz (2018) den Vorgang, bei dem Textstellen bestimmten Kategorien, d. h. Begriffen, zugeordnet werden. Dabei kann eine Textstelle gleichzeitig verschiedenen Kategorien zugeordnet werden (S. 37). Die Autorinnen halten sich an die Empfehlung von Kuckartz (2018), wonach für das Kodieren im Idealfall die Technik des *Konsensuellen Kodierens* anzuwenden sei, da dieses Vorgehen die Zuverlässigkeit der Kodierung verbessere (S. 105). Gemäss den Vorgaben des *Konsensuellen Kodierens* kodieren die Autorinnen die Transkripte individuell. Anschliessend überprüfen diese gemeinsam jede einzelne kodierte Stelle auf Übereinstimmung und verhandeln über unterschiedliche Kodierungen bis eine Einigung zustande kommt.

Neben den deduktiven Kategorien kristallisieren sich in der intensiven Auseinandersetzung mit den Transkripten weitere Kategorien heraus. Wie Kuckartz

(2018) schreibt, werden die Transkripte Abschnitt um Abschnitt bearbeitet und empirisch am Text weitere Kategorien, also „(. . .) direkt am Material (. . .)“ gebildet. Diese Kategorien werden als induktive Kategorien bezeichnet (S. 88-95). Im Anschluss daran werden die herausgebildeten Kategorien systematisch geordnet und erneut überarbeitet bzw., wenn es nötig erscheint, zusammengefasst. Auch dies geschieht in intensiven Diskussionen unter den Autorinnen.

Im Folgenden wird das für diese Forschungsarbeit entwickelte Kategoriensystem mit den beschriebenen Anwendungen und zitierten Beispielen aufgezeigt. Mit Kategorien werden in den Transkripten Aussagen kodiert, welche Faktoren aufzeigen, die den Berufseinstieg von Absolvierenden 50plus des Bachelor-Studiums an der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit beeinflussen können. Als Kategoriensystem wird nach Kuckartz (2018) die Gesamtheit aller Kategorien bezeichnet (S. 38). Folgende Kategorien bilden das Kategoriensystem und somit die Struktur für die Auswertung der Forschungsdaten: Alter (deduktiv), Lebenserfahrung (induktiv), Person (induktiv), Praxisausbildung (induktiv), Stellensuche (deduktiv), Studienplanung (induktiv), Berufspraxiserfahrung (induktiv), finanzielle Sicherheit (induktiv), Gender (induktiv), Netzwerk (induktiv) und Rahmenbedingungen (induktiv). In der folgenden *Tabelle 1* wird nun das Kategoriensystem dargestellt.

Kategorie	Alter, <i>deduktiv</i>
Anwendung	Die Kategorie Alter wird auf alle Aussagen zur inneren und äusseren Wahrnehmung der befragten Person bezüglich Alter und Berufseinstieg angewendet. Ausserdem werden ihr jegliche Aussagen zum Thema Gesundheit zugeordnet, auch wenn diese im Einzelfall möglicherweise nicht in Zusammenhang mit dem Lebensalter stehen. Dies deshalb, weil im öffentlichen Diskurs Alter oft mit Krankheit assoziiert wird.
Beispiel einer Aussage	„(. . .) haben sie mir erklärt, sie hätten gerne jemanden, der etwas älter ist“ (A5, Z. 196-197).

Kategorie	Lebenserfahrung, <i>induktiv</i>
Anwendung	Der Kategorie Lebenserfahrung werden alle Aussagen zu den nicht beruflichen Erfahrungen zugeordnet wie Familienarbeit, freiwilliges Engagement, persönliche Krisen, Übergänge und Herausforderungen des Lebens.

Beispiel einer Aussage	„(. . .) Sachen, die ich auch selber schwierig im Leben durchgemacht habe, (. . .) ganz viele Sachen helfen, einfach um das Feeling dafür zu haben“ (A6, Z. 214-216).
------------------------	---

Kategorie	Person, <i>induktiv</i>
Anwendung	Der Kategorie Person werden Aussagen zugeordnet, welche individuelle Haltungen, den Umgang mit persönlichen und familiären Rahmenbedingungen sowie mit den Rahmenbedingungen der Arbeitgebenden wie auch die Reflexion darüber zum Ausdruck bringen.
Beispiel einer Aussage	„(. . .) dass ich alles unter einen Hut bringe, eben arbeiten, dann diese Patchwork-Familie (. . .)“ (A7, Z. 45-46).

Kategorie	Praxisausbildung, <i>induktiv</i>
Anwendung	In der Kategorie Praxisausbildung werden Aussagen über den Einfluss der Praxisausbildung während des Bachelor-Studiums auf den Berufseinstieg erfasst.
Beispiel einer Aussage	„Ich denke, der Berufseinstieg fängt eigentlich mit dem Praktikum an“ (A2, Z. 1).

Kategorie	Stellensuche, <i>deduktiv</i>
Anwendung	Der Kategorie Stellensuche werden Aussagen zu Auswahlkriterien und Strategien der Stellensuche zugeordnet.
Beispiel einer Aussage	„Ich habe etwas gesehen, wo ich gedacht habe, das könnte eine Lücke sein für mich, weil ein Job, der nicht für alle in Frage kommt“ (A2, Z. 31-35).

Kategorie	Studienplanung, <i>induktiv</i>
Anwendung	Der Kategorie Studienplanung werden Aussagen zur Studienplanung bezüglich Berufseinstieg zugeordnet.
Beispiel einer Aussage	„(. . .) habe ich mir vertieft überlegt, was willst du nachher machen, [. . .] Ich nahm das Generationen, Soziale Arbeit im Zwangskontext“ (A2, Z. 20-21, Z. 23-24).

Kategorie	Berufspraxiserfahrung, <i>induktiv</i>
Anwendung	Unter der Kategorie Berufspraxiserfahrung werden Aussagen gesammelt, die sich auf berufliche Erfahrungen aus der Zeit vor und während dem Studium beziehen, nicht aber jene aus der Praxisausbildung. Dabei kann es sich auch um Erfahrungen aus dem Bereich der Sozialen Arbeit handeln.
Beispiel einer Aussage	„(. . .) also 28 Jahre lang im Holz unterwegs, das ist vor allem so die Prozessarbeit. Die ist sehr stark gefragt. Also Projektprozessarbeit. Das ist ein grosser Vorteil“ (A8, Z. 273-275).

Kategorie	Finanzielle Sicherheit, <i>induktiv</i>
Anwendung	Die Kategorie finanzielle Sicherheit fasst Aussagen über das Einkommen, die Finanzierung des Studiums und der Lebenshaltung, der Finanzplanung wie auch zu persönlichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zusammen.
Beispiel einer Aussage	„Dann habe ich ein Jahr überbrücken müssen mit einem Darlehen von meinen betagten Eltern. Und danach, hab ich gewusst, muss ich wirklich einsteigen“ (A7, Z. 16-19).

Kategorie	Gender, <i>induktiv</i>
Anwendung	Die Kategorie Gender wird auf Aussagen zu persönlichen und gesellschaftlichen Wahrnehmungen und Normen in Bezug nur auf die Geschlechterthematik angewandt.
Beispiel einer Aussage	„Ich glaube nicht, dass du das einen Mann fragen würdest, würdest du das schaffen“ (A1, Z. 112-113).

Kategorie	Netzwerk, <i>induktiv</i>
Anwendung	Die Kategorie Netzwerk fasst Aussagen zusammen, die zu informellen wie auch formellen Beziehungen und Kontakten im Zusammenhang mit Stellensuche und Berufseinstieg in die Soziale Arbeit gemacht werden.
Beispiel einer Aussage	„(. . .) gerade im kleinprozentigen Bereich könnte es wichtig sein, dass du Beziehungen hast. [. . .] Das steht lange nicht

	alles im Stellenportal. Das geht unter der Hand weg“ (A1, Z. 425-426, 430-431).
--	---

Kategorie	Rahmenbedingungen, <i>induktiv</i>
Anwendung	Die Kategorie Rahmenbedingungen sammelt Aussagen bezüglich Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes, der Arbeitsfelder sowie der Institutionen.
Beispiel einer Aussage	„(. . .) also die, welche direkt meine Vorgesetzte gewesen wäre, hätte mich sehr gerne genommen, aber da hat das Team gegen mich entschieden“ (A1, Z. 55-57).

Table 1: Kategoriensystem (eigene Darstellung)

Anhand dieses Kategoriensystems werden in der folgenden Phase der *Inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse* alle relevanten Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner einer oder mehreren Kategorien zugeordnet. In dieser Forschungsarbeit werden anschliessend die kodierten Textstellen mit Hilfe des Computerprogramms Open Code zu Listen je Kategorie zusammengezogen. Mithilfe dieser Listen können sich die Autorinnen einen Überblick über alle Aussagen verschaffen, die zu einer Kategorie gemacht werden. Ebenfalls können alle anderen Kategorien angezeigt werden, die zu einer Aussage ausserdem kodiert sind. Der nächste Schritt gilt der Überprüfung und allfälligen Ausdifferenzierung der Kategorienbeschreibung. Erneut werden alle kodierten Textstellen gemäss den Kategorien zusammengezogen. Im nächsten Arbeitsschritt bewerten die Autorinnen gemäss Kuckartz (2018) die kodierten Aussagen jeder Kategorie dahingehend, ob diese als förderlich oder hinderlich für den Berufseinstieg eingeschätzt werden. Jeder Aussage in einer Kategorie wird daher die Bewertung förderlich oder hinderlich zugeordnet (S. 177). So ist es möglich, alle als förderlich und oder hinderlich eingestuft Aussagen mit Hilfe des Computerprogramms Open Code nach Bedarf zusammenzuziehen, als Liste darzustellen und so einen Überblick zu erhalten. Dieser Schritt wird von den Autorinnen im Konsens-Verfahren gemacht. Es folgt zur Veranschaulichung ein Beispiel einer Aussage in der Kategorie Stellensuche förderlich: „(. . .) und habe ich dort etwas gesehen, wo ich gedacht habe, das könnte so eine Lücke sein für mich. Weil ein Job, der nicht für alle in Frage kommt“ (A2, Z. 31-33). Die folgende *Abbildung 8* zeigt einen Ausschnitt aus der Liste entlang der Bewertung förderlich zur Veranschaulichung.

427	natürlich hab', ich auch Kollegen gefragt, die da tätig	07 Stellensuche, 12 Netzwerk, 12 Netzwerk F
432	ist wahrscheinlich die Hauptquelle- ... ja, und nachher	07 Stellensuche, 07 Stellensuche F, 12 Netzwerk, 12 Netzwerk F
468	ich sagen, Glück muss man immer haben, das ist klar so oder;	05 Person, 05 Person F
465	Qualifikation hätten, ich würde mich eher noch für	06 Praxisausbildung, 06 Praxisausbildung F
466	berufsbegleitend entscheiden, das ist vielleicht nicht gut,	06 Praxisausbildung, 06 Praxisausbildung F
502	damals war es eher noch so: keine Erfahrung vorweisen und	05 Person, 05 Person F
503	sprachlich war ich wahrscheinlich weniger sicher.; und	05 Person, 05 Person F
508	nochmals zurück zur Frage: die Arbeit berufsbegleitend hat	06 Praxisausbildung, 06 Praxisausbildung F
509	mir wahrscheinlich geholfen.	06 Praxisausbildung, 06 Praxisausbildung F
560	wichtig ist eigentlich, du hast irgendein Papier und wenn	07 Stellensuche, 07 Stellensuche F
561	du vorweisen kannst, dass du 3 oder 4 Jahre was auch immer,	07 Stellensuche, 07 Stellensuche F
563	anderes dann... also das ist auch ein Beweis, eine	07 Stellensuche, 07 Stellensuche F
564	Bestätigung, dass man lange an einem Ort bleiben kann und	07 Stellensuche, 07 Stellensuche F
601	ich hab das Gefühl ich kann immer noch von dem etwas lernen	05 Person, 05 Person F
654	und so; und all diese Erfahrungen, die ich gemacht habe,	04 Lebenserfahrung, 04 Lebenserfahrung F, 05 Person
655	kann ich mit denen auch besprechen, kann ich auch	04 Lebenserfahrung, 04 Lebenserfahrung F, 05 Person
656	entsprechend reagieren so oder; ja. Und das ist eben	04 Lebenserfahrung, 04 Lebenserfahrung F, 05 Person
686	anstellen so oder; und halt Securitas ist auch so eine	09 Berufspraxiserfahrung F
687	Stelle, wo man Vertrauen hat halt so, und da ist es einfach.	09 Berufspraxiserfahrung F

Abbildung 8: Ausschnitt aus der Liste entlang der Bewertung förderlich (eigene Darstellung aus Liste Open Code)

Kuckartz (2018) empfiehlt, zur Veranschaulichung und zur Übersicht der einzelnen Fälle Fallzusammenfassungen zu machen (S. 62). Dieser Schritt folgt im Unterkapitel 4.2.

4.2 Fallzusammenfassungen

Fallzusammenfassungen zeigen gemäss Kuckartz (2018) aus der Perspektive der Forschungsfrage die Charakteristiken des Einzelfalls auf. Dazu werden die Interview-Transkripte fakten- und textorientiert mit Blick auf den zu erforschenden Gegenstand zusammengefasst. Interpretationen sind dabei strikt zu vermeiden. Als Titel wird eine besonders charakteristische Aussage der jeweiligen befragten Person gesetzt (S. 58-59). Wie Kuckartz (2018) weiter festhält, könnten sich Forschende mithilfe solcher Fallzusammenfassungen in kurzer Zeit eine Gesamtschau über das vorhandene Forschungsmaterial verschaffen (S. 62).

Aufgrund dieses Vorgehens werden die einzelnen Transkripte aus dem Fokus der Forschungsfrage zusammengefasst und in der folgenden *Tabelle 2* dargestellt.

A1, weiblich: „Ich bin einfach, so wie ich bin“ (Z. 563-564).
Schliesst das Bachelor-Studium im Sommer 2018 ab und ist die einzige Befragte, die noch in der Bewerbungsphase steckt.
Sagt auf die externe Anfrage (Netzwerk) für ein Kleinstpensum zu, im Wissen, dass sie dieses bei der ergänzenden Suche (weitere 50-60%) einschränkt.
Ihr wird die Doppelbelastung (zweites Pensum) nicht zugetraut.

Ist grundsätzlich zuversichtlich und gibt sich Zeit, ergänzend etwas zu finden.
Falls sie keine Stelle findet, würde sie allenfalls im freiwilligen Bereich arbeiten.
Das reifere Alter in Zusammenhang mit der Lebenserfahrung wird bei den Bewerbungsgesprächen positiv bewertet.
Hat Kriterien wie z. B. Anfahrtsweg mit ÖV in 1,5 Stunden für die Suche nach einer Stelle.
Ist grundsätzlich offen, was den Berufsbereich angeht und hat die Modul-Auswahl nach persönlichen Interessen Breite getroffen.

A2, weiblich: „Du merkst während dem ganzen Studium, dass du die Erfahrung mit dem neuen Wissen verknüpfen kannst“ (Z. 527-528).
Ist überzeugt, dass der Berufseinstieg eigentlich mit dem Praktikum beginnt, da man Berufserfahrung sammeln kann.
Schaut schon während dem letzten Studienjahr die Stellenausschreibungen an und sucht nach einer „Lücke“ (Z. 32).
Schätzt das Alter stets als Vorteil ein (Lebenserfahrung).
Ist überzeugt, dass es bei der Stellensuche hilfreich ist, wenn man weiss, was man will und was man bietet.
Schaut das Bewerbungsgespräch als Verkaufsgespräch an und verkauft dabei ihre Arbeitsleistung.
Bezeichnet sich selber als leistungsbereit und wirtschaftlich denkend.
Findet schneller als ihr lieb ist eine Arbeitsstelle (Vakanz).

A3, weiblich: „Wir sind teurer, also das ist einfach so. (. . .) Aber ich hatte nicht das Gefühl, das sei ein Grund, dass man mich nicht nimmt“ (Z. 87-90).
Richtet sich bei der Stellensuche nach dem Fachbereich des Praktikums aus, da es sie interessiert, sie dort breit Erfahrungen sammeln konnte und nicht bei Null anfangen muss.
Richtet ihre Bewerbungen gezielt auf die Stellenausschreibung aus.
Ihre Lebenserfahrung und das aktuelle Studium werden bei den Bewerbungsgesprächen positiv bewertet.
Arbeitet ursprünglich im KV-Bereich.

Glaubt, dass bei Älteren eventuelle Defizite im Bereich PC-Kenntnissen durch andere Fähigkeiten kompensiert werden.

Ist überzeugt, dass ein Netzwerk nicht ausschlaggebend, aber doch wichtig ist bei der Stellensuche.

Investiert viel Zeit in den Bewerbungsprozess und weiss dadurch immer klarer, was sie will.

Hat keinen wirtschaftlichen Druck.

A4, weiblich: „Das war nicht so einfach, etwas zu finden“ (Z. 37-38).

Arbeitet vor dem Studium über Jahre ohne spezifische Ausbildung im sozialen Bereich auch in Leitungspositionen.

Erlebt bei der Stellensuche öfters, dass man lieber jemandem mit weniger Erfahrung eine Chance gibt.

Sie wird vom Berufsinformationszentrum darauf aufmerksam gemacht, dass es ein Problem sein könnte, wenn sie sich unter ihrer Qualifikation bewirbt. Bereits die erste Bewerbung auf eine Leitungsstelle ist erfolgreich.

Will eigentlich keine Stelle mit Leitungsverantwortung mehr, sondern „eine ruhige Kugel schieben“ (Z. 114) und bewirbt sich zu Beginn der Stellensuche darum nicht um Leitungsstellen.

Bekommt die Stellenzusage schliesslich bei einem Verein, der bei der Pensionskasse „nicht auf jeden Rappen“ (Z. 132) schauen muss.

Findet, dass sich Sozialarbeitende zu wenig politisch engagieren.

Ist es wichtig, dass sie hinter der Philosophie einer Institution stehen kann. Hat ihre eigenen Ideen vom Arbeiten und will sich selber treu bleiben.

Arbeitet nun im sozialpädagogischen Bereich, obwohl sie Sozialarbeit studiert hat.

A5, männlich: „Bei der einen Stelle hat man mir sogar nachtelefoniert und mich darauf hingewiesen, dass es für sie optimal wäre, einen Mann im Team zu haben“ (Z. 709-713).

Durch das Teilzeitstudium ist es ihm möglich, die Theorie sofort in der Praxis auszuprobieren. Ohne diese Möglichkeit stände er das Bachelor-Studium nicht durch.

Ist sehr begehrt. Verschickt sechs Bewerbungen und wird sechsmal zum Vorstellungsgespräch eingeladen.
Wird als vollwertiger Sozialarbeiter angestellt, obwohl er zu dieser Zeit noch eineinhalb Jahre im Bachelor-Studium SA HSLU ist.
Findet, dass www.sozialinfo.ch die beste Übersicht über die Stellenangebote im Sozialbereich bietet.
Ihm wird gesagt, sie (Institution) hätten lieber jemanden, der älter sei und schon Lebenserfahrung vorweisen könne. Zudem sei das top-aktuelle Wissen für sie (Institution) interessant.
Ist der einzige ausgebildete Sozialarbeiter im Team.
Bildet sich auch nach dem Studienabschluss kontinuierlich weiter.

A6, männlich: „Wichtig ist eigentlich, du hast irgendein Papier, und wenn du vorweisen kannst, dass du drei oder vier Jahre für ein Studium aushälst (. . . .) also das ist auch eine Bestätigung, dass du lange an einem Ort arbeiten kannst“ (Z. 560-565).
Sucht eine Arbeitsstelle in der Betreuung, weil er Betreuungserfahrung hat (obwohl er Soziokulturelle Animation studiert hat).
Ihm ist es wichtig, trotz oftmaligem Stellenwechsel eine gewisse Beständigkeit zu vermitteln.
Ihm gelingt es die vielen beruflichen Wechsel im Lebenslauf in seinen beruflichen Werdegang zu integrieren.
Informiert sich vor der Bewerbung bei Bekannten über die Institution. (Netzwerk).
Studiert Soziokulturelle Animation, weil er denkt, es sei einfacher „über die Soziokultur in die Berufslandschaft zu kommen“ (Z. 557-558).
Findet, dass die administrative Arbeit überhand nimmt.
Würde sich als Institution eher für jemanden entscheiden, der das Bachelor-Studium SA berufsbegleitend absolviert hat.
Kann durch die selber gemachten Erfahrungen seine Klientel besser verstehen.

<p>A7, weiblich: „Für das bin ich doch eigentlich hier ausgebildet worden oder, und jetzt sollte es eigentlich weitergehen“ (Z. 61-62).</p>
<p>Ist als alleinerziehende Mutter während des Bachelor-Studiums und der Stellensuche einem grossen Druck ausgesetzt.</p>
<p>Wird hauptsächlich aufgrund ihrer Erstausbildung (Unistudium) eingestellt.</p>
<p>Ihr erstes Unistudium entpuppt sich bei den (meisten) Bewerbungsgesprächen als Hypothek (höherer Abschluss).</p>
<p>Ihr wird gesagt, dass ältere Arbeitnehmende eine grössere Konstanz gewährleisten könnten.</p>
<p>Erlebt bei Bewerbungsgesprächen teilweise prüfungsartige Situationen.</p>
<p>Merkt im Laufe des Bewerbungsprozesses, dass es wichtig ist, bei Bewerbungsgesprächen strategisch vorzugehen.</p>
<p>A8, männlich: „(. . .) man nimmt das, was einem gerade begegnet. Man konnte nicht auslesen“ (Z. 386-387).</p>
<p>Ist überzeugt, dass insbesondere sein unspezifisches Portfolio ihm den Berufseinstieg erschwert.</p>
<p>Findet, dass er durch die Studienrichtung Soziokulturelle Animation in der Auswahl der Stellen einschränkt ist.</p>
<p>Konstatiert, dass im Arbeitsfeld Soziokultur und Sozialpädagogik die HF-Abschlüsse wegen dem Spardruck bessere Chancen haben, eine Arbeitsstelle zu bekommen, als FH-Abschlüsse.</p>
<p>Ist sich nicht sicher, ob der Studiengang Soziokulturelle Animation eher eine Methode oder doch eine Profession ist.</p>
<p>Steht während der Stellensuche unter wirtschaftlichem Druck.</p>
<p>Fühlt seine Kompetenzen nicht wertgeschätzt am Arbeitsort. „Also sie holen lieber noch einen von extern“ (Z. 529-530).</p>
<p>Ist überzeugt, dass er die Stellenzusage hauptsächlich aufgrund seines betriebswirtschaftlichen Vorwissens bekommt.</p>
<p>Hat eine Leitungsstelle mit neunköpfigem Team.</p>
<p>Bewirbt sich ständig.</p>

Tabella 2: Fallzusammenfassungen (eigene Darstellung)

4.3 Darstellung Forschungsergebnisse

In diesem Kapitel stellen die Autorinnen die aus den Transkripten erhaltenen und ausgewerteten Forschungsdaten entlang der Kategorien Alter, Lebenserfahrung, Person, Praktikum, Stellensuche, Studienplanung, Berufspraxiserfahrung, finanzielle Sicherheit, Gender, Netzwerk und Rahmenbedingungen dar. Die Autorinnen bewerten ferner die Forschungsdaten nach förderlich und hinderlich in Bezug auf den Berufseinstieg von Absolvierenden 50plus des Bachelor-Studiums an der HSLU SA. Die für die Autorinnen relevanten Aussagen einer Kategorie werden zusammengefasst und zur Veranschaulichung werden einige mit wörtlichen Zitaten aus den Transkripten untermauert. Am Ende einer dargestellten Kategorie werden die förderlichen und hinderlichen Faktoren zusammengefasst und in Tabellenform dargestellt.

4.3.1 Kategorie Alter

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten in dieser Kategorie folgende **förderliche Faktoren**: Gemäss den Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner kann sich das Alter 50plus bezogen auf das jeweilige Arbeitsfeld förderlich auf den Berufseinstieg auswirken und es wird beobachtet, dass junge Mitstudierende mehr Mühe hätten, eine Stelle zu finden. Dies zeige sich insbesondere im Arbeitsfeld des Kindes- und Erwachsenenschutzes in der Abklärung wie auch in der Führung von Beistandschaften. „Bei der KESB sogar, du bist jetzt frisch ab der Ausbildung. Eine junge Frau würden wir nicht nehmen gerade nach der Ausbildung. Dich können wir uns vorstellen“ (A1, Z. 68-71). Das Alter verbunden mit der Lebenserfahrung und dem aktuellen Wissen aus dem Bachelor-Studium HSLU SA wird auf dem Arbeitsmarkt als hohe Qualifikation gewertet. „(. . .) dass eigentlich meine Lebenserfahrung als positiv gewertet worden ist. Und ich merke auch ein späteres Studium, dass das auch positiv angeschaut wird“ (A3, Z. 63-64). Förderlich auswirken kann sich das Alter zudem auf den Wunsch der Arbeitgebenden, Arbeitnehmende länger behalten zu können. Dies einerseits in der Annahme, dass ältere Arbeitnehmende die Arbeitsstelle weniger häufig wechseln sowie andererseits auf die Stabilität des Teams sowie zur Vermeidung von Wechseln der Betreuungspersonen für die Klientinnen und Klienten. „(. . .) in kurzer Zeit so Wechsel gehabt. Und bei mir haben sie dann gehofft, die bleibt dann hoffentlich“ (A2, Z. 308-309). „(. . .) bei den Jungen sei es dann, sie kommen und dann zwei Jahre bleiben sie, und dann sagen sie, sie wollen in Urlaub, oder, er wolle Konstanz haben für die Leute, die dann verbeiständet sind, oder“ (A7, Z. 347-350).

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten

in der Kategorie Alter folgende **hinderliche Faktoren**: Die Interviewpartnerinnen und -partner erzählen von der Wahrnehmung, dass dem Alter Sturheit und Festgefahrenheit zugeschrieben werde. Ältere Arbeitnehmende hätten ihre Linie, ihre Überzeugungen, seien selbstsicherer und würden sich nicht so leicht führen lassen. Es mangle ihnen an Flexibilität hinsichtlich Veränderungen. „Jemand in unserem Alter hat halt schon seine Linie, seine Ideen, die schwieriger sind zum“ (A2, Z. 79-80). Die Interviewten erleben auch Zuschreibungen von gesundheitlichen Defiziten, Langsamkeit beim Lernen und bei der Arbeit sowie die Annahme, dass Kenntnisse im Umgang mit der elektronischen Datenverarbeitung fehlen. „Ich hatte das Gefühl, es gibt schon zu viele negative Punkte, wenn ich noch mit der Gesundheit komme“ (A4, Z. 240-241). „(. . .) gerne jemand richtig Junges gehabt hätte, weil er genau wegen dem Computerproblem“ (A7, Z. 571-572). „(. . .) einmal als ich geschnuppert habe, hat eine Mitarbeiterin gesagt, ja, also die älteren Semester, die haben eher eine längere Leitung“ (A4, Z. 639-641). Hinderlich kann das Alter auch bei der Verarbeitung der Bewerbungen durch die Arbeitgebenden sein, wenn z. B. bei einer ersten Durchsicht alle über einem gewissen Alter auf dem Stapel Absagen landen, diese Bewerbungen also gar nicht angeschaut werden. Der Umgang mit dem Alter wird von den Interviewpartnerinnen und -partnern oftmals als stigmatisierend empfunden. „(. . .) stigmatisierend sind, du bist zu alt. Ja, das hörst du“ (A8, Z. 103). Eine Annahme ist denn auch, dass das Alter als Ausrede für eine Absage gebraucht wird. „(. . .) und sie bei den Bewerbungen diese Stapel gleich auf die Stapel, welche sie gar nicht anschauen“ (A2, Z. 387-388). Genannt werden auch höhere Kosten, welche Arbeitnehmende 50plus generierten. Dies sind auf der einen Seite höhere Löhne, höhere Ferienansprüche und auf der anderen Seite höhere Sozialversicherungsbeiträge insbesondere auch höhere Beiträge an die Pensionskasse. „(. . .) dass halt der Preis, oder einfach wir sind teurer, Sozialversicherungen, also das ist einfach so“ (A3, Z. 87-88). Auch die Haltung von Arbeitgebenden, dass es gerade im Sozialwesen unpopulär ist, einmal eingestellten älteren Mitarbeitenden zu kündigen, kann die Sichtung der Bewerbungen beeinflussen. Eine Interviewpartnerin empfindet ihr Alter in Bezug auf das Arbeitsfeld der Jugendarbeit als hinderlich, da sie sich aufgrund des Altersunterschiedes als nicht glaubwürdig empfindet. „Ja, ja, also die Jugendarbeit da bin ich nicht glaubwürdig“ (A2, Z. 84). Oft genannt wird der Einfluss des Alters auf eine Anstellung in Bezug auf die bestehende Teamzusammensetzung und das jeweilige Alter der Vorgesetzten. Wenn es sich um ein jüngeres Team handelt und insbesondere die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte jünger ist, kann sich das Alter hinderlich auf die Anstellung von Personen 50plus auswirken. „...Mitarbeitende, die jünger sind als ich; oder eine Chefin, die jünger ist als ich, war dann wieder Thema“ (A4, Z. 51-53). „(. . .) besser ins Team

passen, wenn das Durchschnittsalter 35 ist, ist es klar, denk ich, dass es daran gelegen hat“ (A4, Z. 67-68). „Und hat gesagt, weil wir beide gleich alt sind, möchte sie jemand Jüngerer“ (A8, Z. 547-548). Hinderlich wirkt sich auch eine längere Arbeitslosigkeit bei der Stellensuche aus. Arbeitgebende würden die Verantwortung für eine lange Arbeitslosigkeit den Stellensuchenden zuschreiben.

Die von den Autorinnen herausgearbeiteten förderlichen und hinderlichen Faktoren der Kategorie Alter werden in der folgenden *Tabelle 3* zusammengefasst.

Faktoren Kategorie Alter
<p>Förderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufseinstieg in Arbeitsfelder des Kindes- und Erwachsenenschutzes ▪ Führung von Beistandschaften ▪ Zuschreibung längerer Verbleibdauer an Arbeitsstelle durch Arbeitgebende ▪ Lebenserfahrung ▪ höhere Qualifizierung durch Bachelor-Studium SA HSLU
<p>Hinderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zuschreibungen in Bezug auf mangelnde Flexibilität, Langsamkeit, Sturheit, gesundheitliche Einschränkungen ▪ Verarbeitung der Bewerbungen ▪ höhere Lohn- und Lohnnebenkosten ▪ Wunsch der Arbeitgebenden nach altersmässig jüngeren Teams ▪ Stigmatisierung längerer Arbeitslosigkeit ▪ Nichteinstellung zur Vermeidung des Risikos einer Kündigung von älteren Arbeitnehmenden durch Arbeitgebende im Sozialwesen

Tabelle 3: Förderliche und hinderliche Faktoren, Kategorie Alter (eigene Darstellung)

4.3.2 Kategorie Lebenserfahrung

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten in dieser Kategorie folgende **förderliche Faktoren**: Die Interviewpartnerinnen und -partner erzählen, dass sich die Lebenserfahrung förderlich für den Einstieg in Arbeitsfelder wie die des Kindes- und Erwachsenenschutzes und der Berufsbeistandschaft auswirke. Diese Bereiche würden eine hohe Belastung für Sozialarbeitende ausweisen. Arbeitgebende würden den Umgang mit dieser Belastung älteren Arbeitnehmenden eher zutrauen. Lebenserfahrung bedeute, dass man sich in gewissen Situationen adäquat zu verhalten wisse und mit beiden Beinen im Leben stehe. „(. . .) bisschen älter, du stehst mit beiden Beinen im Leben, du hast gewisse

Erfahrungen gemacht. ...So schätze ich es mal ein“ (A1, Z. 136-138). Gemäss den Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner können ältere Arbeitnehmende empathischer auf Klientinnen und Klienten eingehen, da sie ähnliche Probleme und Herausforderungen selber erlebt haben wie z. B. die eigenen Kinder betreut, die eigene Pubertät und die ihrer Kinder erlebt oder verschiedene Übergänge selber und bei ihren Kindern miterlebt haben. „Sie haben mir anerkannt, dass ich selber Kinder hatte“ (A2, Z. 55-56). Lebenserfahrung wird von den Arbeitgebenden mit dem Wissen darum, wer man ist, wie belastbar man ist, wie man sich in verschiedenen Situationen adäquat verhält und wie man Zusammenhänge eher erkennt, in Verbindung gebracht. Besonders förderlich erleben die Interviewpartnerinnen und -partner die Verbindung der Lebenserfahrung mit dem aktuellen Wissen aus dem Bachelor-Studium HSLU SA. „Weil die Kombination Lebenserfahrung und dann das Studium, das habe ich jetzt wirklich gut erlebt“ (A3, Z. 69-70). Lebenserfahrung erleichtert auch das Finden von gemeinsamen Themen, was bei einem Bewerbungsgespräch förderlich sein kann. Gemeinsame Interessen können ein Bewerbungsgespräch auflockern und geben der stellensuchenden Person die Möglichkeit, eine andere Seite von sich zu zeigen. „(. . .) als ich von mir erzählt habe, hab ich gesehen, dass derjenige, der mich anstellen sollte, auch Fussball spielt, so; dann haben wir angefangen über Fussball zu sprechen,... aber es ist nicht nur der Fussball gewesen, natürlich; es ist die Art, wie ich mich präsentiert habe“ (A6, Z. 228-235). Förderlich ist zudem, als stellensuchende Person zu erkennen, welcher Wert einer Lebenserfahrung in der jeweiligen Stellenbewerbung zu geben ist. Mehrere Stellenwechsel im Lebenslauf können förderlich sein, wenn die einzelnen Erfahrungen als Wissenserweiterung und das Bleiben an einer Stelle über mehrere Jahre als Durchhaltewille aufgezeigt werden können.

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten in der Kategorie Lebenserfahrung folgende **hinderliche Faktoren**: Als hinderlich wird von einer Interviewpartnerin politisches Engagement insbesondere gewerkschaftliche Aktivitäten empfunden. Die Kommunikation solcher Aktivitäten führt sofort zu Distanz. „Ich bin auch in einer Gewerkschaft und auch aktiv gewesen. Und das habe ich gemerkt. Besser, man erwähnt es nicht. Man spürt schon grad eine gewisse Distanz“ (A4, Z. 220-221, 223-224).

Die von den Autorinnen herausgearbeiteten förderlichen und hinderlichen Faktoren der Kategorie Lebenserfahrung werden in der folgenden *Tabelle 4* zusammengefasst.

Faktoren Kategorie Lebenserfahrung
<p>Förderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufseinstieg in Arbeitsfelder des Kindes- und Erwachsenenschutzes ▪ Führung von Beistandschaften ▪ hohe Selbstkompetenzen in Belastungssituationen ▪ Empathiefähigkeit gegenüber Klientinnen und Klienten ▪ vernetztes Denken und Handeln
<p>Hinderliche Faktoren für den Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ politisches Engagement

Tabelle 4: Förderliche und hinderliche Faktoren, Kategorie Lebenserfahrung (eigene Darstellung)

4.3.3 Kategorie Person

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten in dieser Kategorie folgende **förderliche Faktoren**: Als förderlich wird von den Interviewpartnerinnen und -partnern das vielseitige fachliche Interesse genannt. So sieht sich eine Interviewpartnerin in verschiedenen Arbeitsfeldern, was ihre Bewerbungsmöglichkeiten erhöhe. „(. . .) ich bin mega vielseitig interessiert“ (A1, Z. 179) oder „Ich sehe mich an vielen Orten“ (A1, Z. 222). Eine andere Interviewpartnerin ist sich bewusst, in welchem Arbeitsfeld für sie als ältere Stellensuchende eher eine Chance für eine Anstellung bestehe. „(. . .) eben gedacht, ich schaue dort, wo ich eine Chance sehe für mich“ (A2, Z. 81-82). Die Mehrzahl der Interviewten wissen, was sie wollen und was sie bieten. „Also für mich war klar, ich will in einem Team arbeiten“ (A4, Z. 179). Als förderlich empfunden wird auch, sich aktiv um eine Stelle zu bemühen, rasch auf eine Ausschreibung zu reagieren und so Interesse zu zeigen. „Ich bin nicht jemand, der wartet bis zuletzt und der denkt im nächsten Monat müsste ich“ (A2, Z. 97-98)“. Weiter geben die Interviewpartnerinnen und -partner an, dass Selbstvertrauen verbunden mit dem Wissen um die eigenen Fähigkeiten helfe, diese Fähigkeiten im Lebenslauf und beim Bewerbungsgespräch zielgerichtet und adäquat kommunizieren zu können. „Es hilft sicher, wenn man weiss, was man will. Und wenn man weiss, was man bietet“ (A2, Z. 157-158). „Hinzustehen und zu sagen, ich bin die Beste“ (A2, Z. 459). Oft genannt wird als förderlicher Faktor eine positive Haltung gegenüber der Stellensuche und den Bewerbungen verbunden mit dem Vertrauen darauf, dass irgendwo eine Arbeitsstelle sei. „Ich habe mich eigentlich immer eher auf das Positive fokussiert“ (A3, Z. 273-274). „(. . .) aber dass ich geschaut habe, dass ich positiv bleibe. Und mich auch immer wieder selber motiviert habe“ (A3, Z. 483-485). Die Bereitschaft, viel Zeit und Engagement in ein Bewerbungsschreiben zu investieren und

sich von Absagen nicht entmutigen zu lassen, ist förderlich. „Aber dort habe ich wirklich viel Zeit investiert. Das war für mich dann wie eine Vollzeitarbeit“ (A3, Z. 285-286). Das Herausarbeiten der Lebens- und Berufserfahrung in der Kombination mit aktuellem Wissen aus dem Bachelor-Studium HSLU SA wird ebenfalls als förderlich erlebt. Zudem ist es hilfreich, Stellenausschreibungen nicht nur nach dem zu bewerten, was man dafür mitbringt, sondern auch nach dem, was man an dieser Arbeitsstelle noch lernen und wie man sich noch weiterentwickeln kann. „(. . .) ich habe das Gefühl, ich kann immer noch von dem etwas lernen“ (A6, Z. 601). Ein Interviewpartner hat die Erfahrung gemacht, auf dem Arbeitsmarkt begehrt zu sein. „(. . .) nicht gedacht, dass ich so begehrt bin, aber ich habe mich, wie sagt man, gebauchpinselt gefühlt“ (A5, Z. 137-138). Ein anderer Interviewpartner erhält gute Rückmeldung zu seinem Auftreten im Bewerbungsgespräch. „(. . .) es hat geheissen, ich hab' mich top präsentiert“ (A6, Z. 222). Das Wissen darum, dass das eigene Auftreten bei den Arbeitgebenden positiv ankommt, fördert das Selbstvertrauen. Dies wiederum ist förderlich, um den eigenen Erfahrungen und dem eigenen Wissen und seinen Fähigkeiten den Wert zu geben und dies entsprechend kommunizieren zu können. Einige Interviewpartnerinnen und -partner sagen aus, dass es ganz einfach auch Glück und Vertrauen auf das Bauchgefühl brauche. „Glück muss man immer haben, das ist klar so oder“ (A6, Z. 458). „(. . .) es ist einfach, wo ich dort hingekommen bin, ist wie gewesen, das funktioniert. Beidseitig, von beiden Seiten“ (A8, Z. 221-222).

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten der Kategorie Person folgende **hinderliche Faktoren**: Als ein hinderlicher Faktor kann ein Verharren in der eigenen Persönlichkeit genannt werden. „Ich bin dann halt so wie ich bin; Und dann es passt oder es passt nicht. Das ist meine Einstellung“ (A1, Z. 491-492 und 564-565). Die Interviewpartnerinnen und -partner nennen als weitere hinderliche Faktoren fehlende Kenntnisse bzw. fehlende Gewandtheit im Umgang mit Computern. „(. . .) mit dem Computer zum Beispiel, oder; wo sicher die Jungen, das ist einfach für sie ein Körperteil oder;“ (A7, Z. 535-536). Ausserdem erfahren die Interviewpartnerinnen und -partner Vorurteile in Bezug auf mangelnde Computerkenntnisse. Weiter erzählen sie, dass Arbeitgebende sich durch die Sichtung der Bewerbungsunterlagen eine Meinung bildeten, welche dann hinderlich sei. So wird eine Interviewpartnerin beim Bewerbungsgespräch Folgendes gefragt: „Sie waren an der Universität, können sie mit einfachen Leuten umgehen?“ (A7, Z. 447-448). Hinderlich kann auch sein, wenn die stellensuchende Person selber viele Bewerbungsgespräche geführt hat und daher Erwartungen an dieses Setting mitbringt. Eine Interviewpartnerin lässt sich dadurch nämlich vom Inhalt des Bewerbungsgesprächs ablenken. „Ja, ja. Aber ich konnte mich auch in den

Arbeitgeber hinein versetzen, weil ich früher selber ganz viele Leute eingestellt hatte, oder.., ja manchmal sogar im Gespräch drin hab ich etwas gesagt, und wie die Person reagiert hat, habe ich gesagt oh, aber bei dem hätte ich jetzt da eingehackt, oder, wieso haben sie das nicht gefragt; es war manchmal fast lästig. Es liess mich manchmal wie ratlos, bei sowas, weil ich gefunden habe, ich war wie fixiert, die Frage muss doch jetzt kommen! Wieso nicht?“ (A4, Z. 244-254). Von den Interviewpartnerinnen und -partnern wird der Umgang mit eigenen Überzeugungen und Meinungen als hinderlicher Faktor genannt. „...einmal, als ich geschnuppert habe, hat eine Mitarbeiterin gesagt, ja, also die älteren Semester, die haben eher eine längere Leitung, da musste ich sagen, stopp, stopp, stopp! Das konnte ich nicht sehen lassen“ (A4, Z. 640-641, 643-644). Ein weiterer hinderlicher Faktor ist der stigmatisierende Umgang mit Vorbildungen durch Arbeitgebende. „(. . .) also als wir dann durch waren mit dem Universitätsstudium, ging es dann um die Landbevölkerung; also wie ich als Städterin mit der Landbevölkerung kann“ (A7, Z.319-321). Als hinderlicher Faktor kann sich ferner der Lebenslauf in den Bewerbungsunterlagen auswirken. Man muss sich dessen Wirkung auf Arbeitgebende bzw. die Passung zur angebotenen Arbeitsstelle gut überlegen. „(. . .) dann zeigt es auch wieder vier Jahre dort, vier Jahre dort, und NGO fünf Jahre, das zeigt auch wieder, dass ich nicht schnell die Stelle wechsle, das bringt natürlich Vorteile, so; das heisst man sieht, das man.., wenn sie mich dann anstellen, dann wahrscheinlich bleib ich länger“ (A6, Z. 290-295). Ein Interviewpartner empfindet die fehlende Identifikation mit der gewählten Vertiefungsrichtung und den dadurch unsicheren Umgang mit den erworbenen Kompetenzen als hinderlich. „Und nachher ist ein Studiengang, wo du am Schluss nicht weisst, bist du jetzt eine Methode oder bist du eine Profession“ (A8, Z. 335-337).

Die von den Autorinnen herausgearbeiteten förderlichen und hinderlichen Faktoren der Kategorie Person werden in der folgenden *Tabelle 5* zusammengefasst.

Faktoren Kategorie Person
<p>Förderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflexion ▪ vielseitiges berufliches Interesse ▪ Offenheit für verschiedene Arbeitsfelder ▪ Einschätzen der Chancen für ältere Arbeitnehmende ▪ eigene Kompetenzen gezielt aufzeigen, eigenen Fähigkeiten Wert geben ▪ Verbindung Lebens- und Berufserfahrung mit aktuellem Bachelor-Studium <p>SA</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Investition von Zeit und persönlicher Energie in Stellensuche
<p>Hinderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ mangelnde Reflexion ▪ mangelnde Computerkenntnisse ▪ Vorurteile der Arbeitgebenden gegenüber Computerkenntnissen von älteren Arbeitnehmenden ▪ nicht situationsgerechtes Einbringen der eigenen Meinung im Bewerbungsverfahren ▪ mangelnde Reflexion über Wirkung und Wert der Vorbildung ▪ mangelnde Identifikation mit eigener Profession

Table 5: Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie Person (eigene Darstellung)

4.3.4 Kategorie Praxisausbildung

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten in dieser Kategorie folgende **förderliche Faktoren**: Die meisten Interviewpartnerinnen und -partner nennen die Praxisausbildung während dem Bachelor-Studium HSLU SA, insbesondere im Zeitmodell berufsbegleitend als förderlichen Faktor. „(. . .) wir hatten auch noch ein paar in der Klasse, die es berufsbegleitend gemacht haben und die waren drin“ (A1, Z. 582-583). „(. . .) die Arbeit berufsbegleitend hat mir wahrscheinlich geholfen“ (A6, Z. 508-509). Ebenso wird ein gutes Praktikumszeugnis als förderlich erlebt. „Ich glaube schon noch hilfreich. Ja wenn du für das Praktikum ein gutes Zeugnis ein gutes Arbeitszeugnis bekommst, wo sie wirklich nicht einfach so handgelenk-mal-pi ausfüllen sondern auf dich, auf deine Person zugeschrieben, dann bringt das sicher etwas“ (A1, Z. 589-593). „Ja, schon und eben auch aufgrund vom Praktikumszeugnis, das haben sie also auch sehr wohlwollend angeschaut“ (A2, Z. 269-270). „(. . .) ein Superzeugnis gehabt nach dem, nach diesen dreizehn Monaten; darin hat auch gestanden, obwohl ich das Studium noch nicht fertig hätte oder, würde er mir, also würde er, würde er mich empfehlen, dass ich auch komplexe Aufgaben könnte“ (A7, Z. 53-57). Auch wird gesagt, dass die Praxisausbildung oftmals die Möglichkeit eröffne, in der Institution zu verbleiben oder später dort wieder eine Anstellung zu erhalten. „(. . .) die meisten haben ihre Stelle eigentlich quasi über ihre Praktikumsstelle gefunden (A5, Z. 637-638).“ „(. . .) arbeite ich nun wieder auf dem Sozialdienst, wo ich damals schon das Praktikum gemacht hatte“ (A7, Z. 108-109). Die Interviewpartnerinnen und -partner erzählen auch, dass es förderlich sei, wenn die Erfahrungen und das Wissen aus der Praxisausbildung auf die neue Arbeitsstelle passen würden. Man suche daher im Arbeitsfeld der Praxisausbildung Arbeitsstellen. „Und ich habe daher auch das Gefühl gehabt, der Berufseinstieg ist einfacher, wenn

ich das nochmals im gleichen Segment mache“ (A3, Z. 114-116). Weiter als förderlich wird die gezielte Nutzung der Erfahrungen, des Wissens und der Kompetenzen aus der Praxisausbildung bezeichnet. „(. . .) dass die Erfahrung vom Praktikum eine wichtige war. Und dass es wichtig war, diese zu nutzen“ (A3, Z. 417-418).

Die von den Autorinnen herausgearbeiteten förderlichen und hinderlichen Faktoren der Kategorie Praxisausbildung werden in der folgenden *Tabelle 6* zusammengefasst.

Faktoren Kategorie Praxisausbildung
<p>Förderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ gute Bewertung der Praxisausbildung und entsprechende Referenzen ▪ Möglichkeit des Verbleibens oder Wiedereinstiegs in Praxisorganisation ▪ Nutzung von Wissen und Kompetenzen aus Praxisausbildung für Stellensuche
<p>Hinderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Interviewpartnerinnen und -partner machen keine Aussagen zu hinderlichen Faktoren.

Tabelle 6: Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie Praxisausbildung (eigene Darstellung)

4.3.5 Kategorie Stellensuche

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten in dieser Kategorie folgende **förderliche Faktoren**: Die Interviewpartnerinnen und -partner nennen die Stellensuche über sozialinfo.ch als förderlich. „(. . .) dass Sozialinfo eigentlich ziemlich alles abdeckt auf diesem Gebiet; dass man- böse gesagt- überhaupt nirgend anders suchen muss; dort hat man ziemlich vollständig alles“ (A5, Z. 175-177). Weiter als förderlich bezeichnet wird ein Bewerbungsschreiben, in welchem man passend auf die Stellenausschreibung seine Motivation und seine Kompetenzen aufzeigt. Auch sagen mehrere Interviewpartnerinnen und -partner, dass es förderlich sei, viel Zeit in eine Bewerbung zu investieren. Dazu gehöre auch, sich über die stellenausschreibende Institution zu informieren und sich mit der angebotenen Stelle auseinanderzusetzen. Ebenfalls förderlich seien eine telefonische Kontaktaufnahme vor der Bewerbung sowie das Nachfragen nach dem Stand der Bewerbungsbearbeitung. „(. . .) ich habe sehr viel Zeit in die Bewerbung investiert. Ins Recherchieren und so ein bisschen. Ich habe häufig auch schon vorher ein Telefon gemacht zum Herausfinden, was sie genau wollen“ (A3, Z. 276-279). Mehrere Interviewpartnerinnen und -partner nennen als förderlichen Faktor, ein

Motivationsschreiben gezielt auf die Stellenausschreibung zu verfassen. Dies indem das eigene Fachwissen und die eigenen Erfahrungen gezielt aufgezeigt werden und kommuniziert wird, was der stellensuchenden Person bei der Arbeit wichtig ist. „Ich habe gemerkt mit jeder Bewerbung mehr, die ich geschrieben habe, habe ich auch mehr gemerkt, was ich überhaupt will. Und meine Motivationsschreiben haben sich durch das auch wirklich verändert und also auch rückblickend verbessert. Was ich genau will und wie ich arbeiten will. Wie ich mir das vorstelle“ (A3, Z. 472-478). „Oder ich habe für mich so ein bisschen geschaut, welche Kompetenzen habe ich mir während dem Studium erworben und was möchte ich auch in der Praxis vertiefen“ (A3, Z. 337-340). Als förderlich wird zudem wahrgenommen, bewusst nach Stellenangeboten Ausschau zu halten, welche sich nur an bestimmte Stellensuchende wenden würden, wie z. B. an Stellensuchende mit Lebenserfahrung, mit eigenem Auto oder Stellensuchende, welche gerne im ländlichen Raum arbeiten würden. „Und ich habe dort etwas gesehen, wo ich gedacht habe, dass so eine Lücke sein für mich. Weil ein Job, der nicht für alle in Frage kommt“ (A2, Z. 31-33). „(. . .) also, was bringe ich, was jemand eben nicht bringt, der jünger ist“ (A7, Z. 541-542). Eine Interviewpartnerin lässt ihre Bewerbung fachlich prüfen und erlebt die Rückmeldung als förderlich, da sie sich ab diesem Zeitpunkt entsprechend ihren Kompetenzen bewirbt. „Und ich habe auch im BIZ mein Dossier anschauen lassen ... sie fanden einfach, ich solle mehr Werbung machen“ (A4, Z. 69-70, 72-73). „Sicher auch aufgrund von meiner Erfahrung. Denn ich habe schon Leitungserfahrung gehabt und habe nun wieder eine Leitungsstelle. Und es ist eigentlich die erste Stelle, also das erste Mal, dass ich mich auf eine Leitungsstelle beworben habe“ (A4, Z. 106-110). Mehrere Interviewpartnerinnen und -partner sagen, dass es förderlich sei, den eigenen Kompetenzen und Erfahrungen den Wert zu geben und aufzuzeigen, in welchem Bereich diese Kompetenzen mit der angebotenen Stelle korrespondierten. „Also ich habe mich immer vorbereitet, also ich habe das auch quasi wie fast ein Verkaufsgespräch angeschaut. Ich habe meine Arbeitsleistung verkauft. Und ich meine, ich bin auch jemand, der rhetorisch relativ sattelfest ist. Oder also ich kann mich schon irgendwie äussern und eben ich kann mich auch verkaufen“ (A2, Z. 451-456). „Und, im Lebenslauf natürlich auch, dort habe ich gar nicht alles aufgeführt, sonst würde der viel zu lang“ (A1, Z. 125-127). „(. . .) wichtig ist eigentlich, du hast irgendein Papier und wenn du vorweisen kannst, dass du drei oder vier Jahre was auch immer, für ein Studium aushälst so oder, dann kannst du für vieles anderes dann... also das ist auch ein Beweis, eine Bestätigung, dass man lange an einem Ort bleiben kann und arbeiten kann oder einfach an einem Projekt dran bleiben“ (A6, Z. 560-565). „Ich würde sagen, ich habe mich interessiert für geisteswissenschaftliche Themen, soziale

Themen und ich meine einfach alle die Sachen, die Thema sind im Studium (A7, Z. 663-666)“. Weiter sagt eine Interviewpartnerin, dass sie aufgrund ihres aktuellen Studiums entschlossen und motiviert sei, eine Stelle zu bekommen. „(. . .) jetzt habe ich schon so viele Ausbildungen gemacht, und für das bin ich doch jetzt eigentlich hier ausgebildet worden oder, und jetzt sollte es eigentlich weitergehen“ (A7, Z. 60-62).

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten der Kategorie Stellensuche folgende **hinderliche Faktoren**: Eine Interviewpartnerin sagt, dass für sie ihr vorhandenes Arbeitspensum von 20% für den Einstieg in die gewünschte Anstellung von total 60-70% einen hinderlichen Faktor darstelle. Zum einen seien nicht viele Arbeitsstellen im Bereich von 40–50% ausgeschrieben, zum anderen schränke eine Anstellung von 20% die zeitliche Flexibilität ein. „(. . .) sie hatten Angst, dass ich dort nicht an allen Sitzungen teilnehmen könnte, weil das ihnen sehr wichtig wäre“ (A1, Z. 268-269)“. „(. . .) nur eine 50% Stelle gesucht habe, ist es ein bisschen schwierig gewesen“ (A7, Z. 40-41). Als hinderlicher Faktor wird die örtliche Gebundenheit genannt, welche den Radius bei der Stellensuche einschränkt. „(. . .) und wenn ich auswärts eine Wohnung nehmen müsste, also für das muss ich ja nicht arbeiten gehen“ (A1, Z. 241-243). Ebenfalls als hinderlich genannt werden die eigenen Anforderungen an eine Arbeitsstelle, weil es vielleicht die letzte Arbeitsstelle vor der Pensionierung sein werde, da ein Stellenwechsel in Anbetracht des Alters schwierig werden könnte. „(. . .) also bei diesen beiden, die hatten rechte Ansprüche gehabt, was für eine Stelle sie wollten. Ich nehme das Beste, weil es ist möglicherweise die letzte oder vorletzte Stelle, also es muss verheben“ (A4, Z. 546-549). Ein weiterer hinderlicher Faktor bedeutet auch die Stellensuche unter den eigenen Kompetenzen. Der Wunsch nach weniger Verantwortung oder keine Leitungsposition mehr zu haben, wird von den Arbeitgebenden nicht akzeptiert. „(. . .) sich für eine Stelle bewirbt, die der eigenen Qualifikation nicht unbedingt entsprechen tut; oder sagen wir, warum will ich mich unterordnen“ (A4, Z. 283-285). Eine Interviewpartnerin nennt die ihr fehlende Kraft als hinderlichen Faktor. Neben dem Bachelor-Studium SA und der Arbeit noch Bewerbungen zu schreiben, brauche Ressourcen, welche ihr oftmals fehlen würden. „(. . .) und die Kraft hat auch nicht gereicht um zu arbeiten und zu bewerben und eben einfach alles gleichzeitig“ (A7, Z. 95 – 97).

Die von den Autorinnen herausgearbeiteten förderlichen und hinderlichen Faktoren der Kategorie Stellensuche werden in der folgenden *Tabelle 7* zusammengefasst.

Faktoren Kategorie Stellensuche
<p>Förderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nutzung Stellenportal sozialinfo.ch ▪ individuell auf Stellenausschreibung und Institution verfasste Bewerbung ▪ telefonische Kontaktaufnahme vor Bewerbung ▪ Stellensuche passend auf eigenes Profil ▪ in Anspruch nehmen von professioneller Unterstützung für Bewerbungsunterlagen ▪ eigene Person positiv präsentieren ▪ selbstbewusst auftreten ▪ Motivation und Entschlossenheit
<p>Hinderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ zeitliche Flexibilität und Verfügbarkeit eingeschränkt durch bereits bestehende Teilzeitanstellung ▪ hoher Anspruch an Arbeitsstelle, da evtl. letzte Arbeitsstelle vor Pensionierung

Table 7: Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie Stellensuche (eigene Darstellung)

4.3.6 Kategorie Studienplanung

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten in dieser Kategorie folgende **förderliche Faktoren**: Die Interviewpartnerinnen und -partner erzählen, dass die bewusste Wahl des Arbeitsfeldes für die Praxisausbildung einen förderlichen Faktor darstelle. „Ich glaube die Wahl vom Praktikum ist auch ganz eine wichtige. Ich glaube in unserem Alter nicht, dass man einfach ein Praktikum macht, damit es gemacht ist. Also ich habe sowieso wie das Gefühl gehabt, dass in diesem Alter man den Weg gezielter wählt, als mit 25. Dann spielt es auch nicht wirklich eine so grosse Rolle“ (A3, Z. 423-429). Als förderlicher Faktor wird auch die bewusste Wahl des Praxisprojekts genannt, indem ein Aspekt eines Arbeitsfeldes vertieft werden könne. „Freiwillige organisiert und auch Gespräche geführt, den Ort gesucht und das einfach auch ausgewertet und das war eine gute Erfahrung. Und das war auch hilfreich“ (A3, 351-354). Auch die strategische Wahl der Wahlpflicht- und Wahlmodule im Bachelor-Studium HSLU SA auf die im Berufsleben gewünschten Arbeitsfelder kann sich förderlich auswirken. Ebenso wird die Auseinandersetzung mit dem Thema der Bachelor-Arbeit als förderlich wahrgenommen, um sich Kenntnisse und Kompetenzen anzueignen, welche im Bewerbungsverfahren aufgezeigt werden können. „(. . .) ich habe den Bachelor da zumal so ausgelegt, dass ich Freiwilligen-

Arbeit gemacht habe. Und das gibt doch auch ein bisschen die Richtung vor“ (A8, Z. 49-52).

Die von den Autorinnen herausgearbeiteten förderlichen und hinderlichen Faktoren der Kategorie Studienplanung werden in der folgenden *Tabelle 8* zusammengefasst.

Faktoren Kategorie Studienplanung
<p>Förderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ strategische Wahl Praxisausbildung, Praxisprojekt, Wahlpflicht- und Wahlmodule für die gewünschten Arbeitsfelder
<p>Hinderliche Faktoren für den Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Interviewpartnerinnen und -partner machen keine Aussagen zu hinderlichen Faktoren

Tabelle 8: Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie Studienplanung (eigene Darstellung)

4.3.7 Kategorie Berufspraxiserfahrung

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten in dieser Kategorie folgende **förderliche Faktoren**: Als förderlicher Faktor wird von mehreren Interviewpartnerinnen und -partnern die Ausbildung und die Erfahrung im kaufmännischen Bereich genannt. „Ich finde das kaufmännische schon noch hilfreich“ (A3, Z. 160-161). „Ich habe gedacht, wenn ich die kaufmännische Ausbildung hätte, wär’ es so viel einfacher. Das hab ich auch gesehen, die die das haben oder für die gesetzliche Arbeit oder, ich meine ja, es ist halt viel Büro., sicher weiss man schon ja, die können damit umgehen oder?“ (A7, 189-193). Auch genannt werden Berufserfahrungen, welche den Anforderungen des Stellenangebots entsprechen wie z. B. Leitungserfahrung, Erfahrung im Asylbereich und aus der Arbeit mit Körpereinsatz, Kenntnisse aus Projektprozessarbeit, Computeranwendung und aus Erstausbildungen sowie Erfahrungen aus Anstellungen, welche an Vertrauen gebunden sind. „Sicher auch aufgrund von meiner Erfahrung. Denn ich habe schon Leitungserfahrung gehabt und habe nun wieder eine Leitungsstelle“ (A4, Z. 106-108). „(. . .) das ist vor allem so die Prozessarbeit. Die ist sehr stark gefragt. ... Das ist ein grosser Vorteil“ (A8, Z. 273-275). „Also ich denke, die Erfahrung bei einer NGO haben mir sehr geholfen“ (A5, Z. 278-279). „Direkt sicherlich die Stelle bei einer NGO, das hat sicher mitgeholfen, aber ich habe zum Beispiel noch das hervorgebracht während dem Vorstellungsgespräch, dass ich eben bei Sicherheitsdienst gearbeitet habe, das heisst eigentlich, dass ich in Führungszeichen Körpereinsatz, wenn’s dann nötig sein sollte, so; das hat sicherlich mitgespielt denke ich“ (A6, Z. 248-255).

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten der Kategorie Berufspraxiserfahrung folgende **hinderliche Faktoren**: Die Interviewpartnerinnen und -partner sagen, dass Berufserfahrungen und damit verbundene Kompetenzen, welche über den Anforderungen der angebotenen Stelle lägen, hinderliche Faktoren sein könnten. „(. . .) jahrelang eine leitende Stelle, und dann hiess es, wir wollen nicht, dass sie uns den Laden auf den Kopf stellen“ (A4, Z. 15-17). Auch als hinderlicher Faktor wird der Bereich des Erststudiums genannt, weil dieses Studium mit Vorstellungen über den Menschen verbunden werde. „(. . .), was in anderen Vorstellungsgesprächen eher ein wenig ein Minuspunkt gewesen ist... also meine Erstausbildung, (. . .)“ (A7, Z. 70-72). Aber auch Zuschreibungen durch die Arbeitgebenden aufgrund von früheren Anstellungen in entsprechenden Institutionen werden als hinderlich angegeben. „(. . .) man hat mich immer wieder angesprochen auf das Religiöse“ (A4, Z. 606-607). „Das hat mich erstaunt, dass man grad automatisch in eine Schublade eingeführt (gesteckt) wird“ (A4, Z. 612-613). Weiter wird von einem Interviewpartner sein breit gefächertes beruflicher Lebenslauf als hinderlich empfunden. „Das sehr polyvalent ist. Sehr breit abgestützt. Wo nachher nicht so spezifisch erkennbar ist, was kann jetzt diese Person und wo hat sie ihre Kompetenzen“ (A8, Z. 42-44).

Die von den Autorinnen herausgearbeiteten förderlichen und hinderlichen Faktoren der Kategorie Berufspraxiserfahrung werden in der folgenden *Tabelle 9* zusammengefasst.

Faktoren Kategorie Berufspraxiserfahrung
<p>Förderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildungen im kaufmännischen Bereich ▪ auf Stellenprofil passende Berufserfahrungen ▪ Berufserfahrung entsprechend dem Stellenprofil aufzeigen
<p>Hinderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ eigenes Profil entspricht nicht Stellenprofil ▪ breit gefächertes, nicht klar zuordbares Profil

Tabelle 9: Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie Berufspraxiserfahrung (eigene Darstellung)

4.3.8 Kategorie finanzielle Sicherheit

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten dieser Kategorie folgende **förderliche Faktoren**: Die Interviewpartnerinnen und -partner nennen die vorhandene finanzielle Sicherheit als förderlichen Faktor für einen

gezielten Berufseinstieg. Durch die finanzielle Sicherheit sei es möglich, nach Abschluss des Bachelor-Studiums HSLU SA neue Kraft zu tanken und sich anschliessend intensiv der Stellensuche und den Bewerbungen zu widmen. „Nein zu dieser Zeit nicht. Aber mein Mann hat mich hier unterstützt und das ist sicher hilfreich gewesen“ (A3, Z. 496-498). „Also im Ganzen habe ich von September 2016 bis Dezember 2017 gesucht. Also ein Jahr und drei Monate. Intensiv gesucht. Gut ich habe weiterhin meine 40%ige Stelle nebenbei gehabt, die mir geholfen hat zu überleben“ (A4, S. 80-84). Demgegenüber kann die fehlende finanzielle Sicherheit ebenfalls als förderlich empfunden werden, da dadurch ein gewisser Druck entstehe. So sei man gezwungen, sich der Stellensuche zu widmen und sich zu bewerben. „(. . .) dann habe ich ein Jahr überbrücken müssen mit einem Darlehen von meiner Familie. Und danach, habe ich gewusst, muss ich wirklich einsteigen oder, also ich muss einsteigen können“ (A7, Z. 16-19). „Dann hätte ich es wohl anders aufgegleist. Oder hätte schon ein halbes Jahr vorher angefangen zu suchen. Also wenn das wichtig gewesen wäre. Ich hätte mich entsprechend anders verhalten“ (A3, Z. 501-504).

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten der Kategorie finanzielle Sicherheit folgende **hinderliche Faktoren**: Eine Interviewpartnerin empfindet den Druck, welcher fehlende finanzielle Sicherheit auslöse, als hinderlichen Faktor. Da sie für das RAV laufend viel Zeit und Energie in Stellenbemühungen investieren müsste, entscheidet sie sich gegen eine Anmeldung für Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. „Ich muss es ehrlich sagen, ich habe gefunden, nein, da mache ich schon all die Bewerbungen und dann muss ich noch zum RAV und (. . .)“ (A4, Z. 325-327).

Die von den Autorinnen herausgearbeiteten förderlichen und hinderlichen Faktoren der Kategorie finanzielle Sicherheit werden in der folgenden *Tabelle 10* zusammengefasst.

Faktoren Kategorie finanzielle Sicherheit
<p>Förderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Druck durch Zwang, Einkommen generieren zu müssen ▪ vorhandene finanzielle Absicherung
<p>Hinderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufwand für RAV ▪ Druck durch fehlende finanzielle Absicherung

Tabelle 10: Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie finanzielle Sicherheit (eigene Darstellung)

4.3.9 Kategorie Gender

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten in dieser Kategorie folgende **förderliche Faktoren**: Die männlichen Interviewpartner nehmen wahr, dass sie auf dem Stellenmarkt aufgrund ihres Geschlechte gefragt seien. Dabei werde die Kombination von Alter und männlichem Geschlecht als förderlich erlebt. „(. . .) und habe dann plötzlich bemerkt, wie begehrt ich bin, weil ich hatte glaub etwa sechs Bewerbungen verschickt in dem Moment, und alle sechs haben reagiert und mich zu Gesprächen eingeladen“ (A5, Z. 105-107). „(. . .) dann haben sie mir erklärt, sie hätten gerne jemanden, der etwas älter ist und nicht quasi - böses gesagt - eine 20-, 22-Jährige, die noch keine Lebenserfahrung hat“ (A5, Z. 196-199). Ein weiterer förderlicher Faktor kann laut einer Aussage sein, dass explizit Männer für eine Arbeitsstelle gesucht würden „(. . .) ich kann mir schon vorstellen, welche Gründe da mitgespielt haben, so; also sie haben ja Männer gesucht, so oder, das war sicherlich ein Punkt“ (A6, Z. 223-225). „Dort war es ein Thema, dass ich ein Mann bin. Weil sie noch einen im Team haben wollten (A5, Z. 702-703). „Aber bei den anderen vier Bewerbungen stand glaube bei zwei, dass Männer bevorzugt werden und bei der einen Stelle hat man mir sogar nachtelefoniert und mich darauf hingewiesen, dass es für sie optimal wäre, wenn ich zu ihnen kommen würde“ (A5, Z. 707-713). Ein weiterer förderlicher Faktor für männliche Stellensuchende kann die Zuschreibung sein, dass Männer belastbarer als Frauen seien.

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten der Kategorie Gender folgende **hinderliche Faktoren**: Eine Interviewpartnerin berichtet, dass ihr durch Arbeitgebende das Handling von zwei parallelen Stellen nicht zugetraut werde und das Team der Meinung sei, sie schützen zu müssen, da sie im geografischen Gebiet der Arbeitsstelle verankert und bekannt sei. Sie ist der Meinung, dass in diesen Fragen ein Mann nicht gleich behandelt würde. „Ich glaube nicht, dass du das einen Mann fragen würdest, würdest du das schaffen. Männer schaffen das einfach und bei den Frauen, denen traut man es wie nicht zu“ (A1, Z. 112-115). Eine Interviewpartnerin ist der Ansicht, dass Gendervorgaben in Bezug auf das Alter nicht berücksichtigt würden. „Ja, oder jemand, der besser ins Team passt; und für mich ist es... also es ist meine Interpretation, aber, besser ins Team passen, wenn das Durchschnittsalter 35 ist, ist es klar; also, denk' ich, dass es daran gelegen hat“ (A4, Z. 65-68).

Die von den Autorinnen herausgearbeiteten förderlichen und hinderlichen Faktoren der Kategorie Gender werden in der folgenden *Tabelle 11* zusammengefasst.

Faktoren Kategorie Gender
<p>Förderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ für Männer: Höhere Nachfrage nach männlichen Sozialarbeitenden und Zuschreibung höherer Belastbarkeit von Männern ▪ Anspruch / fehlender Anspruch der Arbeitgebenden auf Diversität im Team für Frauen / Männer
<p>Hinderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ für Frauen: Höhere Nachfrage nach männlichen Sozialarbeitenden und Zuschreibung von geringerer Belastbarkeit von Frauen ▪ Anspruch / fehlender Anspruch der Arbeitgebenden auf Diversität im Team für Frauen / Männer

Tabelle 11: Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie Gender (eigenen Darstellung)

4.3.10 Kategorie Netzwerk

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten in dieser Kategorie folgende **förderliche Faktoren**: Eine Interviewpartnerin schafft den Einstieg, wenn auch in einem Kleinstpensum, aufgrund ihres Netzwerkes. Durch den Austausch mit Personen aus dem früheren Arbeitsumfeld wird sie auf die Stelle aufmerksam gemacht und ermuntert, sich zu bewerben. „(. . .) und hat die Schulleiterin mich mal angefragt, ..., ob ich mir vorstellen könnte so ein Pensum auf der Schulsozialarbeit“ (A1, Z. 389-392). Auch erwähnt sie, dass gerade im kleinprozentigen Bereich viele Stellen nicht ausgeschrieben, sondern die Anstellungen über Netzwerke erfolgen würden. „Das steht lange nicht alles im Stellenportal. Das geht unter der Hand weg“ (A1, Z. 425-426). Eine andere Interviewpartnerin findet das Netzwerk wichtig, spricht aber eher von Verbindungen und davon, dass man sich im Arbeitsfeld untereinander kenne. „Aber es ist, es hat schon mal Verbindungen, es hat schon ein bisschen Netzwerk gegeben. Ja, ich glaube, das Netzwerk ist schon wichtig“ (A3, Z. 361-363). Eine Interviewpartnerin macht die Erfahrung, dass sich Kontakte aus früheren Arbeitsstellen förderlich auf den Berufseinstieg auswirken könnten. „(. . .) und im letzten Herbst habe ich dann eine Nachricht bekommen, von derselben Frau für die ich damals die Stellvertretung gemacht hatte. Sie sagte, eine aus dem Team gehe, und ich könnte, ja, ob ich mich interessieren würde“ (A7, Z. 100-103).

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten der Kategorie Netzwerk folgende **hinderliche Faktoren**: Ein Interviewpartner sagt aus, dass er das Netzwerk bewusst nicht nutze. Er mache keine positiven Erfahrungen mit Netzwerken und sehe in der Nähe und den Verflechtungen von Netzwerken eher Gefahren für beide Seiten. „Nein, das möchte ich gar nicht. Weil die Verflechtungen eh das ist mir zu verflechtet. Wenn es nicht gut kommt oder so. Da hängt so viel dran. Ich finde Kollegen sind Kollegen und der Beruf ist Beruf“ (A8, Z. 318-321).

Die von den Autorinnen herausgearbeiteten förderlichen und hinderlichen Faktoren der Kategorie Netzwerk werden in der folgenden *Tabelle 12* zusammengefasst.

Faktoren Kategorie Netzwerk
<p>Förderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pflege und Nutzung Netzwerke
<p>Hinderliche Faktoren für Berufseinstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Befürchtung, dass Konflikte durch Verflechtungen des beruflichen und privaten Netzwerks entstehen können

Tabelle 12: Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie Netzwerk (eigene Darstellung)

4.3.11 Kategorie Rahmenbedingungen

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten in dieser Kategorie folgende **förderliche Faktoren**: Einer Interviewpartnerin ist es wichtig, sich mit der Stelle, und mit den Rahmenbedingungen einer Institution identifizieren zu können. Sie sei bei passenden Rahmenbedingungen viel motivierter, sich zu bewerben. „(. . .) auch genau die Stelle, wo ich mich gut, meine Qualitäten gut einbringen kann. Also.., ja. Es passt zu mir, diese Stelle“ (A4, Z. 100-101, 103). „(. . .) und dann habe ich gefunden, ja, doch, von der Philosophie vom Geschäft, das ist interessant“ (A4, Z. 119-120). Auch werden Aussagen zu höheren Kosten für ältere Arbeitnehmende gemacht, dass sich aber jedoch eine gute finanzielle Ausstattung einer Institution förderlich auswirken könne. „(. . .) ist ein Verein, der bei der Pensionskasse nicht auf jeden Rappen schaut“ (A4, Z. 131-132). Die Interviewpartnerinnen und -partner sagen ausserdem, dass es förderlich sei, wenn die stellensuchende Person flexibel sei. So könnten Vertretungsanstellungen eine Möglichkeit für den Berufseinstieg sein. Es liessen sich Erfahrungen und Wissen sammeln und es bestehe immer die Chance auf eine nachfolgende Festanstellung. „(. . .) es gab Schwangerschaftsvertretungen, die sich und Ferienvertretungen und so war ich noch etwa eineinhalb Jahre im (. . .)“ (A5, Z. 95-99). Als förderlich wird weiter erlebt,

wenn Arbeitgebende z. B. durch eigene Erfahrungen offen für verschiedene Lebensverläufe seien. „(. . .) auch der damalige Leiter des Sozialdienstes war eigentlich auch so ein Quereinsteiger, und wurde auf diesem Weg Leiter Sozialdienst“ (A5, Z. 398-399). Eine Interviewpartnerin empfindet ein durch eine Arbeitgeberin professionell geführtes Bewerbungsgespräch und den professionellen Umgang mit ihrem Lebenslauf als förderlich. „(. . .) die war ja auch wirklich eine Professionelle, die hat das Gespräch auch so geführt. Sie hat geschaut, was hat es im Lebenslauf und was kann man brauchen (. . .)“ (A7, Z. 632-643). Ein Interviewpartner nimmt die Suche nach männlichen Sozialarbeitenden aufgrund der gewünschten Teamzusammenstellung als einen förderlichen Faktor in Bezug auf die Rahmenbedingungen wahr. „(. . .) ich denke, ich kann mir schon vorstellen, welche Gründe da mitgespielt haben, so; also sie haben ja Männer gesucht“ (A6, Z. 223-224). „Also an dem Ort war es ein Thema, dass ich ein Mann bin. Weil sie noch einen im Team haben wollten“ (A5, Z. 702-703).

Aufgrund der Bewertung durch die Autorinnen ergeben sich aus den Forschungsdaten der Kategorie Rahmenbedingungen folgende **hinderliche Faktoren**: Eine Interviewpartnerin erlebt den Einbezug des Teams in die Entscheidung über ihre Anstellung als hinderlich. Sie hat das Gefühl, die Stellenleitung hätte sie angestellt, das Team jedoch nicht. „Und die haben sich, also die, welche direkt meine Vorgesetzte gewesen wäre, hätte mich sehr gerne genommen, aber da hat das Team gegen mich entschieden“ (A1, Z. 55-57). Ebenfalls als hinderlich werden von mehreren Interviewpartnerinnen und -partnern die höheren Lohn- und Lohnnebenkosten von älteren Arbeitnehmenden erfahren. „(. . .), dass halt der Preis, oder einfach wir sind teurer, Sozialversicherungen, also das ist einfach so“ (A3, 87-88). (. . .) wo man gesagt hat, wissen sie, Mitarbeitende ab 50 sind teuer. Und das ist eine Realität“ (A4, Z. 135-137). Ein Interviewpartner sagt, dass Sparbemühungen der öffentlichen Hand hinderlich sein könnten. „Und ja, dann kommst du nachher eigentlich mit noch einer höheren Ausbildung in Führungszeichen. Ja, dann geht es einfach in diesen Kanton momentan ums Geld“ (A8, Z. 177-180). Er merkt weiter an, dass es viele Fachkräfte auf dem Stellenmarkt habe, was sich ebenfalls hinderlich auswirken könne. „Und es ist schlussendlich halt, ich denke auch es hat viel gut qualifizierte Leute auf dem Markt. Also das denke ich“ (A8, Z. 208-210). Als hinderlich erlebt wird zudem von einer Interviewpartnerin die für sie nicht nachvollziehbare Bewertung der Lebenserfahrung. „(. . .) oder dann hat es geheissen, zum Beispiel, ja, bei der Familienberatung hatten sie das Gefühl, ich hätte null Erfahrung in diesem Bereich., na ja! Klar, ich hatte... Familie gehabt, also einen Sohn erzogen- ich habe das Gefühl gehabt, ich sei kompetent, aber das wurde anders interpretiert“ (A4, Z. 43-51). Für einen

Interviewpartner sind die räumlichen Strukturen in der Institution hinderlich. „(. . .) kam mir fast ein wenig wie ein Bunker vor, mit so vielen Absicherungen, mit einem einzigen Sitzungsraum, wo die Gespräche stattgefunden hätten, mit Videoüberwachung und Zeug und Sachen, und es war mir fast ein wenig too much so“ (A5, Z. 327-331).

Die von den Autorinnen herausgearbeiteten förderlichen und hinderlichen Faktoren der Kategorie Rahmenbedingungen werden in der folgenden *Tabelle 13* zusammengefasst.

Faktoren Kategorie Rahmenbedingungen
Förderliche Faktoren für Berufseinstieg <ul style="list-style-type: none">▪ Identifizierung mit Institution▪ Teamgestaltung▪ finanzielle Ausstattung der Institution▪ Bereitschaft für befristete Anstellungen▪ Gestaltung Bewerbungsverfahren
Hinderliche Faktoren für Berufseinstieg <ul style="list-style-type: none">▪ höhere Lohn- und Lohnnebenkosten▪ Gestaltung Bewerbungsverfahren▪ fehlende Identifizierung mit Institution

Tabelle 13: Förderliche und hinderliche Faktoren Kategorie Rahmenbedingungen (eigene Darstellung)

5 Diskussion Forschungsergebnisse und Beantwortung Forschungsfrage

In diesem Kapitel werden die herausgearbeiteten Forschungsergebnisse diskutiert. Anhand der Diskussion wird anschliessend die Forschungsfrage beantwortet.

5.1 Diskussion Forschungsergebnisse

Die Diskussion der im Unterkapitel 4.3 herausgearbeiteten Forschungsergebnisse erfolgt aus Sicht der Sozialen Arbeit gestützt auf den Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Es wird jeweils entlang der förderlichen und hinderlichen Faktoren für den Berufseinstieg 50plus diskutiert. Dazu werden sowohl alle förderlichen Faktoren wie auch alle hinderlichen Faktoren zusammengezogen. Diese werden jeweils in Bezug zu den theoretischen Grundlagen im Kapitel 2 gesetzt. Anschliessend wird ein Fazit gezogen.

5.1.1 Förderliche Faktoren Berufseinstieg 50plus

Die Darstellung der förderlichen Faktoren zeigt auf, dass sich eine höhere Qualifizierung durch ein aktuelles Bachelor-Studium HSLU SA sowie das Fachwissen und die Erfahrung aus der Praxisausbildung, aus dem Praxisprojekt und aus den Inhalten der Wahl- und Wahlpflichtmodule förderlich auf den Berufseinstieg 50plus auswirken. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen in den theoretischen Grundlagen. Dort wird darauf hingewiesen, dass die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in einer wachsenden Wirtschaft und aufgrund der technischen Entwicklungen steige. Zudem gehe die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter aufgrund der Unterjüngung durch den demografischen Wandel zurück, was zu einer verhältnismässigen Erhöhung der Zahl der älteren Arbeitnehmenden führe. Die Investitionen in Bildung und Ausbildung von älteren Arbeitnehmenden mache Sinn, da dadurch ihre Produktivität erhalten werden könne. Dies im Hinblick darauf, dass man auf die älteren Arbeitnehmenden angewiesen sei, um die Folgen des sinkenden Erwerbspotenzials entschärfen zu können. Aufgrund des gesellschaftlichen und demografischen Wandels sei die Beschäftigungsquote im sozialen Bereich stark gestiegen. Gemäss verschiedenen Studien ist das Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit vom Fachkräftemangel betroffen. Ein grosser Teil der benötigten Fachkräfte kann durch Ausbildungsabgehende gedeckt werden. Laut den Ergebnissen dieser Forschung sind alle Interviewpartnerinnen und -partner auf dem Arbeitsmarkt als Fachkräfte gefragt und finden eine Arbeitsstelle. Somit belegen die Forschungsergebnisse, dass ein Hochschulstudium, wie das Bachelor-Studium HSLU SA, die berufliche Mobilität erhöhe und somit die Erwerbsmöglichkeit, die Erwerbsfähigkeit sowie die Chancen auf

dem Arbeitsmarkt fördere. Dies bestätigen auch die theoretischen Grundlagen, welche besagen, dass *Länger leben – länger Arbeiten* eine Herausforderung bedeute, welche mit Lebenslangem Lernen, wie einem Bachelor-Studium HSLU SA bewältigt werden könne.

Aus den theoretischen Grundlagen ist bekannt, dass ältere Menschen über eine gute Belastbarkeit unterhalb ihrer Dauerleistungsgrenze, über soziale und kommunikative Kompetenzen, über Problemlösefähigkeiten und über Fähigkeiten in der Informationsverarbeitung verfügten. Weiter bliebe die Anpassungsfähigkeit an normale physische sowie geistige Anforderungen erhalten und die Konzentrationsfähigkeit bei ausreichenden Erholungspausen sei kaum eingeschränkt. Ferner verfügten sie über grosses Erfahrungswissen im Umgang mit komplexen Problemen, über faktisches und prozedurales Wissen sowie entgegen allgemeiner Meinung über gute Lernfähigkeit. Ferner ist belegt, dass Personalverantwortliche älteren Arbeitnehmenden mehr Qualitätsbewusstsein, mehr Erfahrungswissen und Arbeitsdisziplin, mehr Loyalität, Zuverlässigkeit sowie Führungsfähigkeit zuschrieben. Das deckt sich mit den in dieser Forschungsarbeit herausgearbeiteten förderlichen Faktoren. Dies sind einerseits eine Wahl des Berufseinstiegs im Arbeitsfeld des Kindes- und Erwachsenenschutzes und andererseits eine hohe Selbstkompetenz in Belastungssituationen, welche insbesondere den Männern zugeschrieben wird. Zudem als förderlich bestätigen sich aus den Forschungsergebnissen eine höhere Empathiefähigkeit gegenüber der Klientel aufgrund von Lebenserfahrung, die Fähigkeit zu vernetztem Denken und Handeln sowie das Wissen von Arbeitgebenden um den Nutzen von Diversität in Teams. Ausserdem decken sich die oben genannten theoretischen Grundlagen mit den folgenden förderlichen Faktoren aus den Forschungsergebnissen wie den eigenen Fähigkeiten Wert zu geben, zu reflektieren, die Lebens- und Berufserfahrung mit dem Bachelor-Studium HSLU SA zu verbinden sowie Zeit und Energie in die Bewerbungen zu investieren. Weitere förderliche Faktoren sind die Stellensuche passend auf das eigene Profil auszurichten, die eigene Person positiv zu präsentieren, selbstbewusst aufzutreten, motiviert und entschlossen eine Arbeitsstelle zu finden, vor der schriftlichen Bewerbung Kontakt mit dem oder der Stellenanbietenden aufzunehmen, das Bewerbungsschreiben passend auf die Stellenausschreibung zu verfassen, das Stellenportal sozialinfo.ch und das eigene Netzwerk zu nutzen. Ebenso können die Identifizierung mit einer Institution, die Bereitschaft für eine befristete Anstellung, die Art und Weise des Bewerbungsverfahrens der Institution, die Zuschreibung länger an einer Arbeitsstelle zu verbleiben und der Druck, Einkommen generieren zu müssen, förderlich bei der Stellensuche und somit für den Berufseinstieg 50plus sein.

Ferner ist den theoretischen Grundlagen zu entnehmen, dass Übergänge Lebensverläufe massgeblich prägen. Einerseits würden aus der gesellschaftlichen Perspektive das Bildungssystem, der Arbeitsmarkt und das Sozialversicherungssystem Übergänge wie z. B. den Berufseinstieg 50plus beeinflussen. Andererseits würden aus der persönlichen Perspektive der Umgang mit den gesellschaftlichen Normen und deren Auswirkungen Übergänge prägen. Aus der Darstellung der Forschungsergebnisse decken sich die förderlichen Faktoren wie die Zuschreibungen durch Arbeitgebende betreffend längerer Verbleibdauer von älteren Arbeitnehmenden und der höheren Belastbarkeit von Männern sowie der Wunsch nach männlichen Mitarbeitenden als Einflüsse des Arbeitsmarktes mit den theoretischen Grundlagen. Weiter decken sich die Forschungsergebnisse auch in Bezug auf die persönliche Perspektive mit den theoretischen Grundlagen dahingehend, dass Offenheit gegenüber verschiedenen Arbeitsfeldern, vielseitiges Interesse, eine Stellensuche entsprechend den Anforderungen des Arbeitsmarkts sowie die Bereitschaft für befristete Anstellungen förderlich seien. Gemäss den theoretischen Grundlagen gibt es heute eine grössere Varianz von Normallebensläufen. Diskontinuierliche Lebensverläufe kommen häufiger vor. Dabei erhalten persönliche Eigenschaften und allgemeine Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt eine immer höhere Wichtigkeit. So belegen die Ergebnisse dieser Forschung, dass Kompetenzen, Wertschätzung eigener Fähigkeiten, das Vermögen, die Lebens- und Berufserfahrung konstruktiv zu verbinden, zu nutzen und entsprechend dem Stellenprofil darzulegen, förderliche Faktoren für den Berufseinstieg 50plus seien. Weiter als förderlich belegt gilt, die eigene Person positiv zu präsentieren und selbstbewusst aufzutreten. Laut den theoretischen Grundlagen hilft die Biografische Kompetenz das Leben zu reflektieren und den eigenen Lebensverlauf entsprechend zu steuern. Die Forschungsergebnisse decken sich damit dahingehend, dass die Biografische Kompetenz für die Karriereplanung und -entwicklung von grosser Bedeutung und förderlich sei. Dies indem es gelinge, die Lebens- und Berufserfahrung konstruktiv zu verbinden und dementsprechend zu werten und somit eigene Fähigkeiten bei der Bewerbung aufzuzeigen.

Auch legen die theoretischen Grundlagen dar, dass die Gesellschaft der Erwerbstätigkeit eine grosse Bedeutung im Lebensverlauf zuschreibe. Die Erwerbstätigkeit ver helfe zu gesellschaftlicher Anerkennung, sei Sinnstifterin und Impulsgeberin für das Individuum, helfe Beziehungen zu knüpfen und bedeute finanzielle Absicherung. Aus Sicht der Gesellschaft werde daher der Lebenserfolg an der Erwerbsarbeit gemessen. Gemäss den Forschungsergebnissen kann die Bedeutung der Erwerbsarbeit in der Gesellschaft förderlich für den Berufseinstieg

50plus sein, da diese Anerkennung, Sinnstiftung, Teilhabe und Teilnahme sowie finanzielle Absicherung bedeutet und so zur Stellensuche motiviert. Aufgrund der Bedeutung der Erwerbstätigkeit in der Gesellschaft entsteht auch Druck, an der Erwerbstätigkeit teilzuhaben. Die Forschungsergebnisse zeigen auf, dass dieser Druck dazu führen könne, die Stellensuche entschlossen und zielstrebig anzugehen. Dies könne sich förderlich auswirken.

Die theoretischen Grundlagen lassen ausserdem erkennen, dass in der Arbeitswelt diskontinuierliche Lebensverläufe immer mehr gefragt seien, da diesen höhere Flexibilität für den Umgang mit zunehmend unsicheren Erwerbsverläufen sowie den zunehmend unsteten Anstellungsverhältnissen zugeschrieben werde. Ein Studienabschluss von Personen 50plus kann als Bestandteil eines diskontinuierlichen Lebensverlaufs bezeichnet werden. Die Ergebnisse aus der Forschung decken sich mit den theoretischen Grundlagen dahingehend, dass die Lebenserfahrung in Verbindung mit einem aktuellen Bachelor-Studium HSLU SA durch Arbeitgebende geschätzt werde. Weiter besagen die theoretischen Grundlagen, dass der Lebenskontext im Verlauf des Lebens die Art und Weise des Denkens, Erlebens und Handelns beeinflusse, dieser aber im Gegenzug auch von der Art und Weise des Denkens, Erlebens und Handelns beeinflusst werde. Der Berufseinstieg 50plus mit Bachelor-Studium HSLU SA kann als Teil des Lebenskontextes betrachtet werden. Die Fähigkeit, die Art und Weise des Denkens, Erlebens und Handelns dafür zu verwenden, die Lebenserfahrung mit dem Wissen aus dem Bachelor-Studium HSLU SA zu verbinden und zu nutzen, kann sich förderlich auf den Berufseinstieg auswirken. Auch förderlich ist es gemäss Forschungsergebnissen, die Suche nach Arbeitsfeldern und Institutionen, welche den eigenen Kompetenzen entsprechen, auszurichten sowie die eigene Person im Bewerbungsverfahren positiv zu präsentieren. Zudem, falls es aufgrund der Angebote des Arbeitsmarkts Anpassungen im Denken, Erleben und Handeln braucht, diese auch vornehmen zu können. Das kann in Bezug zum Leitsatz über die Gewinn-Verlust-Dynamik gebracht werden. Laut den theoretischen Grundlagen werden nämlich Ziele definiert und eigene Ressourcen für deren Erreichen eingesetzt. Bei Verlust sollen neue Ressourcen erschlossen werden. Die Ergebnisse aus der Forschung belegen dies. Es erweist sich als förderlich, den Berufseinstieg bewusst als Ziel zu definieren und dabei die eigenen Ressourcen einzusetzen sowie bei Bedarf neue Ressourcen zu erschliessen und zu nutzen. Die Forschungsergebnisse weisen ausserdem nach, dass eigene Ressourcen wie Bereitschaft zur Reflexion und zur Flexibilität, Motivation und Entschlossenheit für die Stellensuche sowie Offenheit gegenüber den Anforderungen des Arbeitsmarkts förderlich sein können. Weiter können zusätzliche Ressourcen wie professionelle

Unterstützung, Pflege und Nutzung eines Netzwerks, Stellenmarkt auf sozialinfo.ch förderlich sein.

Gestützt auf die theoretischen Grundlagen kann der Berufseinstieg 50plus mit Bachelor-Studium HSLU SA als ein nicht-normatives Ereignis betrachtet werden. Ein nicht-normatives Ereignis erfordert demnach eine Verhaltensanpassung. Die Ergebnisse aus der Forschung verdeutlichen, dass es förderlich sei, eine Verhaltensanpassung zu machen und sich entgegen den eigenen Wünschen aber entsprechend seinen Kompetenzen zu bewerben. Gemäss den theoretischen Grundlagen zum Lebenslangen Lernen gelingen durch das Aneignen neuer Kompetenzen Anpassungen an neue Gegebenheiten besser, was die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht. Dies wird durch die Ergebnisse dieser Forschung belegt. Eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich und ein späteres Bachelor-Studium HSLU SA werten sich nämlich gegenseitig auf. Diese Kombination ist förderlich. Ein weiterer förderlicher Faktor kann die Tatsache des Alters 50plus sein, welches aufgrund der Lebensjahre mehr Erfahrung und mit dem aktuellen Bachelor-Studium HSLU SA Lebenslanges Lernen mitbringt.

5.1.2 Hinderliche Faktoren Berufseinstieg 50plus

Die Forschungsergebnisse ergeben als hinderlich Zuschreibungen aufgrund des Alters, wie beispielsweise mangelnde Flexibilität, Langsamkeit, Sturheit sowie gesundheitliche Einschränkungen. Weiter zeigt sich aus den Forschungsergebnissen als hinderlich, dass Bewerbungen von älteren Stellensuchenden aufgrund von Stigmatisierung aussortiert werden. Die theoretischen Grundlagen sagen dazu, dass es in der Schweiz kein Gesetz gegen die Altersdiskriminierung gäbe, obwohl diese weit verbreitet sei. Die Stigmatisierung des Alters durch Arbeitgebende könne dazu führen, dass das Potenzial von älteren Arbeitnehmenden nicht ausgeschöpft werde. Die Bedeutung dieses Arbeitskräftepotenzials habe noch nicht den Stellenwert, welcher ihm zustehe. Massnahmen zur besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials und deren Folgen seien ebenfalls gesellschaftlich sehr erwünscht.

Laut den theoretischen Grundlagen sind ältere Arbeitnehmende mit Vorurteilen bezüglich ihrer Leistungsfähigkeit konfrontiert. Sie gelten als langsamer in der Informationsaufnahme, weniger lernfähig, weniger belastbar und krankheitsanfälliger. Weiter wird das Älter werden allgemein mit dem Verlust von Fähigkeiten auf allen Ebenen in Zusammenhang gebracht. Diese Annahme ist weit verbreitet, jedoch falsch. Dies belegen die Ergebnisse aus dieser Forschung betreffend bestehender Vorurteile durch Arbeitgebende gegenüber Computerkenntnissen von Stellensuchenden 50plus

und tatsächlich mangelnder Computerkenntnisse. Ferner wird in den theoretischen Grundlagen aufgezeigt, dass der Grad der Ungleichbehandlung nach dem Geschlecht viel höher sei als der nach Staatszugehörigkeit oder der nach Erwerbstätigkeit unter und über 50 Jahren. Dies widerspiegeln die Forschungsergebnisse darin, dass die Nachfrage nach männlichen Sozialarbeitenden grösser sei und dass den Frauen eine geringere Belastbarkeit zugeschrieben werde. Zudem fehle ein Anspruch von Arbeitgebenden nach Diversität in Teams. Weiter zeigen die Forschungsergebnisse, dass längere Arbeitslosigkeit zu Stigmatisierung führen könne. Dies lässt sich anhand der theoretischen Grundlagen belegen, gemäss derer, ältere Arbeitnehmende länger arbeitslos seien und mehr Mühe hätten, wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu kommen. Diese Tatsache kann laut den Forschungsergebnissen dazu führen, dass ältere Stellensuchende nicht eingestellt werden, da insbesondere Arbeitgebende im Sozialwesen das Risiko vermeiden wollen, einer oder einem älteren Arbeitnehmenden zu kündigen, da dies gesellschaftlich und besonders im Sozialwesen wenig akzeptiert sei. Die Ergebnisse dieser Forschung zeigen, dass höhere Lohn- und Lohnnebenkosten von älteren Arbeitnehmenden 50plus als hinderliche Faktoren wahrgenommen werden. Diese Forschungsergebnisse können anhand der theoretischen Grundlagen nicht generell nachgewiesen werden, da ältere Arbeitnehmende oftmals bereit seien, die Pensionskassenbeiträge der Arbeitgebenden oder einen Teil davon selber zu tragen. Hingegen weist der Theorieteil darauf hin, dass die Einarbeitungskosten im Verhältnis zur möglichen Anstellungsdauer sich hinderlich auswirken können. Dies wird auch in den Forschungsergebnissen belegt, indem Arbeitnehmende ab 50plus als teurer wahrgenommen werden.

Aus den theoretischen Grundlagen ist bekannt, dass heute die sogenannten Normallebensläufe keinen standardisierten Lebensverlauf mehr darstellten. Eine grössere Varianz werde zur Norm und es kämen mehr diskontinuierliche Verläufe vor. Die Erwerbsverläufe seien unsicher geworden. Dies stelle hohe Anforderungen an die Flexibilität der Arbeitnehmenden und persönliche Eigenschaften und allgemeine Kompetenzen würden wichtiger. Zudem ermögliche die Biografische Kompetenz, den Verlauf der eigenen Geschichte zu reflektieren und mögliche Entwicklungen aktiv zu steuern. Dies verdeutlichen die Forschungsergebnisse, wonach ein spätes Bachelor-Studium HSLU SA mit Berufseinstieg 50plus einen diskontinuierlichen Lebenslauf darstelle. Daher seien mangelnde Reflexionsfähigkeit, mangelnde Reflexion über die Wirkung und den Wert der Vorbildung, mangelnde zeitliche Flexibilität, eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit und ein breit gefächertes nicht klar zuordbares Profil hinderliche Faktoren. Laut den theoretischen Grundlagen stellt Erwerbsarbeit in der westlich geprägten Gesellschaft einen elementaren Bestandteil jedes Lebensverlaufs dar. Die

Ergebnisse dieser Forschung widerspiegeln dies, indem sie zeigen, dass fehlende finanzielle Absicherung Druck aufbaue, welcher sich auch hinderlich auf den Berufseinstieg 50plus auswirken könne.

Zudem beinhaltet gemäss den theoretischen Grundlagen jede Entwicklung Chancen und Limitierungen. Daher braucht es einen Adaptionprozess an neue Gegebenheiten. Die Forschungsergebnisse zeigen, dass ein solcher Adaptionprozess nicht immer gemacht werde und daraus hinderliche Faktoren resultieren könnten. Dies kann mit folgenden Beispielen aus den Forschungsergebnissen belegt werden: Der Aufwand für das RAV wird grösser empfunden als ein möglicher Nutzen daraus, ein nicht situationsgerechtes Einbringen der eigenen Meinung im Bewerbungsverfahren, Kommunikation eines unpopulären politischen Engagements, mangelnde Identifikation mit der eigenen Profession, mangelnde Identifikation mit einer Institution und zu hoher Anspruch an die Arbeitsstelle. Die Gestaltung des Bewerbungsverfahrens durch Arbeitgebende sowie Verflechtungen und Konflikte im Netzwerk können sicher ebenso hinderlich auswirken.

Weiter werden in den theoretischen Grundlagen nicht-normative Kontexte, zu welchen auch der Berufseinstieg 50plus mit Bachelor-Studium HSLU SA gehört, als sogenannt kritische Lebensereignisse bezeichnet, die Verhaltensanpassungen beim Individuum erfordern. Die Forschungsergebnisse widerspiegeln dies, indem sie aufzeigen, dass das Festhalten an zu hohen Ansprüchen an die Arbeitsstelle oder das Bewerben auf Arbeitsstellen, welche dem eigenen Profil nicht entsprechen, hinderlich sein könnten. Ferner ist eine Stigmatisierung älterer Menschen laut Theorieteil nicht gerechtfertigt, da Neurologen davon ausgehen, dass die Lernfähigkeit bis ins hohe Alter bestehe, wenn keine biologischen Einschränkungen vorhanden seien. Da jedoch der technologische Wandel immer schneller vorgehe, könne es sein, dass Wissen veralten würde. Dies bestätigen die Forschungsergebnisse, indem mangelnde Computerkenntnisse einen hinderlichen Faktor darstellen könnten.

5.1.3 Fazit Diskussion

Bei ihrem Berufseinstieg bewegen sich Absolventinnen und Absolventen 50plus des Bachelor-Studiums HSLU SA im Spannungsfeld zwischen gesellschaftlichen Strukturen einerseits und dem persönlichen Erleben und Handeln in diesen Strukturen andererseits. Aus der Diskussion kann abgeleitet werden, dass Faktoren unterstützend oder erschwerend auf diesen Berufseinstieg einwirken. Ob diese jeweils zu förderlichen oder hinderlichen Faktoren werden, hängt zum einen vom persönlichen Erleben und Handeln sowie zum anderen von den gesellschaftlichen Strukturen ab. So

kann beispielsweise der erschwerende Faktor der höheren Pensionskassenbeiträge von Arbeitgebenden für Arbeitnehmende 50plus zu einem hinderlichen Faktor werden, da dies höhere Kosten für Arbeitgebende verursacht. Ist jedoch der Arbeitnehmende bereit, diese höheren Beiträge ganz oder teilweise selber zu tragen, kann dies zu einem förderlichen Faktor werden, da die Kosten für den Arbeitgebenden dadurch tiefer ausfallen.

5.1.4 Beantwortung Forschungsfrage

Im Folgenden wird anhand der Diskussion der Forschungsergebnisse die Forschungsfrage *Welche förderlichen und hinderlichen Faktoren begleiten den Berufseinstieg von Absolventinnen und Absolventen 50plus des Bachelor-Studiums Soziale Arbeit an der Hochschule Luzern?* beantwortet.

Förderliche und hinderliche Faktoren für den Berufseinstieg von Absolvierenden 50plus des Bachelor-Studiums HSLU SA kommen gemäss dieser Bachelor-Arbeit in den gesellschaftlichen Strukturen sowie im persönlichen Erleben und Handeln vor. Förderliche Faktoren in den Strukturen sind die Kombination aktuelles Bachelor-Studium HSLU SA mit Lebens- und Berufserfahrung, eine kaufmännische Berufsausbildung, für Männer die Nachfrage nach männlichen Arbeitnehmenden, positive Zuschreibungen wie beispielsweise ein längeres Verbleiben an einer Arbeitsstelle, eine gelingende Praxisausbildung sowie die Bedeutung der Erwerbsarbeit in der Gesellschaft. Förderliche Faktoren im persönlichen Erleben und Handeln sind die Biografische Kompetenz, das Nutzen von Bewerbungsstrategien sowie die Reflexion der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten im Spannungsfeld der gesellschaftlichen Strukturen. Hinderliche Faktoren in diesen Strukturen sind höhere Lohn- und Lohnnebenkosten, der Wunsch von Arbeitgebenden nach altersmässig jungen Teams, das Aussortieren von Bewerbungsunterlagen von Stellensuchenden 50plus aufgrund des Alters, Zuschreibungen mangelnder Computerkenntnisse, mangelnder Flexibilität und Sturheit, zusätzlich für Frauen die Zuschreibung einer geringeren Belastbarkeit, die höhere Nachfrage nach männlichen in der Sozialen Arbeit Tätigen und der Anspruch oder der fehlende Anspruch an Diversität im Team. Hinderliche Faktoren im persönlichen Erleben und Handeln sind mangelnde Reflexion bezüglich der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten im Spannungsfeld der gesellschaftlichen Strukturen, mangelnde Computerkenntnisse, bereits bestehende Teilzeitanstellung, zu hohe Ansprüche an die Arbeitsstelle und ein nicht klar zuordbares Profil der stellensuchenden Person.

6 Schlussfolgerungen für Praxis Soziale Arbeit

Die Antwort auf die Forschungsfrage reflektieren die Autorinnen nun aus Sicht der Sozialen Arbeit gestützt auf den Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz von AvenirSocial (2010), um Schlüsse für die Praxis der Sozialen Arbeit in Bezug auf alle Stellensuchenden 50plus zu ziehen. Sie gehen nämlich davon aus, dass die Erkenntnisse aus dieser Forschung generell für Stellensuchende 50plus von Bedeutung sind. Die Autorinnen lassen dabei ihr Wissen aus ihren jeweiligen Ausbildungsgängen Soziokulturelle Animation und Sozialarbeit einfließen.

Es ist Aufgabe der Soziokulturellen Animation den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern. Die Soziokulturelle Animation kann in ihren vielgestaltigen Handlungsfeldern das Verständnis für die Integration von Stellensuchenden und Arbeitnehmenden 50plus fördern sowie bei Stigmatisierungen und Vorurteilen gegenüber dieser Personengruppe Stellung beziehen. Dies beispielsweise indem Institutionen der Soziokulturellen Animation Stellensuchende 50plus anstellen und in ihre Teams aufnehmen. Weiter hat die Soziokulturelle Animation auf Missstände und Vorurteile aufmerksam zu machen und sich auf politischer Ebene dafür einzusetzen, dass strukturelle Benachteiligungen auch in Bezug auf das Alter bekämpft werden. Weiter kann im Handlungsfeld der Jugendarbeit die Soziokulturelle Animation die Jugendlichen in ihrer Entwicklung fördern. Dies stärkt die Jugendlichen einerseits in ihrer Biografischen Kompetenz und rüstet sie andererseits für die Erfordernisse des lebenslangen Lernens. Sie kann an Haltungen gegenüber älteren Menschen arbeiten, indem sie beispielsweise Menschen 50plus mit diskontinuierlichen Lebensläufen erlebbar macht und Beweggründe für Verhalten aufzeigt, um Verständnis zu fördern. Die Soziokulturelle Animation kann Generationen übergreifend wirken, indem sie Projekte anstösst, die das gegenseitige Verständnis zwischen Jüngeren und Älteren fördert, Brücken baut und den Fokus auf die gemeinsamen Interessen lenkt mit dem Ziel, Vorurteile abzubauen.

Personen 50plus, welche eine Stelle suchen, bewegen sich im Spannungsfeld ihres persönlichen Erlebens und Handelns sowie den gesellschaftlichen Strukturen. In Anbetracht der Bedeutung als Sinnstifterin, als Impulsgeberin für die geistige Weiterentwicklung sowie für die soziale Absicherung, welche die Gesellschaft der Erwerbsarbeit gibt, entsteht für das Individuum ein Bedürfnis daran teilzuhaben. Daraus ergibt sich Druck zur Bedürfnisbefriedigung. Verläuft die Stellensuche nicht erfolgreich, hat die Sozialarbeit die Funktion, Stellensuchende zu ermächtigen und so zu befähigen, die Bedürfnisspannung abzubauen zu können und Wohlbefinden zu erlangen. Diesen Auftrag kann die Sozialarbeit z. B. im Beratungssetting erhalten.

Dazu können die Erkenntnisse aus dieser Bachelor-Arbeit in das bestehende Fachwissen aufgenommen und genutzt werden. Eine Stellensuchende oder ein Stellensuchender kann beispielsweise mithilfe motivierender Gesprächsführung befähigt werden, die Bewerbungsunterlagen gezielt auf eine gewünschte Arbeitsstelle zu überarbeiten. Die Sozialarbeit kann weiter zur Problemlösung Kontakt zu einem potenziellen Arbeitgebenden einer Klientin oder eines Klienten aufnehmen, um für die Thematiken von Stellensuchenden 50plus zu sensibilisieren. Dabei geht es einerseits darum, negative Zuschreibungen anzusprechen sowie andererseits Vorzüge von Arbeitnehmenden 50plus aufzuzeigen. Das Ziel dieser Intervention kann sein, die Möglichkeit für ein Bewerbungsgespräch zu erhalten. Ausserdem haben Sozialarbeitende in ihren Institutionen und ihren Teams für die Thematik der Stigmatisierung von älteren Stellensuchenden und Arbeitnehmenden zu sensibilisieren und sich dafür einzusetzen, dass Vorurteile abgebaut werden und der Wert von Diversität in Bezug auf das Alter erkannt wird.

Die Soziale Arbeit kann sich in den politischen Diskurs einschalten, um Rahmenbedingungen für ihre Klientel und für die Soziale Arbeit einzufordern und mitzugestalten. Die Soziale Arbeit kann für ein Diskriminierungsverbot in Bezug auf das Alter sensibilisieren und sich z. B. mittels einer Kampagne für dessen Einführung einsetzen.

7 Ausblick

In der Auseinandersetzung mit der Forschungsfrage ergeben sich für die Autorinnen Themen, für welche eine weitere Forschung empfehlenswert erscheint.

Aus dieser Bachelor-Arbeit ergeben sich förderliche und hinderliche Faktoren für den Berufseinstieg von Absolventinnen und Absolventen 50plus des Bachelor-Studiums HSLU SA. Für die Autorinnen erscheint es interessant, die Forschung fortzusetzen, um Erkenntnisse zu erhalten, inwiefern sich förderliche und hinderliche Faktoren wechselseitig beeinflussen, indem sie sich verstärken, abschwächen oder aufheben. Mit den gewonnenen Erkenntnissen lassen sich Zusammenhänge in verschiedenen Bereichen der Sozialen Arbeit besser erkennen und verstehen. Sie bringen einen Mehrwert für die Praxis der Sozialen Arbeit und deren politischem Engagement.

In dieser Forschung ist ausserdem die Thematik von Gender spezifisch in Bezug auf das Geschlecht nicht explizit Forschungsgegenstand. Die Autorinnen stellen aber fest, dass männliche Stellensuchende der Sozialen Arbeit auf dem Stellenmarkt sehr gefragt sind. Deshalb drängt es sich im Sinne von Gleichstellung und Diversität auf, den Berufseinstieg im Sozialwesen noch auf diese Thematik hin zu erforschen.

Entgegen den Erwartungen der Autorinnen ergibt diese Forschung kaum Daten, inwieweit Gesundheit respektive Krankheit förderliche oder hinderliche Faktoren für den erforschten Berufseinstieg darstellen. Die Autorinnen finden es deshalb wichtig, in dieser Thematik weiter zu forschen, da sie bei der Recherche zu dieser Forschungsarbeit auf ein erhöhtes Risiko von Krankheit bei Personen 50plus und dessen mögliche Folgen auf die Stellensuche gestossen sind.

In den theoretischen Grundlagen zu dieser Forschungsarbeit ist ferner festgehalten, dass in der Schweiz ein Diskriminierungsverbot aufgrund des Alters fehlt. Deshalb erachten es die Autorinnen als sinnvoll, das Vorkommen von Altersdiskriminierung und die Auswirkungen im Erwerbsleben und bei der Stellensuche vertieft zu erforschen, um weitere Grundlagen für eine Sensibilisierung zu dieser Thematik zu erhalten.

Ferner ergeben die Recherchen zu dieser Forschungsarbeit, dass finnische Forschende belegen, inwieweit sich gutes Führungsverhalten von Vorgesetzten auf die Verbesserung und den Erhalt der Arbeitsfähigkeit von Personen 50plus auswirke. Die Autorinnen finden es wichtig zu erforschen, wie sich das Führungsverhalten von Vorgesetzten im Sozialwesen auf die Arbeitsfähigkeit von Personen 50plus auswirkt. Daraus können Schlüsse für die Ausbildung von Führungskräften gezogen werden.

8 Quellenverzeichnis

Ahrens, Daniela & Spöttl, Georg (2012). Beruflichkeit als biografischer Prozess. Neue Herausforderungen für die Berufspädagogik am Beispiel des Übergangssystems. In Alex Bolder, Rolf Dobischat, Günter Kutscha, Gerhard Reutter (Hrsg.), *Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt* (S. 88-103). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

AvenirSocial (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. Bern: Autor.

AvenirSocial (2016). *Fachkräftemangel: Die Soziale Arbeit ist gefordert*. Gefunden unter http://www.avenirsocial.ch/sozialaktuell/160974_sa_12_2016_043_044.pdf

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (SR 101)

Diewald, Martin (ohne Datum). *Lebenslaufregime*. Gefunden unter http://www.unibielefeld.de/soz/we/we3/Diewald/Diewald_Lebenslaufregime.pdf

Dresing, Thorsten & Pehl, Thorsten (2018). *Audiotranskription. Praxisbuch Interview, Transkription und Analyse* (8. Aufl.). Gefunden unter https://www.audiotranskription.de/downloads?utm_source=PDF-

Finanzierungsreglement der Pensionskasse Stadt Luzern vom 08.11.2012 (SRSL 0.8.5.1.1) Ausgabe vom 01.01.2018.

Flick, Uwe (2009). *Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Flügel, Martin (2011). *Zehn Thesen zur Demografie – Ein Manifest für die Arbeit*. Gefunden unter http://ts-paperclip.s3-eu-west-1.amazonaws.com/system/uploads/attachment_data/file/205/original/d_Thesen_Demografie_Februar_2011.pdf?1354267339

Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit [INQA]. (2008). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), *Alt und Jung - gemeinsam in die Arbeitswelt von morgen! Alter, Altern und Beschäftigung - Ein Ratgeber für die betriebliche Praxis* (3. Aufl.). Bönen: DruckVerlag Kettler.

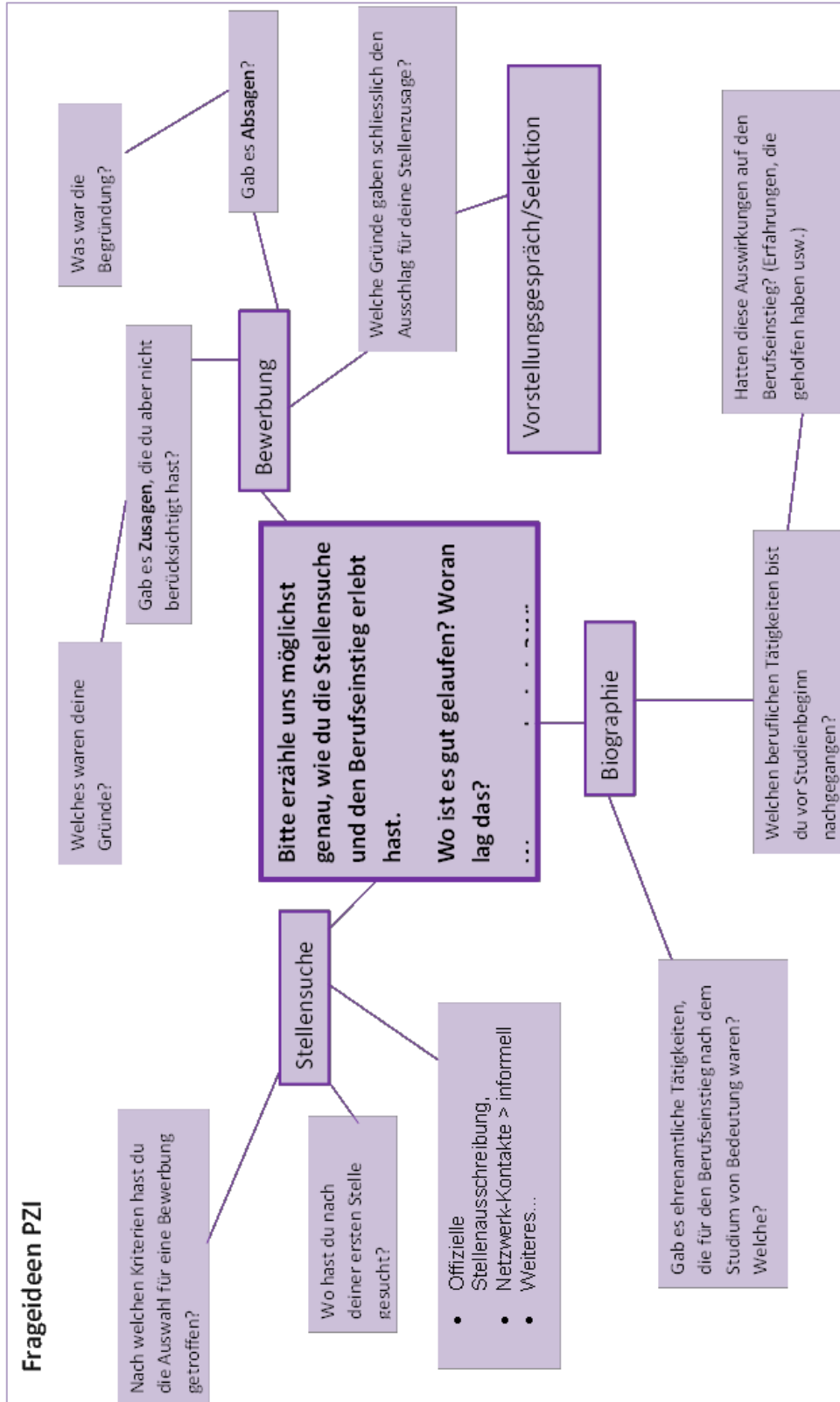
- Hohner, Hans-Uwe & Hoff, Ernst-H. (2008). Berufliche Entwicklung und Laufbahnberatung. In Franz Petermann & Wolfgang Schneider (Hrsg.), *Angewandte Entwicklungspsychologie* (S. 827-857). Göttingen: Hogrefe.
- Hölzle Christina (2017). *Personalmanagement in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Instrumente* (2., vollst. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [IAB]. (2011). *IAB-Kurzberichte 16/2011. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050. Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten*. Nürnberg: Autor.
- Institut für Wirtschaftsstudien Basel [IWSB] (2016). *Fachkräfte- und Bildungsbedarf für soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs. Zusammenfassung*. Basel: Autor.
- Kelle, Udo & Kluge, Susann (2010). *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung* (2., überarb. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Köster, Dietmar (2009). Entwicklungschancen in alternden Gesellschaften durch Bildung: Trends und Perspektiven. In Alexandra Dehmel, Hans-Hugo Kremer, Niclas Schaper & F.E. Peter Salone (Hrsg.), *Bildungsperspektiven in alternden Gesellschaften* (S. 85-105). Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Krell, Gertraude (2008). Einleitung: Chancengleichheit durch Personalpolitik - Ecksteine, Gleichstellungscontrolling und Geschlechterverständnis als Rahmen. In Gertraude Krell (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen: rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen* (5. Aufl., S. 3-22). Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH.
- Kuckartz, Udo (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Künemund, Harald (2009). Bildung und Produktivität im Alter. Ergebnisse der Alterssurveys. In Alexandra Dehmel, Hans-Hugo Kremer, Niclas Schaper & F.E. Peter Salone (Hrsg.), *Bildungsperspektiven in alternden Gesellschaften* (S. 107-124). Frankfurt am Main: Peter Lang.

- Lang, Frieder R., Rohr, Margund K. & Wagner, Jenny (2012). Motivation und Entwicklungsregulation. In Frieder R. Lang, Mike Martin & Martin Pinquart (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie - Erwachsenenalter. Bachelorstudium Psychologie* (S. 124-140). Göttingen: Hogrefe.
- Pinquart, Martin (2012). Grundannahmen und Konzepte der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. In Frieder R. Lang, Mike Martin & Martin Pinquart (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie-Erwachsenenalter. Bachelorstudium Psychologie* (S. 14-38). Göttingen: Hogrefe.
- Rentenreform 2020 (ohne Datum). *Reform Altersvorsorge 2020 - die grosse Rentenreform für AHV und Pensionskassen. Informationen, Fakten und Erläuterungen zur Rentenreform*. Gefunden unter <https://reform-altersvorsorge-2020.ch/index.html>
- Rosenberg, Raoul (2015). *Personenzentrierte Gesprächsführung nach Carl Rogers*. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern - Soziale Arbeit.
- Rosenthal, Gabriele (2014). *Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung* (4. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Sackmann, Reinhold (2013). *Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Eine Einführung* (2., Aufl.). Wiesbaden: Springer.
- Schafer, Hanne (2014). *Empirische Sozialforschung für die Soziale Arbeit. Eine Einführung* (3., überarb. Aufl.). Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] & Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV]. (2014). *Alter und Beschäftigungspolitik Schweiz. Bessere Arbeit im Alter*. Bern: Autor.
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2014). *Fachkräftemangel in der Schweiz. Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage*. Bern: Autor.
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2017). *Ursachen und Auswirkungen des Strukturwandels im Schweizer Arbeitsmarkt. Schlussbericht an das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO*. Bern: Autor.

- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2018). *Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der Schweizer Arbeitsmarkt. Grundlagen für die nationale Konferenz vom 26. April 2018*. Bern: Autor.
- Süssmuth, Rita (2014). Lebenslanges Lernen - Relevanz und Stellenwert. In Kurt W. Schönherr & Victor Tiberius (Hrsg.), *Lebenslanges Lernen: Wissen und Können als Wohlfandsfaktoren* (S. 11-17). Wiesbaden: Springer VS.
- Tiberius, Victor (2014). Vorwort. In Kurt W. Schönherr & Victor Tiberius (Hrsg.), *Lebenslanges Lernen: Wissen und Können als Wohlfandsfaktoren* (S. 5). Wiesbaden: Springer VS.
- Wagner, Jenny & Lang, Frieder R. (2012). Entwicklung des Selbst und des Wohlfandens. In Frieder R. Lang, Mike Martin & Martin Pinquart (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie - Erwachsenenalter. Bachelorstudium Psychologie* (S. 162-179). Göttingen: Hogrefe.
- Von Rosenthal, Lutz (2014). Die Bedeutung von Arbeit. In Heinz Schuler & Uwe Peter Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3., überarb. und erw. Aufl., S. 25-57). Göttingen: Hogrefe.
- Witzel, Andreas (2000). Das Problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(1), Art. 22. Gefunden unter <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/viewArticle/1132/2519>
- Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum der Universität Basel [WWZ]. (2011). *Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer*. Basel: Autor.

9 Anhang

A Mind-Map



B Transkriptionsregeln

Ein semantisch-inhaltliches Transkriptionssystem

Inhaltlich-semantische Transkription

1. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend.
2. Wortverschleifungen werden an das Schriftdeutsch angenähert. „So 'n Buch“ wird zu „so ein Buch“ und „hamma“ wird zu „haben wir“. Die Satzform wird beibehalten, auch wenn sie syntaktische Fehler beinhaltet, z.B.: „Bin ich nach Kaufhaus gegangen.“
3. Dialekte werden möglichst wortgenau ins Hochdeutsche übersetzt. Wenn keine eindeutige Übersetzung möglich ist, wird der Dialekt beibehalten, z.B.: „Ich gehe heuer auf das Oktoberfest“.
4. Umgangssprachliche Partikeln wie „geil, geile, ne“ werden transkribiert.
5. Stottern wird geglättet bzw. ausgelassen, abgebrochene Wörter werden ignoriert. Wortdoppelungen werden nur erfasst, wenn sie als Stilmittel zur Betonung genutzt werden: „Das ist mir sehr, sehr wichtig.“
6. Halbsätze, denen die Vollendung fehlt, werden mit dem Abbruchzeichen „/“ gekennzeichnet.
7. Interpunktion wird zugunsten der Lesbarkeit geglättet, das heißt, bei kurzem Senken der Stimme oder nicht eindeutiger Betonung wird eher ein Punkt als ein Komma gesetzt. Sinnheiten sollten beibehalten werden.
8. Rezeptionssignale wie „hm, aha, ja, genau“, die den Redefluss der anderen Person nicht unterbrechen, werden nicht transkribiert. Sie werden dann transkribiert, wenn sie als direkte Antwort auf eine Frage genannt werden.

Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse | 8. Auflage

9. Pausen ab ca. 3 Sekunden werden durch (...) markiert.
10. Besonders betonte Wörter oder Äußerungen werden durch VERSALTEN gekennzeichnet.
11. Jeder Sprecherbeitrag erhält eigene Absätze. Zwischen den Sprechern gibt es eine freie, leere Zeile. Auch kurze Einwürfe werden in einem separaten Absatz transkribiert. Mindestens am Ende eines Absatzes werden Zeitmarken eingefügt.
12. Emotionale nonverbale Äußerungen der befragten Person und des Interviewers, welche die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (wie lachen oder seufzen), werden beim Einsatz in Klammern notiert.
13. Unverständliche Wörter werden mit „(unv.)“ gekennzeichnet. Längere unverständliche Passagen werden möglichst mit der Ursache versehen: „(unv., Mikrofon rauscht)“. Vermutet man einen Wortlaut, wird die Passage mit einem Fragezeichen in Klammern gesetzt, z.B. „(Axt?)“. Unverständliche Stellen werden mit einer Zeitmarke versehen, wenn innerhalb von einer Minute keine weitere Zeitmarke gesetzt ist.
14. Die interviewende Person wird durch ein „I.“, die befragte Person durch ein „B.“ gekennzeichnet. Bei mehreren Interviewpartnern (z.B. Gruppendiskussion) wird dem Kürzel „B“ eine entsprechende Kennnummer oder ein Name zugeordnet („B1.“, „Peter.“).
15. Das Transkript wird als Rich Text Format (RTF-Datei) gespeichert. Die Benennung der Datei erfolgt entsprechend dem Mediendateinamen (ohne Endung wav, mp3), beispielsweise: Interview_04022011.rtf oder Interview_schmitt.rtf.

Quelle: audiotranskription (2018).
Praxisbuch Interview, Transkription
& Analyse.

Hinweise zur einheitlichen Schreibweise

Diese Punkte betreffen eher die Schreibweise und helfen, bei mehreren Transkribierenden einen einheitlichen Stil zu erhalten.

1. Die Partikeln „hm“ werden unabhängig von der Betonung immer „hm“ geschrieben (nicht: „hHHhm“, „mhM“, „hmh“).
2. Zögerungslaute werden immer „ähm“ geschrieben (nicht: „äm“, „ehm“, „öhm“).
3. (Maß-)Einheiten werden ausgeschrieben, z.B. Euro, Prozent, Meter.
4. Gesprochene Zeichen werden ausgeschrieben, z.B. „ät“, „Paragraf“.
5. Abkürzungen werden nur getippt, wenn sie explizit so gesprochen wurden („etc.“ wird nur getippt bei gesprochenem „e te ce“).
6. Wird in der Aufnahme wörtliche Rede zitiert, wird das Zitat in Anführungszeichen gesetzt: „Und ich sagte dann ‚Na, dann schauen wir mal“.
7. Wortverkürzungen wie „untergehen“ statt „heruntergehen“ oder „mal“ statt „einmal“ werden genauso geschrieben, wie sie gesprochen werden.
8. Englische Begriffe werden nach deutschen Rechtschreibregeln in Groß- und Kleinschreibung behandelt.
9. Personalpronomen der zweiten Person (du und ihr) werden kleingeschrieben, die Personalpronomen der Höflichkeitsform (Sie und Ihnen) werden großgeschrieben.
10. Auch Redewendungen/Idiome werden wörtlich wiedergegeben, z.B. „übers Ohr hauen“ (statt: über das Ohr hauen).

Quelle: audiotranskription (2018).
Praxisbuch Interview, Transkription
& Analyse.

11. Einzelbuchstaben werden immer großgeschrieben, z.B. „wie Vogel mit V“.
12. Werden Aufzählungen mit Buchstaben gesprochen, wird ein großer Buchstabe ohne Klammer geschrieben, z.B. „und wir haben A keine Zeit und B kein Geld.“
13. Zahlen werden wie folgt dargestellt:
 - a. Zahlen null bis zwölf im Fließtext als Wörter, größere in Ziffern.
 - b. Auch weitere Zahlen mit kurzen Namen schreibt man aus, vor allem runde: zwanzig, hundert, dreitausend.
 - c. Dezimalzahlen und mathematische Gleichungen sind stets in Ziffern zu schreiben. Also: „4 + 5 = 9“ und „3,5“.
 - d. Bei nur ungefähr gemeinten Zahlenangaben schreibt man den Zahlennamen, bei exakt gemeinten die Ziffernform. Also: „Die fünfzig Millionen Euro Staatshilfe“.
 - e. Wo feste Konventionen zugunsten einer Schreibweise herrschen, befolgt man diese. Hausnummern, Seitenzahlen, Telefonnummern, Kontonummern, Datum oder Ähnliches werden nie ausgeschrieben. Also: „auf Seite 11“ und „Am Markt 3“.