

Verwirklichungschancen von marginalisierten Gruppen in Albanien

Explorative Untersuchung des Arbeitsintegrationsprojektes
Coaching for Employment and Entrepreneurship
anhand des Capability Approach

Yves Koth & Mitja Mosimann

Bachelor of Science in Social Work
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Bachelor-Arbeit

Ausbildungsgang Sozialpädagogik & Soziokultur

Kurs VZ-16-01

Yves Koth

Mitja Mosimann

Verwirklichungschancen von marginalisierten Gruppen in Albanien

**Explorative Untersuchung des Arbeitsintegrationsprojektes Coaching for Employment
and Entrepreneurship anhand des Capability Approach**

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

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 sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Soziokulturell-animatorisches und sozialpädagogisches 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 Animatoren bzw. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im August 2019

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Abstract

Das Projekt *Coaching for Employment and Entrepreneurship* (C4EE) hat zum Ziel marginalisierte und vulnerable Menschen zwischen 18 und 35 Jahren in den albanischen Arbeitsmarkt zu integrieren. Die explorative Untersuchung beschäftigt sich mit der Frage, welche Auswirkungen C4EE auf die Teilnehmenden hat. Den theoretischen Bezugsrahmen der Arbeit bilden der Capability Approach und das Empowerment-Konzept. Ausserdem werden Hintergründe erläutert, um den albanischen Kontext zu berücksichtigen.

Für die qualitative Untersuchung dienten Gruppendiskussionen und halbstandardisierte Einzelinterviews als Erhebungsinstrumente. Die Befragten benannten unterschiedliche Einflüsse des Coachings auf ihr Leben. Das Coaching führte bei vielen dazu, dass sich ihr Selbstwert verbesserte, wobei das Gruppensetting und die erlernten Kommunikationsfertigkeiten einen wichtigen Beitrag dazu leisteten. Bei vielen verbesserten sich die Möglichkeiten zur soziale Teilhabe. Einige konnten Anstellungen in ihren Wunschberufen finden. Grundsätzlich verbesserte sich die finanzielle Situation durch das regelmässige Einkommen. Es zeigte sich auch, wo Schwierigkeiten bestehen. Besonders die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ist eine Herausforderung.

Die Beurteilung aus der Perspektive der Sozialen Arbeit ist überwiegend positiv, da angenommen werden kann, dass das Coaching den Handlungsspielraum der Befragten vergrössert hat. Basierend auf den Ergebnissen werden nachhaltige Bereiche des C4EE identifiziert und als Hypothesen formuliert. Mit Blick auf die Praxis können verschiedene Erfolgsfaktoren und Optimierungsmöglichkeiten benannt werden.

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	I
Inhaltsverzeichnis	II
Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis	IV
1 Einleitung	1
1.1 Fragestellung	1
1.2 Institutioneller Kontext der Untersuchung	2
2 Hintergründe	3
2.1 Wirtschaftliche Situation in Albanien	3
2.1.1 Arbeitsmarkt	4
2.1.2 Sozialstaat	6
2.1.3 Bildungssystem.....	7
2.1.4 Migration	8
2.2 Marginalisierte und vulnerable Gruppen in Albanien	9
2.2.1 Roma.....	10
2.2.2 Egyptians	11
2.2.3 Menschen mit Beeinträchtigungen	12
2.2.4 Frauen als vulnerable Gruppe.....	12
2.3 Projekt: Coaching for Employment and Entrepreneurship	13
2.3.1 Projektziele	14
2.3.2 Ablauf	15
2.3.3 Unterschiede von NES zu NGO	17
2.3.4 Quantitative Daten.....	18
3 Theoretischer Bezugsrahmen	18
3.1 Capability Approach.....	19
3.1.1 Funktionen	20
3.1.2 Fähigkeiten	20
3.1.3 Armut als Mangel an Fähigkeiten	23
3.1.4 Human Development Index.....	23
3.1.5 Selbstbestimmung.....	24
3.3 Empowerment.....	25
3.3.1 Definition von Empowerment	25
3.3.2 Selbstbeschreibung: Das Erleben von Machtlosigkeit und Fremdbestimmung	26
3.3.3 Ebenen und Ziele des Empowerments	27
3.3.4 Empowerment und Entwicklungszusammenarbeit	28
3.3.5 Empowerment in C4EE	29
4 Methodik.....	30
4.1 Operationalisierung des Capability Approach für C4EE	30
4.2 Datenerhebung.....	32
4.2.1 Sampling	32

4.2.2 Gruppendiskussionen	33
4.2.3 Halbstandardisierte Interviews	33
4.2.4 Durchführung	34
4.3 Datenauswertung	34
5 Ergebnisse.....	36
5.1 Kategorienbasierte Auswertung	36
5.1.1 Subjektive Wertvorstellung	36
5.1.2 Biografische Verläufe vor dem Coaching	37
5.1.3 Subjektive Einschätzung des Coachings	39
5.1.4 Biografische Verläufe nach dem Coaching	42
5.1.5 Einkommen.....	44
5.1.6 Berufswünsche und Zukunftsvorstellungen	44
5.2 Zusammenhänge	45
5.2.1 Zusammenhänge innerhalb der Hauptkategorien	45
5.2.1 Zusammenhänge zwischen den Hauptkategorien	47
5.3 Vertiefende Einzelfalldarstellung	47
5.3.1 Fall I: Roman	48
5.3.2 Fall II: Ilenija	48
6 Diskussion	50
6.1 Diskussion der Ergebnisse.....	50
6.1.1 Familie beeinflusst die Arbeit	50
6.1.2 Weibliche Rollenbilder.....	51
6.1.3 Gruppe als Erfolgsfaktor des Coachings	52
6.1.4 Stärkung des Selbstwertes	53
6.1.5 Informationen als wichtige Ressource.....	54
6.1.6 Wichtige biografische Entwicklungen	55
6.1.7 Wünsche und Herausforderungen	57
6.1.8 Finanzielle Aspekte	58
6.2 Zusammenfassung	59
6.3 Limitationen der Untersuchung	60
7 Implikationen für die Praxis	62
7.1 Beurteilung aus Perspektive der Sozialen Arbeit	62
7.1.1 Capability Approach als Bewertungsrahmen	63
7.1.2 Soziale Nachhaltigkeit	65
7.2 Empfehlungen.....	67
7.2.1 Erfolgsfaktoren	67
7.2.2 Vorschläge zur Optimierung innerhalb des Coachings	67
7.2.3 Vorschläge zur Optimierung von externen Faktoren	68
7.2.4 Weiterführende Untersuchungen	69
Danksagung	71
Literaturverzeichnis	72
Anhangsverzeichnis.....	81

Sämtliche Texte dieser Arbeit wurden gemeinsam durch die beiden Autoren erarbeitet.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Wirtschaftssektoren Albanien (Statista, 2019a)	5
Abb. 2: Wirtschaftssektoren Schweiz (BfS, 2017).....	5
Abb. 3: Menschliche Fähigkeiten und Wohlergehen in Albanien, 2017 (UNDP, 2018, S. 1).....	11
Abb. 4: Ablauf C4EE (Swisscontact, 2014, S. 19).....	15
Abb. 5: Teilnehmende C4EE 2016 (Swisscontact, o.D., S. 1).....	18
Abb. 6: Capability Approach (Modifiziert nach Joan Miquel Verd & Marti Lopez, 2011, S. 7)	24
Abb. 7: Ablauf der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse (nach Udo Kuckartz, 2014, S. 78).....	34

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Gliederung des Bildungssystems (leicht modifiziert nach Ilda Micaj, 2010, S. 51).....	7
Tab. 2: Sampelstruktur (eigene Darstellung).....	32

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
BIP	Bruttoinlandprodukt
C4EE	Coaching for Employment and Entrepreneurship
DEZA	Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit
EZA	Entwicklungszusammenarbeit
FAO	Food and Agriculture Organization of the United Nations
GTAI	Germany Trade & Invest
HDI	Human Development Index
HSLU-SA	Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
ILO	International Labor Organisation
IWF	Internationaler Währungsfonds
MRG	Minority Rights Group International
NES	National Employment Service
NGO	Non-governmental Organisation
o.D.	ohne Datum
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
Tab.	Tabelle
UN	United Nations
UNDP	United Nations Development Programme

*“Poverty is not just a lack of money;
it is not having the capability to realize one's full potential as a human being”*

Amartya Sen (1999, S. 87)

1 Einleitung

Junge Erwachsene sind in Albanien oft von Berufsbildung und dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen. In den letzten Jahren hat die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (HSLU-SA) in Albanien im Auftrag der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) und in Zusammenarbeit mit der Organisation Swisscontact sowie lokalen Organisationen das Projekt *Coaching for Employment and Entrepreneurship* (C4EE) entwickelt. Fast im ganzen Land wurden junge Erwachsene aus marginalisierten Gruppen in der Berufsfindung und dem Arbeitseinstieg begleitet. Bisher sind über C4EE nur quantitative Daten vorhanden. Um ein vollumfängliches Bild zu erhalten, wird in der vorliegenden Arbeit eine qualitative Untersuchung des Projektes vorgenommen. Durch die explorative Erforschung des Projektes soll neues Handlungswissen generiert werden, welches für die Praxis anwendbar ist. Um den albanischen Kontext zu verstehen, werden in dieser Arbeit zunächst Hintergründe zu der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Situation des Landes aufgeführt und das Konzept des Projektes C4EE beschrieben. In der Untersuchung – und somit auch im theoretischen Teil dieser Arbeit, in Kapitel drei – werden der Capability Approach nach Amartya Sen und das Empowerment-Konzept einen Rahmen bilden. Wie Sens Konzept für diese Untersuchung nutzbar gemacht wird, ist im Kapitel vier erläutert. Ebenfalls in Kapitel vier ist die Beschreibung des methodischen Vorgehens zu finden. In Kapitel fünf werden die Ergebnisse dargestellt und in Kapitel sechs anschliessend diskutiert. Eine Beurteilung der Befunde und weiterführende Empfehlungen schliessen die Arbeit ab.

1.1 Fragestellung

Die Untersuchung beschäftigt sich mit der Frage, welche Auswirkungen C4EE auf die Teilnehmenden hatte. Es wurden fünf Fragestellungen formuliert:

- I Welche Ziele werden mit welchen Massnahmen bei den Teilnehmenden von C4EE verfolgt?
- II Welche Effekte der Coachings lassen sich aus Sicht der Teilnehmenden identifizieren?
- III Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten haben die Teilnehmenden dank dem Coaching?
- IV Was hat sich in der Lebenswelt der Teilnehmenden nachhaltig verändert?
- VI Welche Modifikationen von C4EE können aus den Erfahrungen der Teilnehmenden für zukünftige Coachings abgeleitet werden?

Die erste Frage wird im Beschrieb von C4EE am Ende des zweiten Kapitels beantwortet. Die Fragen zwei und drei werden im Kapitel fünf und sechs beantwortet. Auf die vierte und fünfte Frage wird hauptsächlich im Kapitel sieben eingegangen.

1.2 Institutioneller Kontext der Untersuchung

Die vorliegende Untersuchung fand im Kontext von verschiedenen Institutionen statt. Die HSLU-SA ist eine öffentlich-rechtliche Institution. Als Fachhochschule erfüllt sie einen vierfachen Leistungsauftrag: (1) Ausbildung, (2) Weiterbildung, (3) Forschung und Entwicklung und (4) Dienstleistung. Im Rahmen einer solchen Forschung und Entwicklung zog die Stiftung Swisscontact 2010 die HSLU als Projektpartnerin für die Entwicklung und Umsetzung des Projekts C4EE heran. Swisscontact erhielt zuvor von der DEZA den Zuschlag für einen Auftrag, eine arbeitsmarktliche Initiative zur Bekämpfung der Diskriminierung der Roma und anderer marginalisierter Bevölkerungsgruppen zu lancieren (Isabel Baumgartner, 2015, S. 5).

Die für diese Bachelorarbeit massgebenden Rahmenbedingungen wurden von der HSLU-SA vorgegeben. Das bedeutet, dass die vorliegende Arbeit an verschiedene formale und inhaltliche Kriterien gebunden ist. Die Untersuchung von C4EE im Rahmen einer Bachelorarbeit wurde von den beiden Dozenten Peter Stade und Bernard Wandeler vorgeschlagen, die von der HSLU-SA die Projektverantwortung für C4EE haben. Die Autoren der Arbeit, Mitja Mosimann und Yves Koth, beide Studierende der HSLU-SA, haben ihr Interesse an dieser Untersuchung bekundet. Im September 2018 fanden im Rahmen einer Studienreise Gespräche mit den Dozierenden und Swisscontact Albanien statt. Im Anschluss wurde eine Vereinbarung über die Verantwortlichkeiten festgelegt. Swisscontact unterstützte die Studierenden bei der Organisation der Interviews und stellte eine Dolmetscherin zur Verfügung. Ausserdem wurden quantitative Daten und Informationen bereitgestellt. Peter Stade und Bernard Wandeler definierten die grobe Aufgabenstellung der Bachelorarbeit und unterstützten die Studierenden bei der Erarbeitung der Fragestellungen sowie der Entwicklung einer Disposition. Darüber hinaus wurden Informationen und Materialien zum methodischen Konzept von C4EE zur Verfügung gestellt. Die Autoren schliesslich erarbeiteten das Forschungsdesign, legten die Stichprobe fest, waren zuständig für die Datenerhebung und Auswertung sowie die Erstellung der Arbeit.

2 Hintergründe

Um den Kontext dieser Arbeit zu erläutern, wird im folgenden Kapitel auf die Hintergründe des Projektes C4EE eingegangen. Um einen vollumfänglichen Eindruck des C4EE zu erhalten, wird zuerst die wirtschaftliche Situation in Albanien beschrieben. Als Vergleichsgrösse werden Kennzahlen aus der Schweiz beigezogen. Danach wird die Situation von marginalisierten und vulnerablen Gruppen in Albanien in einem eigenen Kapitel dargestellt. Zum Schluss werden die Zielgruppe, die Projektziele und der Ablauf von C4EE vorgestellt sowie einige quantitative Daten näher betrachtet.

2.1 Wirtschaftliche Situation in Albanien

Albanien hat eine Fläche von rund 28 000 Quadratmetern. Gemäss der United Nations (UN, 2017) lebten im Jahr 2015 ca. 2.9 Millionen Menschen in Albanien. Etwa drei Viertel des Nordens, Südens und der Mitte bestehen aus Bergen und Hügeln. Im Gegensatz zu dem zerklüfteten Gelände und den begrenzten Ackerflächen in den Bergregionen bieten die westlichen Ebenen neben dem Adriatischen Meer einen Reichtum an Rohstoffen, darunter Chrom (5% der gesamten Weltreserven), Kupfer, Eisen, Öl, Bauxit, Phosphat, Asbest, Kohle, Marmor und Ton (Vasilika Kume & Shyqyri Llaci, 2000, S. 104). Seit dem Ende des kommunistischen Regimes ist die Gewinnung dieser Rohstoffe jedoch kaum noch möglich (ebd.).

Von 1945 bis 1990 war Albanien eine kommunistische Diktatur und wurde oft als die Hochburg des Stalinismus bezeichnet. Das Wirtschaftsmodell, das nach dem Zweiten Weltkrieg von Enver Hoxha angewandt wurde, hat seine Wurzeln in der Politik Stalins und zeichnete sich durch eine Autoritäre und zentralisierte Wirtschaftsplanung sowie Zwangskollektivierung der Landwirtschaft aus. Industrie und Handel waren verstaatlicht. Polizei und Geheimdienste sorgten für strenge Kontrollen der Gesellschaft und es kam zu politischen „Säuberungen“. Mit dem Zusammenbruch der Diktatur begann in den 90er Jahren die Transformation der albanischen Gesellschaft zur freien Marktwirtschaft (ebd. S. 105-106).

Nach einer Krisenzeit im Jahr 1997, als eine Reihe von Banken zusammenbrachen, trat die Wirtschaft von 2000 bis 2008 in eine Phase schnellen Wachstums ein (Chris Jarvis, 2000, S. 15). Ein wichtiger Faktor für das Wachstum war die grossangelegte Auswanderung und die damit verbundenen Einnahmen aus Überweisungen aus dem Ausland, auch Rimessen genannt (Etleva Gërmenji & Lindita, Milo, 2011, S. 342). Bis 2007 erreichte der Wert dieser Überweisungen etwa 14% des Bruttoinlandproduktes (BIP) des Landes (etwa 1 Milliarde Euro) und war somit eine der wichtigsten finanziellen Ressourcen für die wirtschaftliche Entwicklung (Laetitia Duval & Francois-Charles Wolff, 2010, S. 76). Nach dem Ausbruch der Krise in der Eurozone und dem Verlust von Arbeitsplätzen für emigrierte Arbeitnehmende in Griechenland und Italien gingen die Transaktionen jedoch zurück und erreichten bis 2016 rund 9%

des BIP¹ (Duval & Wolff, 2010, S. 76.). Die albanische Wirtschaft erlebte die Auswirkungen der Wirtschaftskrise in der Eurozone später als die meisten anderen Länder: Die Wachstumsrate des realen BIP sank auf 3,7% im Jahr 2010, 2,5% im Jahr 2011 und 1,6% im Jahr 2012 (Bank of Albania, 2014, S. 62). Gegen Ende 2013 wurde das Wirtschaftswachstum negativ, bevor es sich Anfang 2014 mit einem Wachstum von 1,65 % pro Jahr im Rahmen des ersten Quartals 2014 erholte (ebd., S. 64). Im Zeitraum von 2009 bis 2015 betrug das durchschnittliche Wirtschaftswachstum lediglich 2,4% pro Jahr. Anstatt sich an das neue aussenwirtschaftliche Umfeld anzupassen und Reformen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität der Wirtschaft durchzuführen, verliessen sich Unternehmen und Regierung auf immer grössere Mengen an Fremdkapital und Verschuldung. Bis 2015 stieg die Auslandsverschuldung auf 73% des BIP, gegenüber 26% im Jahr 2007. Ein geringes Wachstum hat die Steuereinnahmen unter Druck gesetzt und zu einem Anstieg der Staatsverschuldung geführt (Engjëll Pere & Will Bartlett, 2019, S. 74-75). Anfang 2014 berichtete der internationale Währungsfonds (IWF), dass die Verschuldung des albanischen Staates mit über 60% des BIP zu den höchsten in Südosteuropa gehört und die Finanzpuffer weitgehend erschöpft sind (IWF, 2014, S. 76). Als Reaktion darauf hat die Regierung eine Finanzpolitik der Konsolidierung verfolgt (Pere & Bartlett, 2019, S. 74-75). Dies dürfte sich in den nächsten Jahren fortsetzen, da im Rahmen einer 2014 vereinbarten erweiterten IWF-Fondsfazilität in Höhe von 330 Mio. Euro für 36 Monate zugesagt wurde, die von der Finanzkonsolidierung und einer Kürzung des Haushaltsdefizites abhängig ist. Dies wurde durch einen Anstieg der Steuereinnahmen und Kürzungen der öffentlichen Ausgaben erreicht, die sich hauptsächlich auf die Investitionen auswirkten. Das dürfte in den kommenden Jahren zu einem anhaltenden Rückgang des Wirtschaftswachstums führen (ebd.).

Die schwache Wirtschaft, die Schulden und der Sparkurs des Staates wirken sich auf den Arbeitsmarkt, den Sozialstaat, das Bildungssystem und letztlich auch auf die demographische Entwicklung Albanien aus.

2.1.1 Arbeitsmarkt

Aus Sicht der Volkswirtschaftslehre unterteilt sich die Wirtschaft in drei Sektoren: Dem primären Sektor werden die Land- und Forstwirtschaft sowie die Energieerzeugung zugeordnet. Zum sekundären Sektor zählen die Industrie und das Handwerk, während dem tertiären Sektor der Handel und Dienstleistungen zugehören (Bernd Weitz & Anja Eckstein, 2011, S. 17). Die Abb. 1 und 2 stellen die Verteilung der Arbeitnehmenden auf die drei Sektoren in Albanien und der Schweiz dar. Aus diesen Zahlen wird ersichtlich, wie gross in Albanien der primäre Sektor ist. Zudem zeigt sich, dass das Verhältnis im sekundären Sektor in etwa gleich ist, was im Umkehrschluss bedeutet, dass die Schweiz im tertiären Sektor einen massiv höheren Anteil aufweist.

¹ Genauere Informationen über die Rimesen folgen im Kapitel 2.1.4.

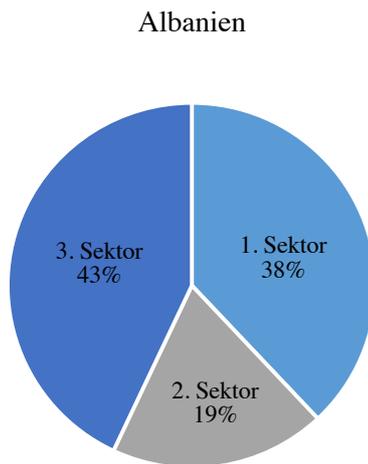


Abb. 1: Wirtschaftssektoren Albanien (Statista, 2019a)

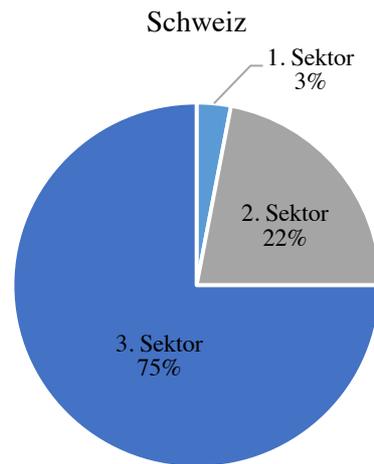


Abb. 2: Wirtschaftssektoren Schweiz (BfS, 2017)

Ein weiterer wichtiger Kennwert einer Wirtschaft ist die Arbeitslosenquote, welche angibt, „wie hoch der Anteil der als arbeitslos gemeldeten Personen an der Gesamtzahl aller zivilen Erwerbspersonen ist“ (Weitz & Eckstein, 2011, S. 73). In Albanien lag im Jahr 2018 die Arbeitslosenquote bei 13.9% (Statista, 2019b). Die Schweiz wies Ende Jahr 2018 eine Quote von 2.9% auf (Statista, 2019c).

Eine weitere Kennzahl eines Arbeitsmarktes ist die Jugendarbeitslosenquote, die als Anteil der 15 bis 24-Jährigen, die keine Arbeit haben, jedoch verfügbar und auf der Suche nach Arbeit sind, definiert ist (Statista, 2019d). Somit zeigt die Jugendarbeitslosenquote den Anteil der Arbeitslosen gemessen an den gleichaltrigen Erwerbspersonen und nicht an der Gesamtbevölkerung. In der Schweiz belief sich diese Zahl laut Statista im Jahr 2018 auf 7.9% (ebd.). In Albanien zeigt sich eine prekäre Situation, die Jugendarbeitslosenquote belief sich im Jahr 2016 auf 32.7% (Statista, 2019e).

Durch die hohe Arbeitslosigkeit in Albanien kam es laut Dhimitër Doka und Herbert Baumhackl (1998) dazu, dass sich bereits 1998 neben dem offiziellen Arbeitsmarkt ein ständig wachsender informeller Sektor etablierte, welcher Arbeitslose und Arbeitnehmende mit geringem Einkommen anzog (S. 38). Mittels dem BIP nach Ausgaben- und dem BIP nach Produktionsansatz kann die Grösse der informellen Wirtschaft bestimmt werden. Im Jahr 2013 machte diese in Albanien 32.7% des BIP nach Ausgabenansatz aus (Merita Boka & Giuseppe Torlucci, 2013, S. 214). Der Vergleich zur Schweiz (6.2%) zeigt, dass dies ein massiver Anteil ist (Friedrich Schneider, 2017, S. 21). Riselda Kaja (2016) beschreibt, dass die Menschen in Albanien die informelle Beschäftigung als etwas Legales wahrnehmen aber dennoch viele informell Beschäftigte eine formelle Anstellung bevorzugen würden. Die betroffenen Menschen haben vor zwei Aspekten Angst: Erstens vor dem Verlust der Arbeit und zweitens vor den gefährlichen Arbeitsbedingungen. Solche Unsicherheiten sind eine Folge des Mangels an Rechtssicherheit in Albanien (ebd.). Letztendlich ist Schwarzarbeit ein dringend benötigtes Zusatzeinkommen für viele Menschen, die mit dem existenziellen Minimum leben (Doka & Baumhackl, 1998, S. 38).

Eine besonders gefährdete, vulnerable Gruppe für Arbeitslosigkeit und die Arbeit im informellen Sektor sind Angehörige der Roma und Egyptians² (Michaela Salamun, 2009, S. 151). Für diese marginalisierten Bevölkerungsgruppen bedeutet dies, dass die Arbeitslosigkeit sehr hoch ist und in einigen Gemeinden auf 90% und in den Städten Gjirokastra und Delvina auf fast 100% geschätzt wird (ebd., S. 157).

2.1.2 Sozialstaat

Claudia Schuwey und Carlo Knöpfel (2014) bezeichnen den Sozialstaat, nebst Familie und Markt, als eine von drei Institutionen eines Wohlfahrtsstaates. Er hat das primäre Ziel, individuellen Notlagen vorzubeugen und Menschen in Not zu helfen (S. 145). Schuwey und Knöpfel (2014) betonen, dass der Sozialstaat der Schweiz eine Errungenschaft des Staates ist und viele Menschen vor Lohnausfällen durch Sozialversicherungen, verschiedenen kantonalen Bedarfsleistungen und Sozialhilfe geschützt sind (S. 154). Zum albanischen Sozialstaat meint Kaja (2017), dass in den Jahren nach dem Kommunismus gelungen ist, ein Fundament eines demokratischen, modernen und marktorientierten Sozialstaates zu legen.

Der albanische Sozialstaat ist jedoch stark abhängig von den Einnahmen und der Steuerdisziplin der Bevölkerung, welche gerade durch den hohen Anteil von Schwarzarbeit nicht gegeben sind. Seit 1993 gibt es ein neues Sozialversicherungssystem, das eine obligatorische Sozialversicherung umfasst, die die Risiken vorübergehender Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Schwangerschaft, Alter, Invalidität, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Arbeitslosigkeit umfasst. Für Arbeitgeber und Einzelunternehmer gibt es einen Versicherungsschutz bei Schwangerschaft und Alter, Invalidität. Die Sozialversicherungen in Albanien bauen auf dem Generationenprinzip auf, bei dem die aktive Generation für die passiven Generationen oder die erwerbstätige Bevölkerung für die Nicht-Erwerbstätige bezahlt (Albana Agolli, 2008, S.83-84).

Allerdings sind in verschiedenen Bereichen deutliche Mängel erkennbar. Bei den Krankenversicherungen haben mangelnde staatliche Aufsicht zu einem grösstenteils korrupten Gesundheitssektor geführt. Oft sind informelle Leistungen an das Personal nötig, damit Behandlungen nicht ausbleiben. Gerade im landwirtschaftlichen Bereich gibt es ausserdem eine hohe Anzahl nicht-versicherter Personen. Arbeitslosengeld wird für ein Jahr gewährt und kann nur beansprucht werden, wenn die antragstellende Person beim Arbeitsamt registriert ist und in den letzten 12 Monaten regelmässig Beiträge einbezahlt hat. Ausserdem dürfen keine anderen Sozialleistungen bezogen werden. 2007 waren lediglich 6% der Arbeitslosen bezugsberechtigt (Bettina Hofmann, 2014, S. 24).

Salamun (2009) betont, dass 95 % der Angehörigen der Roma und 91 % der Egyptians, welche arbeitslos sind oder informell arbeiten, keinen Beitrag zu den Sozialversicherungen leisten können und daher nicht davon profitieren können (S. 157). Lediglich 2 % der Angehörigen der Roma und 3.3 % der Egyptians erhalten Arbeitslosenunterstützung (ebd.).

² Genauere Informationen über die Minderheiten in Albanien folgen im Kapitel 2.2.

2.1.3 Bildungssystem

Michael Schmidt-Neke (2017) geht davon aus, dass sich in den letzten Jahren im albanischen Bildungswesen nichts Grundsätzliches verändert hat (S. 25-26). Dauerhafte Probleme wie Überkapazität an Schulen und Hochschulen, Korruption und Nepotismus bei Prüfungen und Ausschreibungen oder Schulabbrüche zahlreicher gesetzlich Schulpflichtiger bestehen weiterhin (ebd.). Tab. 1 zeigt, wie das Bildungssystem Albaniens aufgebaut ist. Schulpflicht besteht von der ersten bis zur neunten Klasse. Neben der Mittelschule und Universität gibt es auch die Möglichkeiten die Berufsschule zu besuchen.

Elementar	Primar					Sek				Sek II			Universität										
Kindergarten	Neunjährige Schule																	Mittelstufe	Universität				Schuljahr
	Unterstufe					Oberstufe				Berufsschule Unterstufe			Berufsschule		Fachhochschule								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17						
	Schulpflicht																						
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Alter		

Tab. 1: Gliederung des Bildungssystems (leicht modifiziert nach Ilda Micaj, 2010, S. 51)

Schmidt-Neke (2017, S. 23) beschreibt aktuelle Schwierigkeiten in diesem Bildungssystem. So sind die Übergänge zwischen den Schulstufen eher kompliziert. Da die Bewerbungsquote für die Hochschulen zunahm und sich gleichzeitig die Aufnahmequote nicht vergrößerte, können viele der Bewerbenden nicht ihr präferiertes Fach studieren. Hinzu kommt ein komplexes Berechnungs- und Zuweisungsverfahren (ebd.). Neben der eher begrenzenden Durchlässigkeit zu Hochschulen bemängelt die internationale Entwicklungszusammenarbeit (EZA) die fehlende Marktorientierung in den Berufsschulen (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, 2017; DEZA, 2015, S. 1). Schülerinnen und Schüler an Berufsschulen werden in Praxis und Theorie ausgebildet, ohne zu wissen, was Unternehmen erwarten und wie der Arbeitsmarkt funktioniert. Dies ist auch eine Ursache für die hohe Jugendarbeitslosigkeit (ebd.). Die Berufsausbildung in Albanien genießt keinen guten Ruf hinsichtlich der Qualität und wird nur von wenigen Personen genutzt (Micaj, 2010, S. 58).

Eines der gravierendsten Probleme nach Schmidt-Neke (2017, S. 23-24) ist der Menschenhandel und dessen Auswirkungen auf die Bildung. Eltern von vielen jungen Frauen halten ihre Töchter von außerschulischen Aktivitäten fern oder schicken sie gar nicht zur Schule. Mittels Gewalt oder unter falschen Versprechungen finden Verschleppungen statt, die mit Zwang zur Prostitution führen. Allgemein kann gesagt werden, dass die vielfältigen sozialen Probleme der albanischen Gesellschaft zu ungleichen Bildungschancen führt (Schmidt-Neke, 2017, S. 25). Besonders betroffen von der Benachteiligung sind Kinder armer Familien, Kinder in ländlichen Regionen, Kinder in den durch

Binnenmigration neu entstanden Randbezirken, Mädchen aus ärmeren Familien und insbesondere auch diskriminierte ethnische Minderheiten (Schmidt-Neke, 2017, S. 25.)

2.1.4 Migration

Gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) ist die albanische Arbeitsmigration nach Westeuropa im Vergleich zu ihrem Höchststand im Jahr 2015 rückläufig, sie bleibt jedoch ein Problem und betrifft in erster Linie junge Erwachsene (SECO, 2018, S. 6). Infolgedessen und aufgrund einer niedrigen Geburtenrate wird die Bevölkerung Albanien schnell altern. Dies setzt das auf dem Generationenprinzip beruhende Sozialsystem zusätzlich unter Druck. Albanien ist weder ein Zielland noch ein Transitland von Migration, was diese Problematik zusätzlich verschärft (ebd.). Während dem kommunistischen Regime war die Aussenmigration völlig unterbunden, was dazu führte, dass erst nach dessen Ende die Migration eine Chance für viele Menschen darstellte (Doka & Baumhackl, 1998, S. 38). Im Jahr 2017 hatte Albanien einen Wanderungsverlust von 5.2% (Statista, 2018). Die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland für Aussenwirtschaft und Standortmarketing, *Germany Trade & Invest* (GTAI, 2013), sieht die Gründe der hohen Migration in Albanien in den beständig steigenden Lebenshaltungskosten und dem insgesamt niedrigen Lohnniveau (S. 21). Eine für die Bevölkerung eher positive Folge der Abwanderung sind die Rimessen. Wie bereits erwähnt, haben diese einen grossen Einfluss auf die albanische Wirtschaft. Die Weltbank erhebt die Rimessen, welche über offizielle Kanäle erfolgen. Im Jahr 2000 waren es rund 600 Millionen, im Jahr 2008 rund 1.8 Milliarden und im Jahr 2017 etwa 1.3 Milliarden US-Dollar (World Bank, 2019). Nach Agim Leka (2013) waren die tatsächlichen Rimessen jedoch höher. Er schätzt für das Jahr 2000 3 Milliarden und für das Jahr 2007 5.1 Milliarden US-Dollar (S. 207). Duval und Wolff (2010, S. 76) gaben wiederum eine Milliarde US-Dollar an Rimessen für das Jahr 2007 an. Was alle Zahlen gemeinsam haben, ist der Rückgang seit den Jahren 2007 und 2008 (Leka, 2013, S. 207; Weltbank, 2019; Duval & Wolff, 2010, S.76). Duval und Wolff (2010, S.76) sehen dafür vor allem einen Grund: Die Wirtschaftskrise, von der alle westlichen Länder betroffen waren, hat zu einem Rückgang der einkommensschwachen Einwandernden und einer steigenden Arbeitslosigkeit geführt. Von der Krise waren auch Italien und Griechenland stark betroffen und in diesen beiden Ländern gibt es mehr als eine Million Menschen mit albanischem Migrationshintergrund. Die Krise hat viele gezwungen die Überweisungen einzuschränken (ebd.). Ein weiterer Grund ist, dass durch die Gründung neuer Familien in den Auswanderungsländer die Kosten des Lebensunterhalts gestiegen sind. Es wird mehr Geld vor Ort ausgegeben, und weniger nach Albanien transferiert (Leka, 2013, S. 207).

In Albanien ist die Landflucht, also Binnenmigration, eine weitere Herausforderung. Durch die Entwicklung der Wirtschaft und der damit verbundenen Vergrösserung des Dienstleistungssektors sank der Anteil der Beschäftigten in der Landwirtschaft und wird auch weiter sinken (Pere & Bartlett, 2019, S. 75). Dies dürfte zu einer zusätzlichen Binnenmigration aus ländlichen in städtische Gebiete führen,

was den Druck auf die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen wie Wohnungswesen, Verkehr, Bildung und Gesundheitswesen in den Städten und insbesondere in der Hauptstadt Tirana erhöht (Pere & Bartlett, 2019, S. 75). Doka und Baumhackl wiesen bereits im Jahr 1998 darauf hin, dass die (Binnen)Migration einen grossen Einfluss auf den albanischen Arbeitsmarkt hat (S. 38). Diese Aussage hat bis heute Gültigkeit.

2.2 Marginalisierte und vulnerable Gruppen in Albanien

Unter marginalisierten Menschen oder marginalisierten Gruppen verstehen Enrica Chiappero-Martinetti und Nadia von Jacobi (2015, S. 1) diejenigen, welche am Rande der sozialen, wirtschaftlichen und politischen Teilhabe stehen. Marginalisierte Personen gelten als besonders vulnerabel und erfahren oft in mehreren Bereichen Benachteiligung. Anders als die wirtschaftliche Ungleichheit und Armut ist das Konzept der ökonomischen Marginalisierung nicht klar in einem theoretischen Rahmen verwurzelt (ebd.).

Die *Minority Rights Group* (MRG, o.D) nennt folgende vulnerable ethnische Minderheiten in Albanien: Egyptians, Roma, Griechen, Mazedonier, Walachen, genauer Aromunen, Serben und Montenegriner. Obwohl sich der Lebensstandard für die Mehrheit der albanischen Bevölkerung im Zuge des Aufbaus einer Marktwirtschaft verbessert hat, wurden die Roma- und die Egyptian-Gemeinschaften durch den Übergang negativ beeinflusst. Sie sind heute die ärmste und am stärksten marginalisierte Bevölkerungsgruppe des Landes (Hermine De Soto, Sabine Beddies & Ilir Gedeshi, 2005, S. 9).

Gemäss Isabelle Maquet Engsted (2013) sind Alleinerziehende, Menschen mit Beeinträchtigungen, Kinder und Jugendliche, ältere Frauen und Männer, Migranten und Migrantinnen, Obdachlose und ethnische Minderheiten von sozialer Ausgrenzung betroffen (S.27).

Ähnlicher Meinung wie Engsted sind Gloria La Cava und & Rafael Nanetti (2000, S.1). Als marginalisiert in Albanien bezeichnen sie Jugendliche, die Gefahr laufen, die Schule zu verlassen, institutionalisierte und verlassene Kinder, junge Männer, mit einem erhöhten Risiko für kriminelles Verhalten, junge Männer, die Gefahr laufen, drogenabhängig zu werden, verlassene ältere Menschen und Frauen, welche Gefahr laufen, geschlechtsspezifisch missbraucht zu werden insbesondere junge Frauen, die der Gefahr des Menschenhandels und der Prostitution ausgesetzt sind (ebd.).

Die *International Labor Organisation* (ILO) benennt ausserdem folgende vulnerable Gruppen, die vom albanischen Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden (2011, S. 7): Menschen an der absoluten Armutsgrenze, Menschen ohne Ausbildung oder mit Grundschulbildung, Arbeitslose, selbständige oder landwirtschaftliche Familienarbeitende in der Landwirtschaft, landlose Menschen in ländlichen Gebieten, vulnerable Frauen, Roma und Mitglieder der Egyptian-Gemeinschaft sowie Menschen mit einer Beeinträchtigung.

Die Definition von Marginalisierung nach Chiappero-Martinetti und von Jacobi (2015, S. 1) weist darauf hin, dass in vielen Fällen marginalisierte Personen nicht bloss vor einer Herausforderung, sondern gleich

vor mehreren stehen. Es ist davon auszugehen, dass sich verschiedene Benachteiligungen in der Regel gegenseitig beeinflussen und summieren (Katharina Walgenbach, 2017, S. 55). Kombinationen solcher Benachteiligungen führen zu einer starken Mehrfachbenachteiligung: Junge Frauen, welche Angehörige der Roma sind und kaum Schulbildung aufweisen oder Jugendliche, welche Angehörige der Egyptians sind, arbeitslos und zudem eine leichte körperliche Beeinträchtigung aufweisen.

Es wird deutlich, dass marginalisierte Personengruppen nicht einheitlich definiert werden. Mal stehen ethnische Gruppen im Fokus, andere Definitionen beziehen sich auf die Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt und somit ökonomischen Ressourcen. Folglich ist auch die Frage wie viele Menschen in Albanien von Marginalisierung betroffen sind, nicht einfach zu beantworten. Eine weitere Schwierigkeit ist, dass es in Westeuropa seit dem Nationalsozialismus verpönt und verboten ist, Statistiken, die auf ethnischen Grundlagen basieren, zu erheben (Stéphane Laederich, 2014, S. 98). Einige Gruppen werden jedoch in der Literatur immer wieder benannt. Auf diese soll im Folgenden eingegangen werden.

2.2.1 Roma

Es liegen noch keine offiziellen Zahlen über die Grösse der Roma Community vor, aber die Schätzungen reichen von 80 000 bis 150 000, was einen Anteil zwischen ca. 2.5 bis 5% der Gesamtbevölkerung Albaniens ausmacht (MRG, o.D.). Marginalisierte Roma haben nach wie vor begrenzten Zugang zu Möglichkeiten in praktisch allen Bereichen der menschlichen Entwicklung wie Grundrechte, Gesundheit, Bildung, Wohnen, Beschäftigung und Lebensstandard (World Bank, 2018).

Die aktuell wichtigsten Daten einer Umfrage der *United Nations Development Programme* (UNDP) zeigen, dass zwischen marginalisierten Roma und benachbarten Nicht-Roma eine grosse Kluft in Bezug auf die menschlichen Fähigkeiten und das materielle Wohlergehen besteht (UNDP, 2018a, S. 1). Abb. 3 zeigt verschiedene Lebensbereiche, wo Roma Benachteiligung erfahren.

Während die Einschulungsrate von Roma-Kinder in Albanien mit 35% die höchste in Südosteuropa ist, liegt sie dennoch noch immer deutlich hinter der ihrer Nicht-Roma-Nachbarn. Die Bildungslücken sind gross, da mehr als die Hälfte der jungen Roma im Alter von 18-21 Jahren die obligatorische Schulzeit nicht abgeschlossen hat. Roma-Frauen heiraten weiterhin jung und die Häufigkeit früher Ehen ist anhaltend hoch. Obwohl seit 2011 Fortschritte erzielt wurden, ist es immer noch wahrscheinlicher, dass marginalisierte Roma in überfüllten Wohnungen leben. Ausserdem ist es unwahrscheinlicher, dass sie Zugang zu Leitungswasser und Strom haben, an die öffentliche Kanalisation oder einen Abwassertank angeschlossen sind (UNDP, 2018a, S. 2-4).

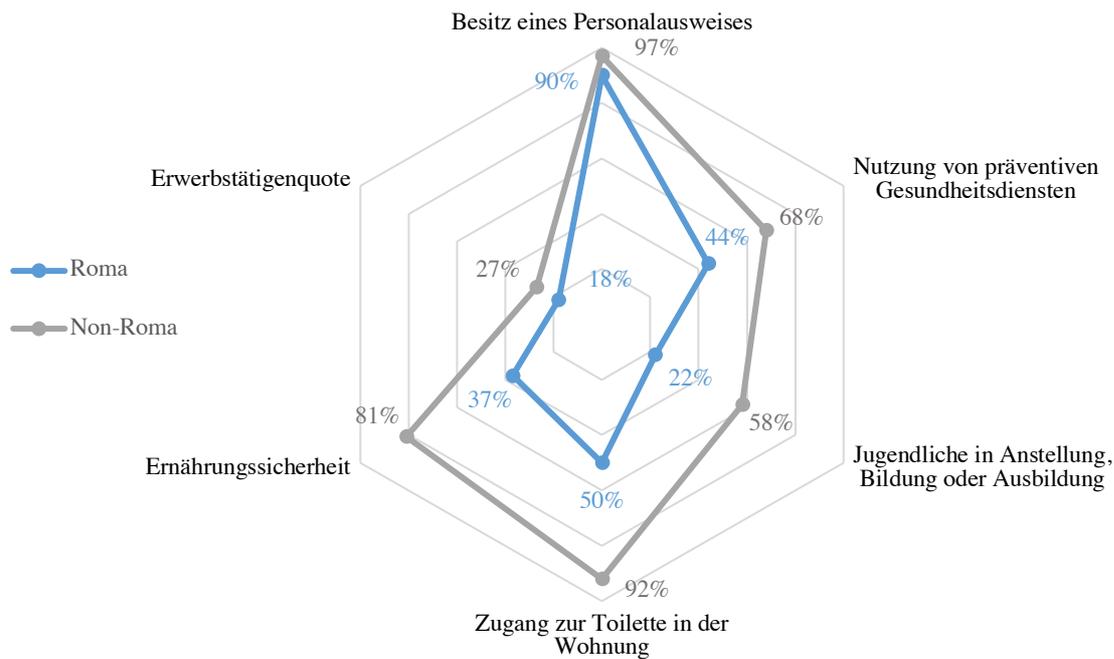


Abb. 3: Menschliche Fähigkeiten und Wohlergehen in Albanien, 2017 (UNDP, 2018a, S. 1)

2.2.2 Egyptians

Für die Zahl der Egyptians in Albanien gibt es keine aktuellen Erhebungen. Die Union der Egyptians Albanien behauptet, 200 000 bis 250 000 Egyptians zu vertreten, eine Zahl, die offiziell umstritten ist. Die Regierung leugnet die Existenz von Egyptians als eigenständige Gruppe und beteuert, sie seien vollständig in die albanische Gesellschaft integriert, weshalb sie auch nicht als Minderheit anerkannt sind (MRG, o.D.).

Dennoch lassen sich in der Literatur häufig Aussagen über die Marginalisierung von Egyptians finden. So gehört nach Elda Gjergji (2012) die Egyptian-Gemeinschaft zu den am stärksten marginalisierten Gruppen Albanien (S. 41). Patrick Simon, Emira Galanxhi und Olgeta Dhono (2015, S. 9) betonen, dass unter den verschiedenen gefährdeten Gruppen in Albanien, Roma und Egyptians die am stärksten benachteiligten und stigmatisierten sind. Simon et al. erhoben ein sozio-demographisches und wirtschaftliches Profil von Egyptians in Albanien. (ebd.). Die Erhebung zeigte, dass Egyptian-Kinder im Vergleich zu Roma-Kinder zwar eine höhere Einschulungsquote vorweisen, diese jedoch im Vergleich zu albanischen Kindern immer noch tiefer ist. 6% der sechs bis neun Jährigen Egyptians haben die Schule noch nie besucht, bei den zehn bis 14-Jährigen sind es 10%. Von den Kindern, die eigentlich an einer Schule angemeldet sind, besuchen 27.6% diese derzeit nicht (ebd., S. 23). 16% der Erwachsenen Egyptians haben keine Schulbildung, 5% waren in der Schule, haben jedoch kein Diplom. 31% besuchten die Primarschule. Zusammengefasst bedeutet das, dass mehr als die Hälfte der Egyptians lediglich einen Primarabschluss oder weniger besitzen (ebd., S. 25). Die Tatsache, dass zwei Drittel der arbeitswilligen Egyptians keinen Arbeitsplatz finden, sagt zum einen viel über den Mangel an

geeigneten Qualifikationen aus. Auf der anderen Seite besteht aber auch ein Missverhältnis zwischen ihren Fähigkeiten und Erwartungen des Arbeitsmarktes. Es kann von einer allgemeinen Diskriminierung der Egyptians ausgegangen werden (Simon et al., 2015, S. 31). Die Lebensbedingungen der Egyptians werden durch den Mangel an finanziellen Ressourcen und aufgrund ihres begrenzten Zugangs zu Bildung und Beschäftigung beeinträchtigt. Als Folge ihrer Ausgrenzung vom formalen Arbeitsmarkt sind viele Egyptians dem Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung ausgesetzt (ebd., S. 43).

2.2.3 Menschen mit Beeinträchtigungen

Wie zuvor erwähnt sind gemäss Engsted (2013) Menschen mit Beeinträchtigungen in Albanien von Marginalisierung und sozialer Ausgrenzung betroffen (S. 27). Die gleiche Aussage macht Gjergji (2012), betont jedoch, dass die Verfassung und das Gesetz die Diskriminierung von Menschen mit körperlichen, sensorischen, intellektuellen und geistigen Beeinträchtigungen verbietet (S. 44). Dennoch kommt es vor, dass Arbeitgebende, Schulen, Gesundheitsdienstleistende und andere staatliche Dienstleistungen Menschen mit Beeinträchtigungen diskriminieren. Das Gesetz würde vorschreiben, dass neue öffentliche Gebäude für Menschen mit Beeinträchtigungen zugänglich sein sollen. Die Regierung setzt das Gesetz nur sporadisch durch. So kommt es, dass eine weit verbreitete Armut, unregulierte Arbeitsbedingungen und schlechte medizinische Versorgung viele Menschen mit Beeinträchtigung vor erhebliche Probleme stellt (ebd.).

Dunja Mijatović, Menschenrechtskommissarin des Europarates, teilt diese Einschätzung. Sie stellt fest, dass der Rechtsrahmen für den Schutz und die Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen, insbesondere durch die Annahme des Gesetzes über die Eingliederung und den Zugang von Menschen mit Beeinträchtigungen im Jahr 2014 und des nationalen Aktionsplans von 2016, verbessert wurde. Dennoch betont Mijatović, dass weiterhin diese Menschen mit erheblichen Schwierigkeiten konfrontiert sind, die insbesondere auf Mängel bei der Umsetzung der bestehenden Rechtsvorschriften, strukturelle Probleme im Sozialfürsorgesystem und einen schlechten Zugang zu hochwertiger Bildung und Beschäftigung zurückzuführen sind. Zudem ist Mijatović besorgt darüber, dass in Albanien trotz des Engagements der Behörden für die Entinstitutionalisierung noch immer Menschen mit geistigen und psychosozialen Beeinträchtigungen, einschliesslich Kinder in Einrichtungen der sozialen Betreuung leben, obwohl es ein geeignetes Umfeld gäbe, welches jedoch zu wenig Unterstützung für die Betreuung erhält (Dunja Mijatović, 2018, S. 2).

2.2.4 Frauen als vulnerable Gruppe

Frauen in Albanien erlebten seit der Öffnung des Landes annähernd egalitäre Arbeitsmärkte und Bildungssysteme, während sie innerhalb des Haushalts durch traditionelle und patriarchalische Machtverhältnisse stark eingeschränkt blieben (Guy Stecklov, Calogero Carletto, Carlo Azzarri &

Benjamin Davis, 2010, S. 936). Die Frauenrechtsorganisation *Terre des Femmes* (2013) ist der Meinung, dass die albanische Gesellschaft nach wie vor patriarchal geprägt ist und geschlechtsspezifische Gewalt ein weitverbreitetes Phänomen ist (S. 1). Julia Moser (2013) erwähnt neben der häuslichen die sexuelle Gewalt gegenüber Frauen und betont, dass albanische Frauen gefährdet sind, Opfer von Frauenhandel und Zwangsarbeit zu werden (S. 2). *Amnesty International* berichtete im Jahr 2010, dass durch das Gewaltschutzgesetz, welches im Jahr 2007 in Kraft trat, Fortschritte im Kampf gegen häusliche Gewalt erkennbar seien. Mehr Frauen trauen sich heute, häusliche Gewalt bei den Behörden anzuzeigen (Amnesty International, 2010, S. 14). Gemäss *Food and Agriculture Organization of the United Nations* (FAO, 2016) gibt es keinen erkennbaren Unterschied in den Abschlussquoten der Grundschulbildung von Mädchen und Jungen in städtischen oder ländlichen Gebieten Albaniens (S.9). Signifikante Geschlechterunterschiede gibt es jedoch auf dem Arbeitsmarkt, da Frauen in allen Altersgruppen eine weitaus niedrigere Beschäftigungsquote aufweisen als Männer. Die Beschäftigungsquote für Frauen im Alter von 15-64 Jahren beträgt 40,7% gegenüber 55,4% für Männer. Im Durchschnitt liegt der Unterschied also etwa bei 15 Prozentpunkten (Pere & Bartlett, 2019, S. 82).

2.3 Projekt: Coaching for Employment and Entrepreneurship

Vor den beschriebenen wirtschaftlichen und sozialen Hintergründen wird deutlich, dass junge Erwachsene aus marginalisierten Gruppen in Albanien einen deutlich erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt und in das Berufsleben haben. Im Folgenden wird das Projekt C4EE vorgestellt, welches seit 2010 umgesetzt wird. Dabei werden Zielgruppen, Projektziele und deren Umsetzung beschrieben. In diesem Kapitel wird die erste Fragestellung beantwortet:

Welche Ziele werden mit welchen Mitteln bei den Teilnehmenden von C4EE verfolgt?

Das methodische Konzept von C4EE wurde speziell für die Integration marginalisierter Gruppen, insbesondere von Angehörigen der Roma und Egyptians, in den Arbeitsmarkt entwickelt. Das Coaching wurde in einem zweistufigen Ansatz umgesetzt: (1) Training von Coaches, (2) Umsetzung des Coachingzyklus mit den Teilnehmenden (Swisscontact, 2014, S. 11).

Die Ausbildung der Coaches umfasste neun Trainingsmodule die von Swisscontact und der HSLU-SA entwickelt wurden, dauert fünfzig Tage und wird mit einem Certificate of Advanced Studies der HSLU-SA abgeschlossen. Die Aufgabe der Coaches ist die Unterstützung von jungen Menschen in ihrem Übergang von der Arbeitslosigkeit, der Schwarzarbeit oder der Schule in den Arbeitsmarkt. Sie übernehmen Organisation und Durchführung des Coachings sowie die Koordination und Zusammenarbeit mit Gewerben der Privatwirtschaft (Swisscontact, 2014, S. 22-23; Stade, 2015, S. 2).

Umgesetzt wurden die Coachingzyklen zunächst von diversen *Non-governmental Organisations* (NGO). Diese Partnerorganisationen stellen die Coaches zur Verfügung und kümmern sich um den Unterhalt der Räumlichkeiten und Arbeitsmaterialien sowie den Kontakt zu den Teilnehmenden. Das Projekt wurde laufend ausgewertet und weiterentwickelt. 2014 wurde das Konzept von C4EE von den staatlichen Arbeitsagenturen, den *National Employment Services* (NES), mit einigen Änderungen übernommen (Stade, 2015, S. 2).

Für die Auswahl der Teilnehmenden wurden verschiedene Kriterien definiert (Swisscontact, o.D, S.1):

- Alter: 18-35 Jahre
- Geschlecht: Die Gruppe muss ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen (40 / 60)
- Bildungsniveau: Lese- und Schreibkenntnisse sind notwendig
- Wirtschaftlicher Status: Arbeitslos
- Motivation: Die Teilnehmenden müssen motiviert sein, ihre Zukunft zu verändern
- Familienunterstützung: Sie müssen die Unterstützung ihrer Familien haben

Zusätzlich wurden mehrere marginalisierte Gruppen explizit benannt (Swisscontact, o.D., S.1):

- Nicht-Gebildete Personen oder Personen mit tiefem Bildungsniveau
- Personen, die in ländlichen Gebieten leben, die kein oder ein sehr kleines Stück Land besitzen
- Frauen in Not
- Personen der LGBT-Community
- Personen der Roma- und der Egyptian-Gemeinschaft
- Personen mit einer Beeinträchtigung

Für das Coaching bei den NES wurden weitere Kriterien aufgestellt (Swisscontact, o.D., S. 1):

- Langzeitarbeitslose Personen
- Arbeitslose Arbeitssuchende, die Arbeitslosengeld beziehen
- Arbeitslose Arbeitssuchende, die von der Arbeitslosenunterstützung profitieren
- Arbeitslose Arbeitssuchende mit einer Beeinträchtigung
- Arbeitslose Arbeitssuchende, die zum ersten Mal in den Arbeitsmarkt eintreten (18-25)
- Rückgeführte Migrantinnen und Migranten mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten

2.3.1 Projektziele

Allgemein formuliert sind die Ziele des C4EE Empowerment auf individueller Ebene sowie Empowerment auf Gruppen- und Gemeinschaftsebene. C4EE zielt auf die Handlungskompetenz der Teilnehmenden ab, indem Selbst-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz gefördert werden. Eingeübt

werden diese Kompetenzen in der Gruppe, gemeinsam mit anderen Teilnehmenden. So soll zugleich der soziale Zusammenhalt gefördert werden (Martina Schilliger, Peter Stade & Bernard Wandeler, 2015a, S. 5-6). Konkret lauten die Ziele für die Teilnehmenden des C4EE (Stade, 2015, S. 1):

- Junge Erwachsene erwerben im Coaching-Zyklus Selbst-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenzen, die ihre Chancen erhöhen, angestellt zu werden, eigene Geschäftsideen anzugehen oder weitere Ausbildungen zu machen.
- Junge Erwachsene in Albanien werden durch die Coaches und das Gruppencoaching im Rahmen der Coaching-Zyklen in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt und in ihrer Identitätsbildung unterstützt.
- Die Teilnehmenden entwickeln einen Berufswunsch, kennen die Anforderungen der Arbeitswelt und können sich selbst in Bezug auf diese einschätzen.

2.3.2 Ablauf

Das C4EE ist in mehrere Elemente aufgeteilt. Abb. 4 zeigt, wie die Elemente aufeinander aufbauen und den Ablauf des Coachings.

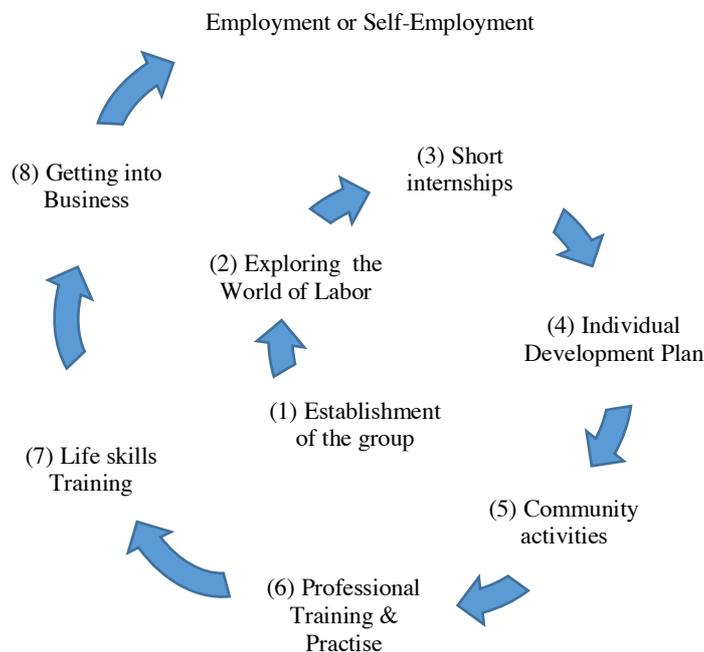


Abb. 4: Ablauf C4EE (Swisscontact, 2014, S. 19)

(1) Establishment of the Group: Nach einer Phase der Vorbereitung startet die eigentliche Arbeit mit der Gruppe. Die Teilnehmenden werden über die Dauer und den Ablauf informiert. Auch werden die

Erwartungen der Teilnehmenden erfragt. Ein wichtiger Schritt in dieser Phase ist das Kreieren eines konstruktiven Arbeitsumfeldes. Das bedeutet, dass sich die Teilnehmenden untereinander kennenlernen und Vertrauen zueinander aufbauen. Es werden Regeln der Zusammenarbeit festgelegt und erste Ziele des Coachings besprochen. In diesem Ausbildungselement wird der Grundstein für eine positive Gruppendynamik gelegt (Swisscontact, 2014, S. 37).

(2) *Exploring the world of labor*: In diesem Element setzten sich die Teilnehmenden mit ihren eigenen Interessen, Motivationen und Möglichkeiten auseinander. Sie erkunden den lokalen Arbeitsmarkt, schauen sich verschiedene Berufsfelder und später konkrete Tätigkeiten genauer an. Darauf aufbauend identifizieren sie mögliche Berufe. Ziel dieser Phase ist es, dass die Teilnehmenden sich auf maximal drei Berufsfelder festlegen, um dann das nächste Element umsetzen zu können (ebd., S. 39).

(3) *Short internships*: Dieses Element ist eine vertiefte Auseinandersetzung mit den zuvor festgelegten Berufen. Während maximal zwei Wochen schnuppern die Teilnehmenden in einem Gewerbe ihrer Wahl. Sie lernen dabei die verschiedenen Tätigkeiten eines Berufes besser kennen. Für diejenigen, die noch nie gearbeitet haben, stellt diese Phase ein erstes Kennenlernen der Berufswelt dar. Die Entscheidung für einen Beruf soll sich in dieser Phase konkretisieren. Die Teilnehmenden berichten anschliessend von ihren Erfahrungen in der Gruppe und tauschen sich aus (ebd., S. 41).

(4) *Individual Development Plan*: Nachdem die Teilnehmenden sich für einen Beruf entschieden haben, definieren sie individuelle, konkrete und realistische Ziele. Sie legen die Schritte zum Erreichen dieser fest und definieren Indikatoren für Erfolg. Es ist entscheidend, dass kurz-, mittel-, und langfristige Ziele definiert werden und mögliche Herausforderungen antizipiert werden. Der Plan kann immer wieder zur Standortbestimmung und Reflexion verwendet werden (ebd., S. 43).

(5) *Community Activities*: Dieses Element steht nicht im direkten Zusammenhang zu der Erkundung des Arbeitsmarktes. In kleinen Untergruppen entwickeln die Teilnehmenden eine Aktivität in ihren Gemeinden. Ziel ist es, dass sie in einer kleinen Situationsanalyse mit verschiedenen Zielgruppen (Familien, Frauen, Kinder, Senioren, etc.) Gespräche führen, um mehr über die Bedürfnisse der Gemeinde zu erfahren. Darauf aufbauend planen und organisieren die Teilnehmenden ein kleines Projekt (ebd., S. 45).

(6) *Professional Training and Practice*: In diesem Element des Coachings wird der *Individual Development Plan* umgesetzt. Die Teilnehmenden erwerben durch Praktika, On-The-Job Trainings oder Kurse spezifische berufliche Kompetenzen und Erfahrungen. Teilnehmende, die sich für die Gründung eines eigenen Unternehmens entschieden haben, werden bei der Entwicklung eines Businessplans unterstützt (ebd., S. 47).

(7) *Functional Skills Training*: Dieses Element findet während *Professional Training and Practice* statt. Ziel ist es, dass die Teilnehmenden essenzielle praktische Fertigkeiten wie Lesen, Schreiben oder Rechnen verbessern, die in der Arbeitswelt eine wichtige Rolle spielen. Der Coach organisiert dazu die Teilnehmenden, die ähnliche Wissenslücken haben, in kleineren Gruppen (ebd., S 51).

(8) *Getting Into Business*: Als letztes Element des eigentlichen Coachings konzentrieren sich die Teilnehmenden in dieser Phase auf die Suche nach einer Stelle. Ziel ist es, dass bis zum Ende dieses Elements alle Teilnehmenden ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz erhöht haben. Der Coach hilft bei der Komplettierung der Bewerbungsunterlagen und begleitet die Auflösung der Gruppe, indem er hilft, mit Gefühlen der Trennung und der Unsicherheit umzugehen (Swisscontact, 2014, S. 53).

2.3.3 Unterschiede von NES zu NGO

Grundsätzlich werden die Coachings entsprechend der verschiedenen Elemente bei den NGO sowie den NES gleich durchgeführt. Peter Stade sieht jedoch einige Unterschiede im Funktionieren und den Rahmenbedingungen der beiden Organisationen³:

NES sind staatliche Organisationen. Das C4EE ist eine der Dienstleistungen, die angeboten werden (Interview vom 27.07.2019). Die regionalen Büros werden durch das übergeordnete Hauptbüro in Tirana geleitet, welches wiederum direkt dem Ministerium unterstellt ist. Die NES werden also zentralistisch gesteuert und sind stark an staatlich-gesetzliche Bestimmungen gebunden. Das schränkt die Autonomie der regionalen NES-Büros ein, da sämtliche Entscheidungen über das Hauptbüro gefällt werden müssen, was die Entscheidungs- und Kommunikationswege länger macht. Das betrifft insbesondere die Finanzen. Das kann bedeuten, dass Geldflüsse für Materialien durch bürokratische und administrative Barrieren erschwert werden. Aufgrund administrativer Prozesse zeichnen sich die NES eher durch eine Kommstruktur aus. Das heisst, dass die Klientel von sich aus zu den Büros gehen muss. Für marginalisierte Gruppen kann dies eine Hürde darstellen. Die Zielgruppe ist bei NES offener formuliert, das C4EE zielt auf unterschiedliche vulnerable Gruppen ab (ebd.).

NGO sind kleinere Einheiten, die verschiedene Standorte haben. Die Standorte sind oft nahe bei der Klientel, beispielsweise in einem von Roma bewohnten Quartier. NGO sind meist durch andere Projekte bereits im Kontakt mit der Zielgruppe. Die NGO sind meist autonomer und durch ihre Grösse weniger anfällig für bürokratische Verlangsamungen. So sind Geldflüsse in der Regel auch schneller, da die Entscheidungswege tendenziell kürzer sind als bei den NES. NGO sind dafür oft von internationalen Geldgebern abhängig. Manche NGO haben eine klar definierte Zielgruppe, beispielsweise die Roma. Das bringt eine gewisse Nähe und Erfahrungswissen im Umgang mit diesen Zielgruppen. Viele NGO zeichnen sich eher durch eine Gehstruktur aus, was bedeutet, dass sie eher auf ihr Klientel zugehen und aktiv den Austausch suchen (ebd.).

Ein weiterer Unterschied betrifft die Starthilfen für Teilnehmende, die sich selbständig machen wollen. In den NES-Coachings wird keine individuelle Förderung zur Selbständigkeit vergeben, während manche NGO dies im C4EE so vorsehen, Teilnehmende beim Aufbau einer selbständigen Erwerbsarbeit finanziell zu unterstützen (ebd.).

³ Es handelt sich hier um eine persönliche Mitteilung. Das Interview fand am 27. Juni 2019 in der HSLU statt. Tonaufnahme und Gesprächsnotizen liegen bei den Autoren.

2.3.4 Quantitative Daten

Über das Projekt liegen quantitative Daten vor, welche jeweils am Ende eines Coachings durch Swisscontact erhoben werden. Neben der Anzahl der Teilnehmenden wird erhoben, wie hoch die Anzahl derjenigen ist, die nach Abschluss des Coachings über eine Anstellung verfügen.

Schilliger et al. gehen davon aus, dass rund 90% der Teilnehmenden während des Coachings eine Schnupperlehre oder ein Praktikum absolvieren (2015a, S. 8). Die Daten von Swisscontact werden unmittelbar nach dem Abschluss des Coachings erhoben, weshalb diese Anstellungsquote wenig über die weiteren Verläufe aussagt. Die Zahlen sind insofern aufschlussreich, als dass sie verdeutlichen, welche Personen eine Anschlusslösung und einen (Wieder)Einstieg in den formellen Arbeitsmarkt geschafft haben. Hier werden die Zahlen von den Coachings von 2016 vorgestellt, da für das Sampel dieser Untersuchung auch dieser Jahrgang ausgewählt wurde (vgl. Kapitel 4.2.1).

2016 konnten von den insgesamt 532 Teilnehmenden 275 am Ende des Coachings eine Anstellung vorweisen, was etwas mehr als die Hälfte (51,69 %) ausmacht. Ein Unterschied der Anstellungsquote zeigt sich hier zwischen NGO (64.7%) und NES (36.21%). Kein signifikanter Unterschied gibt es aufgrund des Geschlechtes. Bei weiblichen und männlichen Teilnehmenden war die Anstellungsquote etwa gleich (W: 48.55% / M: 51.45%) (Swisscontact, o.D., S. 1).

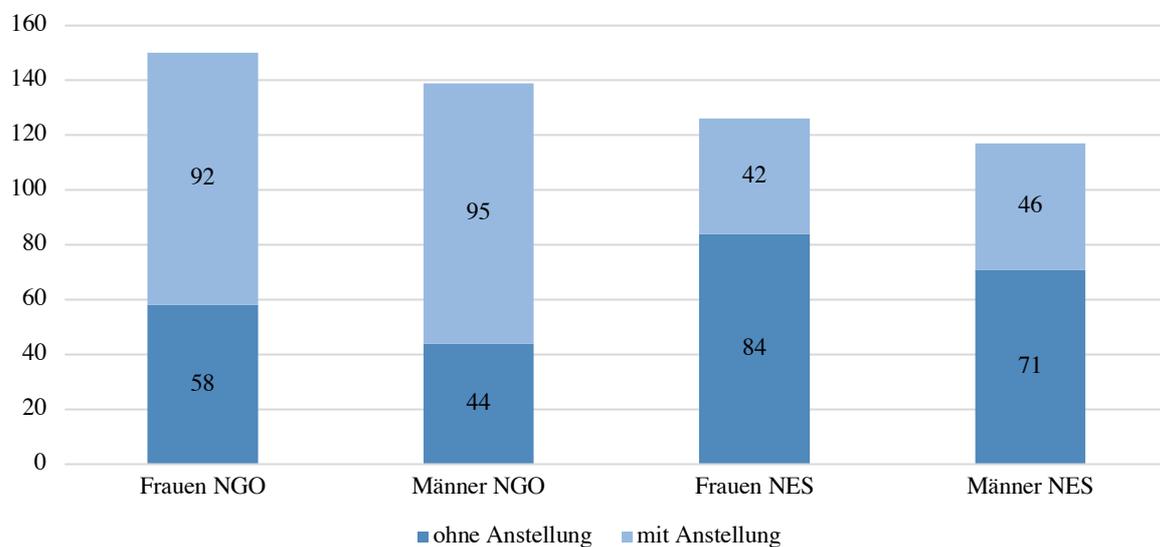


Abb. 5: Teilnehmende C4EE 2016 (Swisscontact, o.D., S. 1)

3 Theoretischer Bezugsrahmen

Der zentrale theoretische Bezugsrahmen der vorliegenden Untersuchung bildet der Capability Approach (dt. Befähigungsansatz). Wie im Kapitel 2.3 aufgezeigt, werden während des Coachings mit den Teilnehmenden sowohl individuelle Interessen als auch Ziele herausgearbeitet und Handlungsspielräume vergrössert. Die Autoren des Konzeptes von C4EE beziehen sich in ihrem Verständnis von Armut als mangelnde Bildungs- und Erwerbsmöglichkeiten auf den Capability Approach (Schilliger et al., 2015a, S. 29). Es ist daher naheliegend, diesen theoretischen Zugang für diese Untersuchung zu wählen. Im folgenden Kapitel wird zunächst der Capability Approach und seine Begriffe beschrieben.

In der deutschsprachigen Literatur wird überwiegend der Begriff Capability Approach verwendet, weshalb auch in dieser Arbeit der englische Begriff benutzt wird. Die relevanten Begriffe *Capabilities* und *Functionings* wurden in bisherigen deutschsprachigen Ausgaben unterschiedlich übersetzt. *Capabilities* als Fähigkeiten, Befähigungen und Verwirklichungschancen und *Functionings* als Funktionen und Funktionsweisen (Gunter Graf, 2017, S. 314). In dieser Arbeit werden im Folgenden die Begriffe Fähigkeiten und Funktionen verwendet.

Ein weiterer Bezugsrahmen für diese Untersuchung ist das Empowerment-Konzept. Die Grundidee des Empowerments liegt auch dem C4EE zugrunde, denn es geht letztlich darum, Handlungsspielräume zu vergrössern (Schilliger et al. 2015b, S. 264-265). Im zweiten Teil des Kapitels wird das Empowerment-Konzept näher vorgestellt.

3.1 Capability Approach

Der Capability Approach wurde vom indischen Ökonomen und Philosophen Amartya Sen⁴ entwickelt. Dem Konzept liegt der Begriff der Freiheit zugrunde, welcher hier zunächst beschrieben werden soll. Freiheit ermöglicht dem Menschen ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Sen differenziert zwei Funktionen von Freiheit.

Die *konstitutive Funktion* stellt die grundlegende, substanzielle Freiheit eines Menschen sicher. Dazu zählt zum Beispiel die Fähigkeit Hunger, Unterernährung oder heilbare Krankheiten zu vermeiden oder durch Lesen und Schreiben politisch zu partizipieren. Die konstitutive Funktion ermöglicht erst die grundlegende Freiheit eines Menschen und wird daher als das oberste *Ziel* betrachtet (Sen, 1999, S. 36-40).

Die *instrumentellen Funktionen* hingegen sind *Mittel*, um dieses Ziel sicherzustellen. Sen beschreibt fünf Arten von instrumenteller Freiheit: (1) *Politische Freiheit* ist die Möglichkeit mitzuentcheiden, Widerspruch zu äussern und am politischen Dialog teilzunehmen. (2) *Ökonomische Einrichtungen*

⁴ Amartya Sen ist Professor der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Harvard. Zu seinen Schwerpunkten gehören die Armutsforschung und die Wohlfahrtsökonomie. 1998 erhielt er den Nobelpreis für Ökonomie.

ermöglichen Menschen den Zugang zu ökonomischen Ressourcen. (3) *Soziale Chancen* beziehen sich auf den Zugang zum Bildungs- und Gesundheitswesen. (4) *Transparenzgarantien* betreffen die notwendige Offenheit in einer Gesellschaft wie Pressefreiheit und Informationspflicht. Unter (5) *Soziale Sicherheit* schliesslich versteht Sen Institutionen wie Arbeitslosenversicherungen oder Sozialhilfe. Diese fünf Freiheiten stehen in wechselseitiger Wirkung zueinander und verstärken sich gegenseitig (Sen, 1999, S. 36-40). Wer beispielsweise keinen Zugang zu einer Schule hatte und nicht alphabetisiert wurde, kann auch nur schwer am politischen Geschehen teilhaben oder sich informieren (Sen, 1993, S. 33). Oder am Beispiel von Albanien: Ohne die notwendigen sozialen Chancen in Form von Bildung und erworbenen Kompetenzen haben Menschen in Albanien erschwerten Zugang zu ökonomischen Einrichtungen insbesondere dem formellen Arbeitsmarkt (s. Kapitel 2).

Die fünf instrumentellen Freiheiten stärken die substantielle Freiheit und somit die Fähigkeit eines Menschen. Der Schwerpunkt des Konzeptes liegt auf der tatsächlichen Freiheit einer Person, die Dinge zu tun, die ihr wichtig sind. Der Capability Approach will also erfassen, welches Leben Menschen tatsächlich führen oder führen können. Sen unterscheidet dabei zwischen den Kategorien *Funktionen*, *Fähigkeiten* und *Selbstbestimmung* (Sen, 1993, S. 33; 1999, S. 75; 2010, S. 259).

3.1.1 Funktionen

Funktionen können konkrete Aktivitäten („Tun“) oder persönliche Zustände („Sein“) sein. Eine Funktion ist eine Leistung eines Menschen und spiegelt einen Teil des Zustands dieser Person wider. Die angestrebten Funktionen können elementare Gegebenheiten, wie „ausreichend ernährt“ oder ‚frei sein von Krankheiten‘ sein, aber auch komplexe Zustände wie „am gesellschaftlichen Leben teilhaben“ oder „sich um ein Kind kümmern“. Funktionen hängen direkt mit den Lebensbedingungen zusammen, sie beschreiben deren unterschiedliche Aspekte. Um eine Funktion zu erreichen, muss eine Person Ressourcen zur Verfügung haben und in der Lage sein, diese zu nutzen. Sen bringt folgenden Vergleich: Um Fahrrad fahren zu können (Funktion), braucht ein Mensch zunächst ein Fahrrad (Ressourcen) aber auch die Fertigkeit dieses zu bedienen (Sen, 1987, S. 48; 1999, S. 75; 2011, S. 7). Funktionen können zunächst als eine formale, moralisch neutrale Messgrösse betrachtet werden, die dazu dient, das Leben eines Menschen zu beschreiben (Graf, 2017, S. 314; Ingrid Robeyns, 2016).

3.1.2 Fähigkeiten

Wie aufgezeigt wurde, ist die zentrale Determinante für das Wohlergehen eines Menschen seine individuelle Freiheit. Die Fähigkeiten eines Menschen spiegeln die Möglichkeiten wider, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Fähigkeiten sind Kombinationen aus *möglichen* Funktionen. Während die Menge der Funktionen eines Menschen also dessen konkrete Leistung beschreiben, beschreibt die Menge an Fähigkeiten die Freiheit einer Person: Die Freiheit etwas zu verwirklichen und

die Freiheit aus verfügbaren Alternativen auszuwählen. Zur Verfügung stehende Fähigkeiten sind etwas Potenzielles, eine Ausdrucksform von Freiheit. Anders formuliert: Zur Verfügung stehende Fähigkeiten ermöglichen es, den Lebensstil zu realisieren, den ein Mensch als erstrebenswert erachtet (Sen, 1993, S. 31; 1999, S. 77; 2011, S. 7; Graf, 2017, S. 314; Sabina Alkire, 2004, S. 5).

Im wissenschaftlichen Diskurs wurde der Begriff Fähigkeiten unterschiedlich aufgegriffen. Der Philosoph Bernard Williams⁵ konkretisiert den Begriff der Fähigkeiten in seiner Rezension des Capability Approachs. Als einen wichtigen Aspekt nennt Williams (2000), dass bei einer Fähigkeit, welche das Wohlergehen positiv beeinflussen soll, freie Entscheidungsmöglichkeit gegeben sein muss (S. 103). Weiter hält er fest, dass eine Fähigkeit etwas Übergeordnetes ist. Je nach Situation, müssen bestimmte Bedingungen erfüllt sein, damit die Fähigkeit in konkretes Handeln umgesetzt werden kann. Fähigkeit können demnach nur schwer einzeln betrachtet werden. Die sozialen Umstände, unter welchen Menschen Fähigkeiten umsetzen, müssen berücksichtigt werden. Schliesslich wirft er auch die Frage auf, was denn eigentlich relevante Fähigkeiten sind und verwendet den Begriff der Grundfähigkeiten, also jene Fähigkeiten, die ins Gewicht fallen, wenn es den Lebensstandard oder das Wohlergehen betrifft (ebd., S 105-107).

Robeyns⁶ verdeutlicht, wie zur Verfügung stehende Ressourcen und mögliche Funktionen – also Fähigkeiten – durch drei Gruppen von Umrechnungsfaktoren beeinflusst werden: Erstens beeinflussen *persönliche Umrechnungsfaktoren* (z.B. Stoffwechsel, körperliche Verfassung, Geschlecht, Lesefähigkeiten, Intelligenz) wie eine Person Ressourcen in eine Funktion umwandeln kann. Ein Mensch mit Beeinträchtigung oder mit schlechter körperlicher Verfassung kann gewisse Funktionen möglicherweise nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen ausüben. Zweitens spielen *soziale Umrechnungsfaktoren* (z.B. öffentliche Politiken, soziale Normen, diskriminierende Praktiken, Geschlechterrollen, gesellschaftliche Hierarchien, Machtverhältnisse) und drittens *Umweltumwandlungsfaktoren* (z.B. Klima, geographische Lage) eine Rolle bei der Umwandlung. Wenn z.B. keine Infrastruktur vorhanden ist oder eine vorherrschende Gesellschaftskultur Bevölkerungsgruppen diskriminiert, wird es schwieriger oder sogar unmöglich, Ressourcen zu nutzen (Robeyns, 2006, S. 99).

Clemens Sedmak⁷ (2011, S. 29) beschreibt Fähigkeiten als das Vermögen, Möglichkeiten zu erschliessen, zu transformieren und zu realisieren. Für ihn liegen Fähigkeiten beim Capability Approach auf verschiedenen Ebenen und sind hierarchisch geordnet (ebd., S. 42). Er unterscheidet zwischen Fähigkeiten erster und zweiter Ordnung. Fähigkeiten erster Ordnung beschreiben das Realisieren einer Möglichkeit. Fähigkeiten zweiter Ordnung haben die Eigenschaft, dass sie Fähigkeiten verändern können, also Fähigkeiten, welche sich auf Fähigkeiten beziehen (ebd., S. 46). Er geht davon aus, dass

⁵ Bernard Williams (1929-2003) war Professor für Philosophie an der Universität Cambridge und an der University of California. Zusammen mit Sen veröffentlichte er das Buch *Utilitarianism and Beyond*.

⁶ Ingrid Robeyns hat den Lehrstuhl Ethik an der Universität Utrecht inne und ist Präsidentin der Human Development and Capability Association (HDCA), welche die interdisziplinäre Erforschung von Armut, Gerechtigkeit, Wohlstand und Wirtschaft fördert.

⁷ Clemens Sedmak ist Leiter des Zentrums Ethik und Armutsforschung an der Universität Salzburg.

erst diese Schlüsselfähigkeiten die Erschliessung weiterer Fähigkeiten ermöglichen. Fähigkeiten sind nicht äussere Eigenschaften, sondern immer mit einem Menschen verbunden. Demzufolge sind Fähigkeiten auch Ressourcen. Grundfähigkeiten sind demnach Fähigkeiten zweiter Ordnung, die es einem Menschen ermöglichen weitere Fähigkeiten zu Verwirklichen. Sen nennt dazu fünf Grundfähigkeiten: (1) Selbstreflexionsfähigkeit, (2) Entscheidungs- und Urteilsfähigkeit (3) Freundschaftsfähigkeit, (4) Fragefähigkeit und (5) Anteilnahmefähigkeit (ebd., S. 47).

Einen bedeutsamen Einfluss auf die Weiterentwicklung des Capability Approach hatte die amerikanische Philosophin Martha Nussbaum⁸. Sie legt dem Konzept den Begriff der Würde zugrunde. Nussbaum (2015) geht von der Idee aus, dass die Lebensbedingungen dem Menschen ein Leben verfügbar machen, das der menschlichen Würde angemessen ist (S. 38). Als absolutes Minimum für ein Leben in Würde nennt sie zehn zentrale Fähigkeiten:

(1) *Leben*: Die Fähigkeit, ein menschliches Leben normaler Dauer bis zum Ende zu leben. (2) *Körperliche Gesundheit*: Die Fähigkeit, bei guter Gesundheit zu sein, wozu auch eine angemessene Ernährung und eine angemessene Unterkunft gehören. (3) *Körperliche Integrität*: Die Fähigkeit, sich frei von einem Ort zum anderen zu bewegen und vor gewaltsamen oder sexuellen Übergriffen sicher zu sein. (4) *Sinne, Vorstellungskraft und Denken*: Die Fähigkeit, die Sinne zu benutzen, sich etwas vorzustellen, zu denken und zu schlussfolgern (5) *Gefühle*: Allgemein zu lieben, zu trauern, Sehnsucht, Dankbarkeit und berechtigten Zorn zu fühlen. Dazu gehört die Fähigkeit, an der eigenen emotionalen Entwicklung nicht durch Furcht und Ängste gehindert zu werden. (6) *Praktische Vernunft*: Fähig zu sein, eine Vorstellung vom Guten zu bilden und über die eigene Lebensplanung nachzudenken. (7) *Zugehörigkeit*: Fähig zu sein, mit und für Andere zu leben, sich um andere Menschen kümmern sowie sich an gesellschaftlicher Interaktion zu beteiligen. Dazu gehört auch über Selbstachtung und der Nichtdemütigung zu verfügen und fähig zu sein, mit Würde behandelt zu werden. (8) *Andere Gattung*: Fähig zu sein, in Rücksicht auf Tiere, Pflanzen und Natur und in Beziehung zu diesen zu leben. (9) *Spiel*: Lachen, spielen und sich Freizeitaktivitäten erfreuen zu können. (10) *Kontrolle über die eigene Umwelt*: Fähig zu sein, sich effektiv an den politischen Prozessen zu beteiligen, die das eigene Leben bestimmen. Fähig zu sein, als Mensch zu arbeiten, die praktische Vernunft einzusetzen und in sinnvolle Beschäftigung auf der Basis gegenseitiger Anerkennung zu treten (ebd., S. 41-42).

Sen argumentiert schliesslich, dass das, was ein Mensch braucht, um bestimmte Fähigkeiten zu erreichen, von Person zu Person stark variieren kann. Ein Beispiel: Was ein Mensch braucht, um sich ausreichend ernähren zu können, ist abhängig von seinem Stoffwechsel, der Körpergrösse, dem Geschlecht, dem Alter, den klimatischen Bedingungen und so weiter (Sen, 2003, S. 47). Diese Perspektive wird auch in Sens Definition von Armut deutlich.

⁸ Martha Nussbaum ist Professorin für Rechtswissenschaften und Ethik an der Universität Chicago und gilt als eine der wichtigsten Philosophinnen der Gegenwart. Sie entwickelte den Capability Approach weiter und erarbeitete ein eigenständiges, stärker politisch geprägtes, Konzept. Zusammen mit Sen gab sie das Buch *The Quality of Life* heraus.

3.1.3 Armut als Mangel an Fähigkeiten

Wie bereits ausgeführt, beurteilt der Capability Approach die substanzielle Freiheit eines Menschen, das Leben zu führen, das er oder sie zu schätzen weiss. Ansätze zur Armutsmessung, wie die absolute Einkommensarmut, greifen nach diesem Verständnis nicht weit genug. Nach Sen ist Armut ein Mangel an fundamentalen Fähigkeiten. Diese Perspektive schliesst die Ansicht nicht aus, dass ein niedriges Einkommen eine der Ursachen für Armut ist. Der Mangel an Einkommen kann ein Hauptgrund für ein Mangel an Fähigkeiten sein. Tatsächlich gibt es jedoch verschiedene Einflüsse auf den Mangel an Fähigkeiten. Erwerbsarbeit und Bildung haben einen grossen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, arm zu sein, an Verwirklichungschancen aber auch arm im Sinne einer finanziellen Armut. Das Verhältnis zwischen geringem Einkommen und geringen Fähigkeiten ist jedoch zwischen verschiedenen Individuen unterschiedlich (Sen, 1999, S. 87; Christoph Schröder, 2017, S. 31).

So gesehen sind Bildung und Erwerbsarbeit nicht nur Einflussfaktoren, sondern Teilaspekte von Armut. In der Beschreibung und Messung von Armut können so unterschiedliche Teilaspekte berücksichtigt werden (Sabina Alkire & Mauricio Apablaza, 2016, S. 11). Z.B. wurden in einer Studie zur multidimensionalen Armutsmessung in Europa die Aspekte Einkommen, Erwerbstätigkeit, materielle Deprivation, Bildung, Umwelt und Gesundheit berücksichtigt (Schröder, 2017, S. 32).

3.1.4 Human Development Index

Der Capability Approach versteht die menschliche Entwicklung als die Erweiterung von Fähigkeiten. 1990 haben die Ökonomen Mahbub ul Haq und Mehad Desai in Zusammenarbeit mit Sen den *Human Development Index* (HDI) geschaffen. Der HDI wurde konzipiert, um die Freiheit des Menschen zu betonen. Ihre Fähigkeiten sollten das Kriterium für die Beurteilung der Entwicklung eines Landes sein, nicht nur des Wirtschaftswachstums. Der HDI stellt somit eine Messgrösse für die durchschnittliche Leistung in den Schlüsseldimensionen der menschlichen Entwicklung dar. Die Schlüsseldimensionen sind (1) ein langes und gesundes Leben, (2) Wissen und (3) ein angemessener Lebensstandard. Daraus ergeben sich vier Indikatoren die gemessen werden: Lebenserwartung, durchschnittliche sowie voraussichtliche Schulbesuche und das Bruttonationaleinkommen (UNDP, 2018b, S. 1).

Sen legte den Fokus auf die Freiheit des Menschen, weil die Beurteilung des Fortschritts vor allem bezüglich der Zunahme der Freiheit der Menschen erfolgen soll aber auch weil Entwicklung primär von Selbstbestimmung und Handlungsfreiheit abhängig ist. Die grundsätzliche Bedeutung der menschlichen Fähigkeiten bildet eine feste Grundlage für die Bewertung des Lebensstandards und der Lebensqualität. Menschliche Entwicklung bedeutet, die Wahl- und Handlungsmöglichkeiten der Menschen zu erweitern. Dabei liegt der Schwerpunkt nicht auf rein ökonomischen Aspekten. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Arbeit, in die Menschen in unterschiedlicher Weise eingebunden sind und die einen grossen Teil ihres Lebens in Anspruch nimmt (Sen, 1999, S. 4; 2003, S. 54).

Albanien belegte 2018 den Rang 68 auf dem HDI-Ranking, der Index beträgt 0.785. Die durchschnittliche Beschulung beträgt 14.8 Jahre – im Vergleich dazu waren es 1990 noch 11.6 Jahre. Die durchschnittliche Lebenserwartung beträgt 78.5 Jahre (UNDP, 2018b, S. 2).

3.1.5 Selbstbestimmung

Der Capability Approach geht davon aus, dass Menschen ihr Leben unter geeigneten Bedingungen aktiv gestalten können und nicht nur passiv von ihrer Umwelt geprägt und vereinnahmt werden. Diese Sicht auf den Menschen umschreibt Sen mit dem Begriff *Agency*, welcher in der Literatur meist mit Selbstbestimmung übersetzt wird. Selbstbestimmung meint das Streben der Menschen nach Zielen oder Werten, die als wichtig erachtet werden. Menschen werden als die Autoren ihrer Entwicklung und ihrer Gemeinschaft verstanden. Daraus resultiert die Forderung, sie als solche Autoren ernst zu nehmen und in die entsprechenden Prozesse einzubinden (Sen, 1999, S. 19 & S. 137; Graf, 2017, S. 315). Sen sieht zwar einen Zusammenhang zwischen Selbstbestimmung und individuellem Wohlergehen, betont aber auch die Wichtigkeit der begrifflichen Unterscheidung. Was ein Mensch anstrebt, muss nicht immer das Wohlergehen fördern. Z.B. kann eine Person in Hungerstreik treten (Sen, 1987, S. 37). Wohlergehen im Sinne von Freiheit wird an den Fähigkeiten eines Menschen gemessen. Das heisst, dass bei der Betrachtung von Funktionen und Fähigkeiten immer auch die Ziele und Wünsche eines Menschen zu berücksichtigen sind. Nach Robeyns gilt dabei, alle Faktoren in den Blick zu nehmen, die dazu beitragen, dass Freiheit eine echte Option wird. Es ist beispielsweise erforderlich, dass ein gewisses Bildungsniveau erreicht wird, eine ausreichende materielle Versorgung besteht und die politischen Rahmenbedingungen zur Mitwirkung im Sinne einer Selbstbestimmung gegeben sind (Robeyns, 2006 S. 99-103; Graf, 2017, S. 315). Abb. 6 verdeutlicht wie die verschiedenen Begriffe des Capability Approaches zusammenhängen.

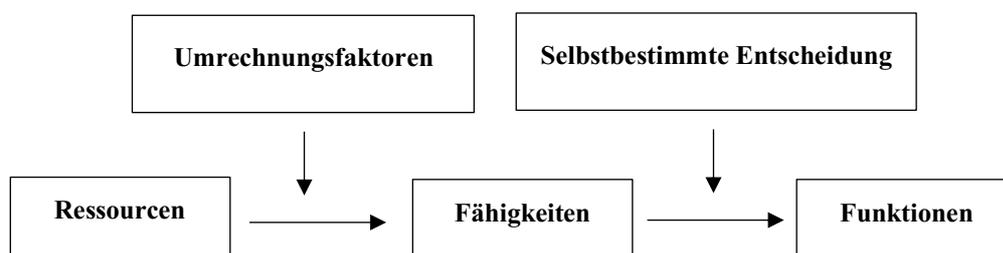


Abb. 6: Capability Approach (Modifiziert nach Joan Miquel Verd & Marti Lopez, 2011, S. 7)

Wenn es darum geht Menschen zu befähigen, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen und diese Entscheidungen in Handlungen umzusetzen, ist der Bezug zum viel diskutierten Konzept des Empowerments naheliegend. Verschiedene Forschungs- und Entwicklungsprojekte, deren theoretische Grundlage der Capability Approach ist, arbeiten mit dem Begriff Empowerment (etwa Alkire, 2004). Solava Ibrahim und Sabina Alkire (2007) haben ein Arbeitspapier vorgelegt, in welchem sie sich auf

Sen beziehend verschiedene Indikatoren für die Messbarkeit von menschlicher Entwicklung und Empowerment vorschlagen (S. 9). Auch die Autoren von C4EE beziehen sich in ihrem Verständnis vom Capability Approach auf den Empowerment-Begriff. Sie unterscheiden dabei zwischen einer individuellen und einer Gruppenebene von Empowerment (Schilliger et al., 2015a, S. 29).

3.3 Empowerment

In diesem Kapitel wird einerseits eine Begriffsdefinition des Empowerments vorgenommen und andererseits das Konzept selbst mittels der Geschichte, der Zielen und der Vorgehensweisen erläutert. Zusätzlich werden Bezüge zur EZA, auch spezifisch zum C4EE, hergestellt, um aufzuzeigen, welche Rolle Empowerment in der EZA und im C4EE einnimmt.

3.3.1 Definition von Empowerment

Verschiedene soziale Bewegungen gelten als Ursprung der Idee von Empowerment: Die amerikanische Bürgerrechtsbewegung, der Feminismus, die Selbsthilfe-Bewegung, die Community Action-Programme in den USA und die Kampagnen zur Bildung eines politischen Bewusstseins des brasilianischen Sozialreformers Paulo Freire (Norbert Herriger⁹ 2014, S. 23-34). Inhalte des Empowerments sind ein System von normativen Verpflichtungen, Grundüberzeugungen und berufsethische Standards, welche so alt sind, wie die Soziale Arbeit selbst (ebd., S. 21-22). Empowerment basiert auf dem Konzept der Demokratie. Alle Bürgerinnen und Bürger sollen sich an Entscheidungen beteiligen können, die ihr Leben betreffen (Sabine Pankofer, 2000, S. 9-10).

Eine allgemein gültige Definition die „sowohl den wissenschaftlichen Diskurs als auch die psychosoziale Praxis verbindlich anleiten könnte“ existiert nach Herriger nicht (2014, S. 13). Die Effekte der Bedeutungsoffenheit sind zwiespältig. Der Begriff findet sich in einer Vielzahl unterschiedlicher Publikationen, was auch zu einer vielseitigen Gefolgschaft führt. Andererseits belastet die Unschärfe der Definition auch den aktuellen Diskurs um das Empowerment (ebd., S. 14).

Herriger (2014, S.20) beschreibt folgende Arbeitsdefinition:

Empowerment bedeutet Selbstbefähigung und Selbstbemächtigung, Stärkung von Eigenmacht, Autonomie und Selbstverfügung. Empowerment beschreibt mutmachende Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in denen sie sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte zu entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen.

⁹ Norbert Herriger ist Professor für Soziologie an der Hochschule Düsseldorf. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Soziologie sozialer Probleme, Soziologie der Lebensalter sowie Empowerment und Theorie der Sozialen Arbeit.

Herriger (2014, S. 13) spricht bei Empowerment von Prozessen, in denen Menschen die Kraft gewinnen, welche sie benötigen, um ein nach eigenen Maßstäben definiertes besseres Leben zu leben. In dieser Aussage zeigt sich deutlich die inhaltliche Übereinstimmung vom Empowerment-Konzept und dem Capability Approach nach Sen.

Der Begriff Empowerment baut auf dem Grundstamm „*Power*“ auf, was mit Kraft, Macht, Stärke und Vermögen übersetzt werden kann. Pankofer (2000, S. 8) sieht daher das Thema der Macht als einen zentralen Aspekt von Empowerment. Weiter meint das Verb „*empower*“, jemanden zu ermächtigen, sprich die Macht zu geben, etwas zu tun. Zusätzlich kann das Verb auch im Passiv verwendet werden, „*to be empowered*“, was so viel bedeutet, wie ermächtigt oder befugt zu sein und die Macht zu haben, etwas zu tun (ebd.).

Wolfgang Stark (1996, S. 17) beschreibt Empowerment-Prozesse so, dass eine aktivierende Entwicklung zur Nutzung und Erkennung von Ressourcen stattfindet. Diese Aktivierung findet in einer symmetrischen Rollenbeziehung statt, egal ob zwischen sogenannten „Laien“ oder zwischen „Laien“ und „Professionellen“. Somit können sie sich selbst in Entscheidungen über sich und ihre soziale Umgebung einmischen (ebd.).

In der aktuellen Debatte verknüpft sich die normative Figur Empowerment immer mehr mit dem von Sen geprägten Begriff *Agency*, welcher bereits im Kapitel 3.1.5 vorgestellt wurde (Herriger, 2014, S. 18). In diesem Kontext kann *Agency* als die subjektive Erfahrung von Handlungsmöglichkeiten verstanden werden, welche die Adressaten befähigt, mit Herausforderungen umzugehen und ihre Pläne des Lebens zu verwirklichen (Ibrahim & Alkire, 2007, S. 9).

3.3.2 Selbstbeschreibung: Das Erleben von Machtlosigkeit und Fremdbestimmung

Um ein vollumfänglicheres Bild zu erhalten, sollen in diesem Unterkapitel die Adressatinnen und Adressaten von Empowerment im Mittelpunkt stehen. Der Ausgangspunkt für Empowerment ist stets das Erleben von Machtlosigkeit und Fremdbestimmung, was dazu führt, dass Menschen die Erfahrung machen, ausgeliefert zu sein (Herriger, 2014, S. 53). Sie wissen, wie es sich anfühlt, mit dem Rücken zur Wand zu stehen oder die Fäden des eigenen Lebens aus den Händen zu verlieren (ebd.).

Charles Kieffer (1984, zit. in Herriger, 2014, S. 54-55) proklamiert, dass die tagtäglichen und immerwiederkehrenden Erfahrungen von Unterlegenheit, Machtlosigkeit und Fremdbestimmung, zu einem Gefühl der Ohnmacht führen. Anhand dieser Erfahrungen beschreibt Kieffer folgendes Selbst- und Weltbild der Adressatinnen und Adressaten von Empowerment:

- eine Zweiteilung der Welt entlang der Achse von Macht und Gestaltungskraft
- eine Weltsicht, in deren Licht die Strukturen der alltäglichen Wirklichkeit unverrückbar und dem eigenen Handeln nicht mehr zugänglich erscheinen; das resignative Akzentuieren des alltäglichen Gegebenen

- die Geringschätzung des Wertes der eigenen Meinung
- das generalisierte Misstrauen gegenüber einer Umwelt, die als unwirtlich, abweisend und feindlich gesonnen erlebt wird
- die Selbst-Attribution von Schuld und Verantwortlichkeit für Lebensmisslingen
- das Gefühl des Ausgeliefert-Seins und die Erfahrung der eigenen sozialen Verletzlichkeit
- das Gefühl des Abgeschnitten-Seins von Ressourcen der sozialen Einflussnahme und das fehlende Vertrauen in die Möglichkeiten des eigenen Sich-Einmischens
- das Gefühl der Zukunftsverschlossenheit

3.3.3 Ebenen und Ziele des Empowerments

Empowerment-Prozesse können auf verschiedenen Handlungsebenen stattfinden, die vielfältig und miteinander verknüpft sind (Herriger, 2002, S. 3-4). Folgend werden vier Ebenen und die jeweiligen methodischen Werkzeuge beschrieben:

Individuelle Ebene: Beratung und die soziale Einzelhilfe sind häufige Handlungsfelder für die praktische Ausübung des Empowerments auf der individuellen Ebene. Ziel ist es, Auswege aus den belastenden Situationen der Betroffenen zu erschliessen und dass die Betroffenen aus eigener Kraft aus dieser Demoralisierung und Machtlosigkeit ausbrechen können. Es sollen Kraftquellen durch Wiedererlangen des Selbstvertrauens genutzt oder neu entdeckt werden. Methodische Werkzeuge für diese Ebene sind: Unterstützungsmanagement, Selbstnarration, Biographiearbeit und Kompetenzdialog (ebd., S. 4).

Gruppenebene: In häufigen Fällen ist Empowerment das gemeinschaftliche Produkt einer Gruppe von Menschen, bei dem Kompetenzen geteilt und gemeinsam Prozesse durchlaufen werden. Solche Prozesse finden sich in verschiedenen Handlungsfeldern wie Netzwerkarbeit mit Familien, Selbsthilfegruppen oder kommunalpolitisch engagierten Bürgerinnen- und Bürgerinitiativen. Bei der Begleitung solcher Prozesse ergibt sich die Aufgabe, Menschen zusammen zu bringen und ihnen bei der Gestaltung von unterstützenden Netzwerken eine beratende und helfende Rolle zu übernehmen. Dabei können unter anderem Methoden zur Erweiterung und Förderung von sozialen Netzwerken angewendet werden (ebd., S. 5).

Institutionelle Ebene: Diese Ebene hat das Ziel, die Stärkung und Verbreiterung von Bürgerbeteiligung und zivilem Engagement zu fördern. In der spezifischen Empowerment-Arbeit auf dieser Ebene bedeutet dies, „die Stärkung der Responsivität von Einrichtungen, Verwaltungen und Politik für Bürgerbelange und die Etablierung von Verfahren formaler Beteiligung, die sachverständigen Bürgern ein Mandat im Prozess der Planung, Gestaltung und Implementation von psychosozialen Dienstleistungen geben“ (Herriger, 2002, S. 5-6).

Gemeindeebene: Auf dieser Ebene sollen die Bewohnerinnen und Bewohner eines Stadt- oder Dorfteils mobilisiert werden, um alle Ressourcen zu bündeln. Ziel ist es, gemeinsam die Situation der Ohnmacht dahingehend zu verändern, dass sich die Lebenssituation verbessert. Auf dieser Ebene steht die

solidarische Vernetzung der Menschen und Gruppen mit anderen im Vordergrund, um durch die Gemeinschaft den Mut zu finden, ihre Bedürfnisse zu äussern und ihre Stimme zu erheben (Herriger, 2002, S. 6-7).

Es wurden bisher der Ausgangspunkt von Empowerment-Prozessen mittels dem Selbstbild der Adressatinnen und Adressaten und den soeben erwähnten Ebenen beschrieben. Es stellt sich die Frage, wohin solche Prozesse führen sollen. Nachfolgend werden zwei Zielzustände eines gelingenden Empowerment-Prozesses vorgestellt.

Nach Herriger ist das *psychologische Empowerment* das eine Ziel. Dieses misst, welche persönlichen Veränderungen im Zusammenhang mit Empowerment geschehen sind. Durch ein gelungenes Empowerment sollen Menschen Kompetenzen erwerben, welche die psychische Ausstattung stärken. Diese erworbene Stärke ist vergleichbar mit dem Bild eines Schutzschildes, welches Widerstand ermöglicht bei erneuter Gefährdung oder Bedrohung. Um solche Veränderungen zu erheben, werden standardisierte sowie narrative Interviews genutzt (Herriger, 2014, S. 188).

Das andere Ziel ist das *politische Empowerment*, welches unter anderem auch an persönlichen Veränderungen wie dem Gewinn an Kompetenzen in der Auseinandersetzung mit der sozialen und politischen Umwelt gemessen werden, jedoch rücken hier Veränderungen der Lebenswelt durch messbare Effekte eines sozialen Engagements in den Mittelpunkt. Dies können Aktionen bürgerschaftlicher Einmischung, öffentliches Eintreten der Bürger für eine Teilhabe an Prozessen politischen Willensbildung oder eine aktive Rolle auf der Bühne der lokalräumlichen Umwelt sein. Untersuchungen mit Blick auf die Erreichung des politischen Empowerments achten auf den Prozess und analysieren diesen (Herriger, 2014, S. 188-189).

3.3.4 Empowerment und Entwicklungszusammenarbeit

Empowerment gilt als wichtiges Arbeitsprinzip in der EZA. Es wird davon ausgegangen, dass sich Probleme dann nachhaltig lösen lassen, wenn die Betroffenen ihre Interessen selbst artikulieren können. Es wird hier auch von der Hilfe zur Selbsthilfe gesprochen (Peter Niggli, 2008, S. 82).

Nach René Holenstein (2010, S.147) kommt dem Empowerment den Individuen bei der Bekämpfung der Armut eine grosse Bedeutung zu. Es geht darum Ungleichheiten abzubauen und mit Menschen auf ihren Fähigkeiten, Erfahrungen und Potenzialen aufzubauen. Dazu gehört aber auch Prioritäten zugunsten der Armen und Benachteiligten zu setzen, Organisationen zu stärken und auf allen Ebenen an der Veränderung der Strukturen und Rahmenbedingungen zu arbeiten, die zu Benachteiligung, Verarmung und Ausschluss führen (ebd.).

Empowerment ist in der EZA für alle Akteure ein zentraler Aspekt. Die DEZA (2003) sieht das Empowerment als eine zentrale Strategie friedensfähiger sozialer und politischer Transformation, da Empowerment auch die Befähigung zur zivilen Konfliktaustragung innerhalb und zwischen Gruppen ist (S. 6). Auch bringt die DEZA (2011) Empowerment in Verbindung zur EZA, in der Empowerment als

Mittel genutzt wird, um den Benachteiligten zu ermöglichen, ihre Lebensverhältnisse selbst zu verbessern und zu gestalten (S.18).

3.3.5 Empowerment in C4EE

Wie bereits erwähnt, ist Empowerment in der EZA ein Begriff, welcher eine Bedeutung genießt, so auch für das Projekt C4EE. Schilliger et al. (2015b) betonen, dass Empowerment als Basis für den Ansatz des C4EE genutzt wird, indem eine Förderung durch Empowerment stattfindet und ein Prozess initiiert wird, der die Handlungsspielräume vergrössern soll (S. 264). Der Fokus des Projektes liegt genau auf dieser Vergrösserung der Handlungsspielräume und zwar auf der Individuellen und auf der Ebene der lokalen Gemeinschaften, da die rechtlichen Rahmenbedingungen für die soziale Teilhabe von benachteiligten Gruppen in der Verfassung und Gesetzen eigentlich gegeben sind (Schilliger et al., 2015b, S. 265; vgl. Kapitel 2.2).

Auf der individuellen Ebene soll C4EE nicht bloss die Teilnehmenden in der Berufsbildung fördern. Durch die vier Schlüsselkompetenzen, Selbst-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenzen, sollen die Teilnehmenden vollumfänglicher und nachhaltiger gefördert werden. Es werden Ziele mit den Teilnehmenden definiert, welche mit ihren beruflichen Interessen verknüpft sind. Zusätzlich werden allenfalls Massnahmen bestimmt, welche notwendig sind, um diese Ziele zu erreichen (Schilliger et al., 2015a, S. 29; 2015b, S. 265; vgl. Kapitel 2.3.2).

Das Empowerment im C4EE ist zudem auf der Gruppen- und Gemeinschaftsebene anzutreffen, da das Arbeiten in Gruppen ein zentrales Element im Ansatz des C4EE ist. Die Gruppe ist eine Ressource und ein Übungsfeld für die Entwicklung der Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen. Die Teilnehmenden sollen durch den Austausch und die Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe lernen, sich gegenseitig zu unterstützen und motivieren, Verantwortung zu übernehmen, geschickt zu kommunizieren und – was besondere Wichtigkeit hat – ein gesundes Selbstvertrauen zu entwickeln. Zudem werden im C4EE die Familien und Gemeinschaften einbezogen, indem Nachbarschaftsaktivitäten durchgeführt werden, welche die Teilnehmenden selbst planen (Schilliger et al., 2015b, S. 265-266; vgl. Kapitel 2.3.2).

4 Methodik

Im folgenden Kapitel wird auf die Methodik der Datenerhebung, der Auswertung und des Samplings eingegangen. Weiter wird beschreiben, wie der Capability Approach für die Untersuchung operationalisiert wurde. Zunächst sollen an dieser Stelle die Forschungsart und das Forschungsparadigma erläutert werden.

Für die Untersuchung von C4EE wurde eine explorative Herangehensweise gewählt, da der Kenntnisstand über den Untersuchungsbereich noch relativ gering ist (Petra Stein, 2014, S. 136). Die Untersuchung zielt darauf ab, erste Einblicke in die subjektiven Rekonstruktionen der Teilnehmenden von C4EE zu erhalten. Wie häufig in explorativen Studien, wurden auch in dieser Untersuchung *qualitative* Methoden genutzt. Bei qualitativer Forschung gelten insbesondere die Gegenstandsangemessenheit von Methoden und Theorien, die Berücksichtigung und Analyse unterschiedlicher Theorien, sowie die Reflexion der Forschenden über die Forschung als Qualitätskriterien (Uwe Flick, 2016, S. 26). Auf diese Aspekte soll in diesem Kapitel eingegangen werden. Wie aufgezeigt wurde, gibt es aus dem Reporting durch Swisscontact bereits einige quantitative Daten. Diese quantitativen Daten werden jeweils direkt nach der Durchführung der Coachings erhoben und lassen weitere Verläufe unbeleuchtet. Das qualitative Paradigma dieser Untersuchung soll helfen, individuelle Auswirkungen, Lebensverläufe und Zusammenhänge zu beschreiben. Die erkenntnistheoretische Basis der Untersuchung bezieht sich auf das Konzept der *Rekonstruktion subjektiver Theorien* nach Brigitte Scheele und Norbert Groeben (1988). Demnach sind Kognitionen der Selbst- und Weltansicht im Gespräch aktualisier- und rekonstruierbar. Es wird davon ausgegangen, dass die Interviewten über einen komplexen Wissensbestand zum Untersuchungsgegenstand verfügen. Während explizite Annahmen spontan auf Fragen geäußert werden können, braucht es bei impliziten Annahmen methodische Unterstützung (Scheele & Groeben, 1988, S. 15; Flick, 2016, S. 203).

4.1 Operationalisierung des Capability Approach für C4EE

Eine Vielzahl von Autorinnen und Autoren haben sich mit der Operationalisierung des Capability Approaches beschäftigt¹⁰. Es würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, angemessen auf die diesbezügliche Debatte einzugehen. Es wird davon ausgegangen, dass der Ansatz Folgendes leisten kann: Der Capability Approach ist keine Theorie, die Armut, Ungleichheit oder Wohlbefinden erklären kann. Vielmehr liefert der Capability Approach einen Rahmen, der dazu beitragen kann, diese Phänomene zu konzeptualisieren und zu bewerten. Funktionen und Fähigkeiten bilden im Capability Approach die Informationsbasis, um individuelle Vergleiche von Lebensqualität vorzunehmen und Phänomene wie Armut oder Ungleichheit zu erfassen (Robeyns, 2006, S. 353; Graf, 2017, S. 315).

¹⁰ Etwa: Alkire, 2004; Ibrahim & Alkire 2007; Graf et al, 2013; Lessmann, 2013; Robeyns, 2006; Trommlerova et al, 2014; Röh, 2013

Die Operationalisierung des Capability Approach stellt in zweierlei Hinsicht eine Herausforderung dar. Zum einen aufgrund der Multidimensionalität und zum anderen, weil die Wahlfreiheit eines Menschen hervorgehoben wird. Dies stellt eine weitere Ebene der Komplexität und somit eine methodische Herausforderung dar. Wahlfreiheit ist schwerer als Menge zu erfassen. Die einzigen empirisch beobachtbaren Elemente sind Funktionen, welche ein Mensch auch tatsächlich verwirklicht. Die Schwierigkeit liegt im Begriff der Fähigkeiten, genauer gesagt in der komplexen Kombination von Selbstbestimmung und nutzbaren Ressourcen (Ortrud Lessmann, 2013, S. 25-26; Nussbaum, 2015, S. 67). Sen verweist darauf, dass es keine spezifische Formel für die Verwendung des Capability Approachs gibt. Vielmehr ergeben sich verschiedene Verwendungsweisen aufgrund der Fragestellung oder der verfügbaren Daten (Sen, 2010, S. 259).

Das Monitoring durch Swisscontact von C4EE fokussiert auf quantitative Daten wie das Einkommen oder die Anzahl Teilnehmender mit einer Anstellung. Vor diesem Hintergrund erscheint der Capability Approach als mögliche Alternative zu einer reinen Kosten-Nutzen-Analyse. Bei der Untersuchung von C4EE steht die Veränderung und Auswirkung auf die Teilnehmenden im Fokus. Zeitlich bedingte Veränderungen und Auswirkungen auf die Handlungsmacht eines Menschen sind von Sen jedoch nur skizzenhaft berücksichtigt. Um den Capability Approach angemessen auf die Situation von C4EE anzuwenden, ist es daher notwendig, über die theoretischen Arbeiten von Sen auszugehen (vgl. Gunter Graf, Bernhard Babic & Oscar Germes Castro, 2013, S. 180).

Zunächst konzentriert sich die Untersuchung auf Funktionen, also konkrete Aktivitäten oder persönliche Zustände, welche von den Teilnehmenden verwirklicht wurden. Allerdings will die Untersuchung auch zeigen, inwiefern die Teilnehmenden die Freiheit hatten, aus verfügbaren Alternativen auszuwählen oder eben nicht. Robeyns (2006) benennt als eine wichtige Leitlinie bei der Operationalisierung des Capability Approach die Auswahl relevanter Funktionen (S. 353). Um dem gerecht zu werden, wurde in Anlehnung an die Methodik einer Studie von Graf et al. (2013, S. 185) deduktiv fünf Hauptkategorien definiert, um den Fokus auf die relevanten Funktionen zu richten. Relevant meint hier bedeutend für die Beantwortung der Fragestellungen dieser Arbeit (s. Kapitel 1.1).

Bei der Untersuchung scheint es zunächst wichtig, die individuellen Wertvorstellungen und Vorstellungen vom erwünschten Leben der Teilnehmenden zu berücksichtigen, denn Freiheit erfolgt durch das Streben nach Zielen und Werten. Daraus ergaben sich die beiden Kategorien ‚*Subjektive Wertvorstellung*‘ und ‚*Berufswünsche und Zukunftsvorstellungen*‘. Weiter wurde die Kategorie ‚*Einkommen*‘ festgelegt. Der Mangel an Einkommen kann ein Hauptgrund für ein Mangel an Fähigkeiten sein. Entsprechend dem Capability Approach sollen aber eben auch andere Dimensionen erschlossen werden. Gegenstand der Untersuchung ist das Coaching. Das Ziel ist, ein differenziertes Verständnis der Sichtweisen und Einschätzungen der befragten Personen zu gewinnen und mehr über die Lebensverläufe der Teilnehmenden des Coachings zu erfahren und welchen Einfluss das Coaching hatte. Daraus ergeben sich die Kategorien ‚*Subjektive Einschätzung des Coachings*‘ sowie ‚*Biografische Verläufe*‘.

4.2 Datenerhebung

Die Untersuchung basiert auf der Rekonstruktion der Erfahrungen der Teilnehmenden des C4EE. Dazu wurden zwei Befragungsmethoden eingesetzt. Insgesamt nahmen zwölf Personen an zwei Gruppendiskussionen und acht Einzelinterviews teil.

4.2.1 Sampling

Die Teilnehmenden der Interviews und Fokusgruppen wurden mittels einer deduktiven Stichprobenziehung ausgewählt. Beim deduktiven Sampling (A-priori-Determinierung) werden vor der Untersuchung bestimmte Kriterien festgelegt, die dann eine Samplestruktur bilden. Diese Samplestruktur bildet eine Verteilung von bestimmten Eigenschaften im zu untersuchenden Gegenstand ab. Die Auswahl des Samples sollte so gemacht werden, dass von den Ergebnissen auf bestimmte Verhältnisse im Gegenstand geschlossen werden kann. Die Auswahl der Befragten orientiert sich dann an einer möglichst gleichmässigen Besetzung der gebildeten Samplestruktur (Flick, 2016, S. 155-156; Leila Akremi, 2014, S. 273). Für das Sampling der Untersuchung von C4EE wurden vier Kriterien festgelegt. (1) Die Fokussierung auf das Durchführungsjahr 2016 soll eine gewisse Vergleichbarkeit der Daten gewährleisten. Ausserdem wurde davon ausgegangen, dass die Erreichbarkeit weiter zurückliegender Teilnehmenden eingeschränkt ist. (2) Die beiden durchführenden Organisationstypen wurden aufgrund ihrer Unterschiede (s. Kapitel 2.3.3) im Kriterienraster berücksichtigt. (3) Das Geschlecht wurde als Kriterium festgelegt um eine gleichmässige Auswahl von weiblichen und männlichen Befragten zu erhalten. Weiter wurde Wert daraufgelegt, Personen zu befragen, die auch nach dem Coaching arbeitslos geblieben sind. Diese erwiesen sich allerdings als schwer erreichbar, weshalb sie in der Besetzung der Struktur ungenügend vertreten sind. Tab. 2 zeigt die Samplestruktur und die verwendeten Methoden.

	Organisation: NGO / NES	Jahr:	Geschlecht: w/m	Anstellungsstatus: Angestellt / Arbeitslos	Befragungsmethode: Gruppendiskussion / Interview	
P1	NGO	2016	w	Angestellt	Gruppendiskussion	-
P2	NGO	2016	m	Arbeitslos	Gruppendiskussion	-
P3	NGO	2016	m	Angestellt	Gruppendiskussion	Einzelinterview
P4	NGO	2016	w	Angestellt	Gruppendiskussion	Einzelinterview
P5	NGO	2016	m	Angestellt	Gruppendiskussion	-
P6	NES	2016	w	Angestellt	Gruppendiskussion	Einzelinterview
P7	NES	2016	m	Angestellt	Gruppendiskussion	Einzelinterview
P8	NES	2016	m	Arbeitslos	Gruppendiskussion	-
P9	NES	2016	w	Arbeitslos	Gruppendiskussion	Einzelinterview
P10	NES	2016	w	Angestellt	Gruppendiskussion	Einzelinterview
P11	NGO	2016	w	Angestellt	-	Einzelinterview
P12	NGO	2016	m	Angestellt	-	Einzelinterview

Tab. 2: *Samplestruktur (eigene Darstellung)*

4.2.2 Gruppendiskussionen

Mit zwei Gruppen wurde jeweils eine leitfadengestützte Gruppendiskussion durchgeführt. Die Gruppen bestanden aus jeweils fünf Teilnehmenden, die Diskussion dauerten bei beiden Gruppen eine Stunde und fünfzehn Minuten. Zur Themenfokussierung wurde ein differenzierter Leitfaden mit fünf Leitfragen (s. Anhang) erstellt. Vorteile des differenzierten Leitfadens sind, dass durch die Leitfragen die Konsistenz der Fragen gegeben ist, Ergebnisse vergleichbar werden und die Auswertung erleichtert wird (Siegfried Lamnek, 1998, S. 89). Die Gruppendiskussion ist ein Gespräch in einer Gruppe zu einem bestimmten Thema unter der Anleitung eines Moderators. Sie ist zum einen eine spezifische Befragungsmethode, bei der die Gruppe das Mittel ist, um individuelle Meinungen zu rekonstruieren. Zum anderen ist sie auch ein diskursiver Austausch von Ansichten. Der Gruppendynamik kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, da eine solche Gruppe ihren Lebensbereich gemeinsam diskutiert. Die Stimulierung durch die Diskussion und die Dynamik wird als Erkenntnisquelle verstanden (Lamnek, 1998, S. 34; Flick, 2016, S. 251). Weitere Vorzüge sind die Natürlichkeit der Gesprächssituation sowie die Erfassung gemeinsamer Sichtweisen aber auch das Aufdecken von Widersprüchen. Erkenntnisse in der Gruppendiskussion gelten darum als realitätsgerechter, die Methode zeichnet sich durch ihre Offenheit, Flexibilität und Alltagsnähe aus (Lamnek, 1998, S. 78; Nicola Döring & Jürgen Bortz, 2016, S. 396). Das bedeutet, dass in der Gruppendiskussion sowohl individuelle als auch überindividuelle Meinungen – also Gruppenmeinung – rekonstruiert werden. Aufgrund dieser Eigenschaften wurde die Gruppendiskussion als Methode für die vorliegende Untersuchung ausgewählt. Ein weiterer positiver Aspekt war, dass die Gruppe den Teilnehmenden eine sichere Umgebung bot. Es wurde darauf geachtet, dass die Diskussionsteilnehmenden das Coaching gemeinsam durchlaufen haben. Es handelte sich also um Realgruppen. Realgruppen, sprich Gruppen, die auch in der sozialen Wirklichkeit existieren (oder existiert haben), sie entsprechen dem Prinzip der Naturalistizität und zeichnen sich durch eine hohe externe Validität aus (Lamnek, 1998, S. 98).

4.2.3 Halbstandardisierte Interviews

Insgesamt wurden mit acht Teilnehmenden von C4EE halbstandardisierte Einzelinterviews durchgeführt, die zwischen 30 und 55 Minuten dauerten. Auch diesen Interviews lag ein differenzierter Leitfaden als Liste offener Fragen zugrunde (s. Anhang). Dieses Instrument der Datenerhebung bot sich an, weil im Vorfeld zwar ein Fragenkatalog festgelegt werden konnte, aber keinerlei Antwortvorgaben existieren. So können Themenbereiche fokussiert werden ohne grosse Einschränkungen in der Ergebnisoffenheit. Der Leitfaden konnte flexibel der Interviewsituation angepasst werden und es konnte individuell auf die befragte Person eingegangen werden (Döring & Bortz, 2016, S. 372). Weiter war es wichtig, erzählgenerierende Fragen zu stellen und die Schilderungen der Befragten durch narratives Nachfragen zu vertiefen. Erzählungen nahe an der Erfahrung der Interviewten sollen auch implizites

Wissen nutzbar machen (Arnd-Michael Nohl, 2017, S. 19). In Anlehnung an das *Episodische Interview* nach Flick (2010, S. 273), wies die Befragung der Teilnehmenden von C4EE daher auch narrative Elemente auf. Die Kombination aus offenen Fragen einerseits und Erzählung andererseits sollte den befragten Personen ermöglichen, semantisches Wissen über Begriffe und episodisches Wissen aus Erfahrungen wiederzugeben. Diese zwei Bestandteile zielen auf Erzählungen von Erfahrungen ab, welche die Teilnehmenden vor, während und nach dem Coaching gemacht haben. Subjektive Erfahrungen und Verläufe des eigenen Lebens aufgrund bestimmter Prozesse oder Ereignisse werden in Narrationen rekonstruiert. Andererseits gibt es auch klar umrissene Fragen, welche auf eine bestimmte Kategorie von Antworten abgezielt haben wie Einkommen, Wertvorstellungen oder Berufswünsche (Flick, 2010, S. 273-274).

4.2.4 Durchführung

Die Interviews wurden während zwei Wochen in Tirana, Durres und Elbasan durchgeführt. Beide Gruppendiskussionen und sechs Einzelinterviews wurden mit Hilfe einer Dolmetscherin durchgeführt. Mit zwei Teilnehmerinnen wurden die Interviews auf Englisch geführt. Die Dolmetscherin wurde vor der Durchführung über das Ziel und den Rahmen der Untersuchung informiert.

4.3 Datenauswertung

Die intersubjektive Nachvollziehbarkeit gilt in der qualitativen Sozialforschung als Kernkriterium (Dörig & Borz, 2016, S. 111). Daher wird das Vorgehen bei der der Auswertung folgend beschrieben.

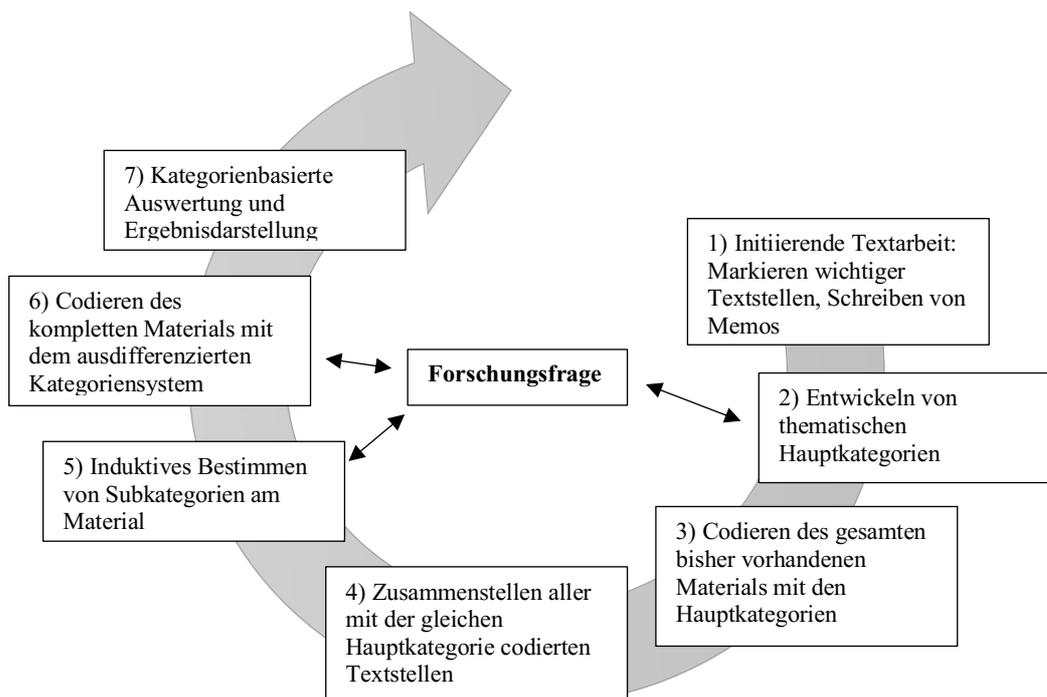


Abb. 7: Ablauf der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse (nach Udo Kuckartz, 2014, S. 78)

Die Interviews und Gruppendiskussionen wurden aufgezeichnet und inhaltlich-semantic transkribiert. Anschliessend wurde das Textmaterial mit der Software f4-analyse ausgewertet. Die Auswertung erfolgte methodisch nach der *inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse* nach Kuckartz. Abb. 5 zeigt die sieben Phasen der Auswertung (2014, S. 77).

Phase 1: Initiierende Textarbeit: Kriterien des Samplings wurden auf das Textmaterial übertragen. Es wurden Notizen als Memo festgehalten.

Phase 2: Entwickeln von thematischen Hauptkategorien: Dieser Schritt wurde vorgezogen. Die fünf Hauptkategorien wurden deduktiv Anhand der Operationalisierung des Capibility Approach gebildet (s. Kapitel 4.1). Die Hauptkategorien waren die Grundlage zur Erstellung des Leitfadens für die Interviews. Die Hauptkategorien waren: Einkommen, Subjektive Werte, Zukunftsvorstellungen und Berufswünsche, Subjektive Einschätzung des Coachings und Biografische Verläufe.

Phase 3: Codieren nach Hauptkategorien: Das Material wurde entlang der gebildeten Hauptkategorien schrittweise codiert. Zunächst wurde ein Interview von den Autoren gemeinsam codiert, anschliessend unabhängig voneinander. Zudem wurden alle codierten Interviews gegencodiert, was die Interrater-Reliabilität – also die Übereinstimmung zwischen den beiden Autoren – erhöht.

Phase 4: Zusammenstellen aller mit der gleichen Hauptkategorie codierten Textstellen: Hier wurde eine Zusammenstellung aller Textstellen vorgenommen, welche der gleichen Hauptkategorie angehören.

Phase 5: Induktives Bestimmen von Subkategorien: Diese Ausdifferenzierung durch Bildung der Subkategorien erfolgte in allen Hauptkategorien. Die Bildung von Subkategorien erfolgte induktiv am Material, parallel wurde eine ungeordnete Liste von möglichen Subkategorien erstellt. Dies geschah in Teamarbeit, indem Textpassagen aufgeteilt wurden und Ideen für Subkategorien notiert wurden. Hier wurde zunächst unabhängig voneinander codiert und die Subkategorien anschliessend diskutiert, was dem Prinzip des konsensuellen Codierens entspricht (Kuckartz, 2014, S. 82). Abschliessend wurde die Liste mit den Subkategorien systematisiert und mit den Codes im Textmaterial abgeglichen.

Phase 6: Codieren mit dem ausdifferenzierten Kategoriensystem: In dieser Phase wurde das gesamte Material anhand der gebildeten Subkategorien codiert. Es kam vor, dass nicht genug Material in eine Subkategorie fiel. Aus dieser Problematik wurden verschiedene Subkategorien später zusammengeführt. Zudem wurden Sub-Subkategorien gebildet, um ausdifferenziertere Subkategorien und dadurch spezifischere Ergebnisse zu erhalten. Dieser Prozess wurde bei sämtlichen Subkategorien wiederholt.

Phase 7: Kategorienbasierte Auswertung und Ergebnisdarstellung: Die Ergebnisse werden in der vorliegenden Arbeit in folgenden vier Formen dargestellt:

- Kategorienbasierte Auswertung entlang der Hauptkategorien
- Zusammenhänge innerhalb einer Hauptkategorie
- Zusammenhänge zwischen den Hauptkategorien
- Zwei vertiefende Einzelfalldarstellungen

5 Ergebnisse

Im Folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Untersuchung präsentiert. Die in Subkategorien zusammengefassten Befunde werden entlang der deduktiv bestimmten Hauptkategorien beschrieben. Anschliessend werden Zusammenhänge zwischen den Haupt- und Subkategorien aufgezeigt. Abschliessend werden zwei kontrastierende Einzelfälle vorgestellt, um exemplarische Einblicke in individuelle Verläufe zu ermöglichen.

5.1 Kategorienbasierte Auswertung

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Interviews entlang der Hauptkategorien beschrieben, beginnend bei den subjektiven Wertvorstellungen. Die Hauptkategorie der biografischen Verläufe ist in vor und nach dem Coaching unterteilt, um biografische Hintergründe und Veränderungen durch das Coaching zu verdeutlichen. Die Subkategorien (z.B. *Familie*) fassen die inhaltlich systematisierten Befunde zusammen. Die zitierten Interview-Passagen sind exemplarisch ausgewählt¹¹.

5.1.1 Subjektive Wertvorstellung

Familie: Alle Befragten gaben an, dass die Familie eine zentrale Rolle spielt im Hinblick auf Arbeit. Einige der Befragten kümmern sich um ihre Eltern, andere sind selbst Eltern und kümmern sich um ihre Kinder. Die meisten tragen mit ihrer Arbeit zu einem Haushaltseinkommen bei. Bezüglich Familie und Arbeit zeigten sich verschiedene Situationen: Für einige ist die Arbeit ein Beitrag zum Unterhalt der Familie. Andere sehen sich aufgrund der schwierigen finanziellen Situation der Familie gezwungen, einer Arbeit nachzugehen. Mehrere Befragte, welche Angehörige der Roma sind, mussten in ihrer Kindheit oder Jugend die Schule vorzeitig abbrechen, um zu arbeiten und die Familie finanziell zu unterstützen. Eine Befragte berichtete, dass sie die Erziehung ihrer Kinder anders machen will, als in ihrer Herkunftsfamilie: „*I want to give a good example for my sons to go to education. Cause now I know that education is the richness of the people*” (P1, G, A-141). Bei mehreren Befragten wurde in der Herkunftsfamilie Bildung als wenig wichtig angesehen.

Arbeit: Alle Befragten gaben an, dass die Arbeit eine zentrale Rolle im Leben spielt, sie erachten eine Anstellung als wichtig. Hauptgrund ist die finanzielle Existenzsicherung. Viele tragen mit dem Einkommen zur Haushaltskasse der Familie bei. Insbesondere bei Befragten, die bereits Eltern sind, ist der monetäre Aspekt zunächst wichtiger als die Art der Tätigkeit. Die Befragten gaben mehrmals an, dass sie primär eine Arbeit ausführen, weil das Geld benötigt wird und nicht aufgrund der Zufriedenheit

¹¹ P steht für Person; G steht für Gruppeninterview; E steht für Einzelinterview; A steht für den Abschnitt in f4analyse; (...) steht für Pause.

mit der Arbeit. Insbesondere bei Befragten, die das Coaching bei den NES durchlaufen haben, wurde dies oft erwähnt. Für die meisten der Befragten ist die Zufriedenheit mit der ausgeführten Tätigkeit dennoch wichtig für die Lebensqualität. Die Arbeit soll zum individuellen Profil passen und die Möglichkeit bieten, einer als interessant und lernreich empfundenen Arbeit nachzugehen. Viele der Befragten waren der Meinung, dass Eigenschaften wie Mut, Durchhaltewille und Stärke wichtig sind, um beruflichen Erfolg zu haben. Sie sehen viel Verantwortung bei sich, um ein gutes Leben zu verwirklichen. Grundsätzlich waren viele der Befragten der Meinung, dass eine feste Anstellung auch ein freieres Leben ermöglicht. „*The work has an important role in my life today, because I see I can do the things I want to do and I can even go out and I'm more free*“ (P7, E, A-49).

Freizeit und Freunde: Viele Befragten nannten Freizeit und Freunde als einen wichtigen Wert für sich. Neben Beruf und Familie ist es für sie wichtig Freunde zu treffen, auszugehen, Spass zu haben, zusammen einen Kaffee trinken zu gehen und zu spielen.

Geschlechterrollen: Einige weibliche Befragte gaben an, dass es Vorstellungen an ihre Rolle als Frau gibt. Diese Vorstellungen implizieren gesellschaftliche Erwartungen. Bezogen auf den Beruf bedeutet das für einige, dass sie Arbeit, die als typisch männlich angesehen wird, nicht in Betracht ziehen oder nur ungern ausführen. Eine Befragte schilderte dies wie folgt: „*I work with locks, locks of the door and this is typically for men as a job*“ (P10, E, A-24). Eine andere Befragte erläuterte, dass sie nicht als Kellnerin arbeiten würde. Sie ist der Meinung, dass Frauen in diesem Beruf von der Gesellschaft negativ bewertet werden.

5.1.2 Biografische Verläufe vor dem Coaching

Diskriminierung: Einige der Befragten erlebten im Laufe ihres Lebens Diskriminierung und soziale Ausgrenzung. Im Falle von Angehörigen der Roma fing diese Ausgrenzung bereits in der Schulzeit an. Die Befragten fühlten sich damals den anderen Kindern und Jugendlichen nicht zugehörig. Einige schilderten, dass sie mit Vorurteilen zu kämpfen hatten und aufgrund ihrer Hautfarbe abgewertet wurden. Sie beschrieben die Situation auf dem Arbeitsmarkt als schwierig. Ein Befragter führte aus, dass er sich nicht getraut hat, sich für eine Stelle zu bewerben. Die Diskriminierung gegenüber Angehörigen der Roma wurde auch von anderen Befragten angesprochen. Explizite Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes wurde von den Befragten nicht direkt wahrgenommen. Eine weibliche Befragte berichtete, dass sie aufgrund ihrer Schwangerschaft die Anstellung verlor.

Soziale Probleme: Die Befragten erzählten von sozialen Problemen, welche aus ihrer Sicht bestanden haben. So wurde von Angehörigen der Roma und Egyptians geschildert, dass sie kommunikative Probleme hatten und es schwieriger war, Arbeit zu finden. Kommunikative Probleme bezogen sich meist

auf das Nicht-Beherrschen oder Nicht-Kennen bestimmter Handlungsformen, welche soziale Normen für soziale Situationen vorschreiben, z.B. sozial angemessenes Verhalten bei einem Bewerbungsgespräch. Deshalb sehen die Betroffenen ein grosses Bedürfnis nach Projekten wie C4EE, insbesondere für junge Menschen. Einige konnten die Schule nicht beenden, da sie früh anfangen mussten zu arbeiten. Ein Befragter erklärte, dass bei ihm dadurch eine Abneigung gegen Bildung entstand. Auch soziale Probleme, die nicht auf ethnische Minderheiten bezogen sind, wurden beschrieben. Mehrere Befragte beschrieben Benachteiligungen in der Herkunftsfamilie, welche beispielsweise durch einen tiefen sozioökonomischen Status der Familie oder eine Beeinträchtigung eines Familienmitgliedes entstanden.

Arbeitslosigkeit: Die Mehrheit der Befragten gab an, dass sie vor dem Coaching arbeitslos war. Arbeitslos wurden viele direkt nach der Schule. Die Möglichkeiten eine Anstellung zu finden und legal angestellt zu werden, wurde von vielen als limitiert eingeschätzt. Hierfür wurden folgende Gründe genannt: Schüchternheit, wenig Selbstvertrauen, Verslossenheit und Diskriminierung durch die potenziellen Arbeitgeber. Auch wurde gesagt, dass das Wissen fehlte, sich selbst zu helfen. Viele gaben an, sie hätten vor dem Coaching wenig Wissen über den formellen Arbeitsmarkt und den Eintritt in diesen gehabt. „*Before the coaching cycle I did not have many opportunities to find a job, because I didn't know many things.*“ (P7, E, A-17)

Arbeitserfahrungen: Trotz der unmittelbaren Arbeitslosigkeit machten viele der Befragten bereits vor dem Coaching unterschiedliche Arbeitserfahrungen: Jemand arbeitete als Freiwillige für sozial Benachteiligte, jemand arbeitete zusammen mit seinem beeinträchtigten Vater als Strassenverkäufer. Es konnten auch Erfahrungen als Barbier und Mechaniker vorgewiesen werden. Es wurde zudem betont, dass finanzielle Probleme der Grund für eine ausgeführte Arbeit war. So wurde von vielen Angehörigen der Roma geschildert, dass sie Schwarzarbeit verrichteten. Wie bereits deutlich wurde, bestand oft der Druck die Familie finanziell zu unterstützen. Allgemein wurde bei vielen Befragten deutlich, dass sie mit Arbeitgebenden oft negative Erfahrungen gemacht haben und sich schlecht behandelt gefühlt haben.

(Aus)Bildung: Einige der Befragten besuchten vor dem Coaching die High School (Oberstufe) oder Sprachkurse. Wenige studierten an Universitäten, was die meisten aus externen Gründen abbrechen mussten. Von Angehörigen der Roma und Egyptians wurde die tiefe Schulbildung erwähnt. Viele konnten nur vier bis sechs Jahre die Schule besuchen und mussten danach auf kleinere Geschwister aufpassen oder arbeiten gehen.

(Un)Zufriedenheit: Keine der befragten Personen äusserte Zufriedenheit mit der eigenen Situation bezüglich Arbeit vor dem Coaching. Im Gegensatz dazu wurde die Unzufriedenheit mit ihrer Situation in Bezug auf Arbeit von mehreren klar ausgesprochen. Arbeitsunsicherheit, schlechte

Arbeitsbedingungen und scheinbare Aussichtslosigkeit waren genannte Gründe. *„I was not finding a job. I never found the possibilities for (...) my wishes. Always when I went to search for a job, they asked: ‘Do you have experience?’ And I said: ‘No.’”* (P6, E, A-8)

5.1.3 Subjektive Einschätzung des Coachings

Fertigkeiten: Auf die Frage, inwiefern das Coaching auf die Arbeit vorbereitet, antworteten mehrere Befragte wie folgt: *„(. . .) it did prepare you for the world of work, because it gives you skills“* (P4, E, A-64). Als dann nach Beispielen für Fertigkeiten nachgefragt wurde, hatten die Befragten Mühe, solche zu benennen, da das Coaching bereits einige Jahre zurückläge. Viele Befragte erwähnten, dass sie durch das Coaching lernten, was bei der Arbeitssuche wichtig ist: *„So this coaching cycle helped us to improve these kind of skills, of behaviors, to be punctual, to go with a perfect package to ask for a job“* (P10, G, A-51). Zusätzlich äusserten die Befragten, dass sie durch das Coaching die spezifischen Kompetenzen und Anforderungen eines Berufes kennenlernten und professionelles Verhalten bei der Arbeit erlernt haben.

Kommunikation: Es gab viele Aussagen bezüglich des Erlernens von Kommunikationskompetenzen. Viele der Befragten sagten, dass sie durch das Coaching gelernt haben, wie man je nach Situation angemessen kommuniziert, beispielsweise bei einem Vorstellungsgespräch. Viele waren nach eigener Aussage vor dem Coaching schüchtern und unsicher in Gesprächssituationen. Sie haben heute weniger Schwierigkeiten sich auszudrücken und fühlen sich freier beim Sprechen, daher auch fähiger bei der Arbeitssuche. Viele sagten, dass sie sich sicherer fühlen bei der Arbeitssuche und keine Angst mehr haben, sich zu bewerben. *„First of all, it helped me (...) related to the communication. So I could talk without any shyness. (...) what I can say is, that I'm feeling myself more free to talk”* (P7, E, A-33). Es wurde von einigen Befragten gesagt, dass es ihnen weiterhalf, mit verschiedenen Menschen in Kontakt treten zu können.

Ziele setzen: Einige der Befragten sagten, dass sie im Coaching gelernt haben, sich selbst Ziele zu setzen. Sie konnten während dem Coaching diese Ziele benennen und die nächsten Schritte zur Erreichung der Ziele planen: *„In the coaching I learned setting goals. (. . .) I know for my future if I have my own job, my own business I know what I have to do is this, this and this”* (P9, E, A-42).

Rechte kennen: Ein weiteres, als hilfreich empfundenes Element des Coachings war das Wissen um die eigenen Rechte. Insbesondere waren die Rechte von Bedeutung, die bei einer festen Anstellung eingefordert werden dürfen. Eine Befragte äusserte: *„It learned to me my rights, the steps, which I should follow. It makes understandable, how important a contract is, or how important it is to have a contract for the job. Because the season work, which I did in the summer ... it was without. So when I*

started this new job I said: 'We should sign a contract and then I start to work (...) and with insurance'' (P6, E, A-14).

Arbeitsmarkt kennenlernen: Von vielen Befragten wurde das Kennenlernen des Arbeitsmarktes als förderlich eingeschätzt, insbesondere, dass man viele verschiedene Berufe und Gewerbe kennenlernte und dadurch neue Möglichkeiten bei der Arbeitssuche hatte. „*We have visited a lot of companies and shops and were you can start a new job*“ (P7, G, A-49). Die Befragten fühlten sich durch das Kennen des Arbeitsmarktes integrierter in ihre wirtschaftliche Umgebung und hatten mehr Orientierung auf dem Arbeitsmarkt. Zudem wurde geschätzt, dass dadurch neue berufliche Möglichkeiten deutlich wurden. „*The possibility how to search for a job, how to explore the environment*“ (P10, E, A-18). Für die Berufswahl wurde dieser Schritt als wichtig eingeschätzt, da zum einen auf die eigenen Wünsche und zum anderen auf die Realität des Arbeitsmarktes eingegangen wurde. Eine Befragte sagte: „*(...) You said, what you wanna to be and then they said, what the market needs. And then you find something in the middle of it, where you do what you like, but also do what the market needs. And you get payed for it*“ (P4, E, A-32).

Coaches: Von den Befragten wurde erwähnt, dass die Coaches ein wichtiger Ausgangspunkt für ein erfolgreiches Coaching waren. Die professionelle Nähe zwischen den Coaches und den Befragten war dabei ein wichtiger Faktor. Viele Teilnehmenden erwähnten, dass sie das freundschaftliche Verhältnis zu den Coaches schätzten. Teils standen die Teilnehmende nach dem Coaching in Verbindung mit den Coaches. Dies konnte aus Gründen der Arbeitssuche sein, jedoch auch aus Interesse an persönlichem Kontakt.

Motivation: Die Motivation am Coaching teilzunehmen, war zu Beginn unterschiedlich. Einige Befragte waren skeptisch, ob eine Teilnahme nützlich sein würde. Teilweise kamen die Befragten durch die Coaches oder durch Freunde und Familienmitglieder zum Coaching. Sie hörten bereits im Vorfeld, dass das Coaching neue Möglichkeiten eröffnen, die Chancen eine Anstellung zu finden erweitert oder sich die finanzielle Situation verbessern kann. Bei einigen der Befragten entstand durch das Coaching die Motivation, eine Anstellung zu finden. Eine Befragte äusserte, dass sie sich selbst weiterentwickeln wollte: „*I wanted to develop a little bit myself. I had the goal in myself, that I had to move on and I should not stay like before*“ (P11, E, A-30).

Selbstwert: Fast alle der Befragten waren der Meinung, dass sie durch das Coaching ein positiveres Selbstwertgefühl entwickelt haben. Die meisten von ihnen konnten klar benennen, dass sie vor dem Coaching unsicher, scheu und verschlossen waren. Für viele der Befragten war das Coaching diesbezüglich ein Wendepunkt. Es wurde von vielen Teilnehmenden gesagt, dass sie sich besser und stärker fühlen. Veränderungen, welche sie auf das Coaching zurückführen, sehen die Teilnehmenden

vor allem bei sich selber. Viele sagten, dass sie heute zu ihrer eigenen Meinung stehen und sich besser ausdrücken können. Sie fühlen sich zudem mutiger und haben mehr Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Sie sehen einen Zuwachs an Kompetenzen, Wissen und Fertigkeiten. Dies zeigt sich für viele im Auftreten und in der Selbstwahrnehmung. Sie fühlen sich bei der Stellensuche zuversichtlicher als früher. Einige äusserten, dass sie sich durch den Eintritt in den Arbeitsmarkt selbstwirksamer fühlen und stolz sind auf das, was sie erreicht haben. Andere haben durch die Arbeit neue Fähigkeiten und Eigenschaften an sich selber entdeckt: Ein Befragter schildert wie folgt: „(. . .) *and after this, I saw myself completely different. I was another person*“ (P3, E, A-13). „*Now by working I can see myself*“ (ebd., A-43). Eine der weiblichen Befragten sagte dazu: „*I think now I'm more capable, I see myself more able*“ (P6, G, A-54).

Gruppe: Alle Befragten äusserten sich positiv über das Arbeiten in einer Gruppe. Am häufigsten wurden dabei Gruppenspiele, Gruppenaktivitäten und Rollenspiele als wichtige Elemente genannt. Zudem war es für viele hilfreich, dass bei den Spielen Spass im Vordergrund stand, und sie sich kennenlernen konnten. Die Vielfalt innerhalb der Gruppe war ein vielfach erwähnter Punkt. Unabhängig von Alter, Hautfarbe, Ausbildung, Bevölkerungsgruppe, jeder und jede sei willkommen gewesen. Es wurde gesagt, dass in Diskussionen verschiedene Meinungen geäußert werden konnten. Die Vielfalt ermöglichte, andere Lebenswelten zu verstehen. Eine Befragte meinte dazu: „*It brought different cultures together and we got to learn a lot about the other people's cultures and other people's thoughts, so how they see the world, their problematics, and you get in touch with another human side of yourself, when you see, that other people don't have a lot of things, which you have and don't appreciate*“ (P4, E, A-44). Viele der Befragten äusserten zudem, dass im Coaching Freundschaften entstanden, welche teilweise bis heute bestehen. Innerhalb der Gruppe fühlte man sich vereint, integriert und gleichwertig. Eine Befragte bezeichnete die Gruppe als Familie: „*We were feeling (. . .) we were knowing very good each other also very friendly. Also being active, also like a big family. When I say big family, I think this is including all – everything*“ (P1, G, A-103). Von einigen wurde beschrieben, dass sie sich durch die Gruppe unterstützt fühlten. Innerhalb der Gruppe wurde sich gegenseitig geholfen und voneinander gelernt. Die Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmenden in der Gruppe wurde als hilfreich und angenehm bezeichnet. Zudem nannten zwei der Befragten die Berufsalltagsnähe des Gruppensetting als einen positiven Aspekt. Sie betonten, dass Gruppenerfahrung im Berufsleben für sie ein Vorteil darstellt.

Bewertung und Modifikation: Das Coaching wurde von allen Befragten als hilfreich empfunden. Die Organisation und die Abläufe des Coachings waren für sie zufriedenstellend. Zudem gab es von allen Befragten Aussagen, dass sie in den Coachings profitierten. Einige der Befragten, vor allem Angehörige der Roma, erklärten, dass ihnen zum ersten Mal überhaupt Hilfe angeboten wurde. Zwei Angehörigen der Roma waren mit der Dauer des Coachings nicht zufrieden, da es ihrer Meinung nach zu kurz war. Sie hätten gerne noch mehr Wissen erworben. Ansonsten gab es keine negativen Äusserungen bezüglich

des Coachings. Bei den Interviews äusserten sich die Befragten auch zur Thema Modifikation oder Verbesserung des Coachings. Von mehreren wurde der Wunsch nach mehr Rollenspielen geäussert. Einige waren mit den Räumlichkeiten für die Gruppentreffen nicht zufrieden (Durre). Von einzelnen Befragten wurde gewünscht, mehr über das Arbeitsrecht von Albanien zu lernen, dass mehr Praktika für ein besseres CV eingeplant werden, dass etwas gegen Analphabetismus unternommen wird und dass das Selbstvertrauen noch spezifischer aufgebaut wird. Zudem war ein Vorschlag, dass die Coaches mehr Seriosität von den Teilnehmenden verlangen und weniger tolerant gegenüber störendem Verhalten während dem Coaching sind. Eine andere Idee einer Befragten war, dass mehr in den Aufbau einer Selbständigkeit zu investieren wäre oder eine Filiale zu eröffnen, wo andere Teilnehmende von C4EE die Möglichkeit hätten Arbeitserfahrung zu sammeln.

Einige Angehörige der befragten Roma, äusserten, dass sie nach dem Coaching einen grossen Bedarf in ihrer Bevölkerungsgruppe sehen. Daher wünschen sie sich, dass insbesondere Jugendliche dieses Coaching absolvieren können. *„The last thing I want to add. Each generation of teenagers should go and follow this program. because by doing this you will find undiscovered things that you have inside you. The skills you have, the things you can do later. This is what I would like to add. I would like that every young person should follow this coaching cycle just to demonstrate or to show the real him or her.“* (P3, E, A-56).

5.1.4 Biografische Verläufe nach dem Coaching

Arbeitssituation: Was die Befragten über ihre Arbeit nach dem Coaching erzählten, war vielfältig. Bei einigen war die Anstellung zum Zeitpunkt der Interviews noch die gleiche wie nach dem Abschluss des Coachings. Es wurde ersichtlich, dass viele Befragte mit der heutigen Anstellung zufrieden sind. Für sie sind dabei wichtige Kriterien, dass sie einen Vertrag sowie eine Versicherung haben, die Arbeitsbedingungen schätzen und sich respektiert fühlen. Einige erzählten auch von Wechseln der Anstellung. Die Stellenwechsel waren in der Mehrheit der Fälle durch die Befragten selber indiziert und selbständig durchgeführt. Gründe waren bessere Gehälter, bessere Vereinbarkeit von Familie und Arbeit, positiveres Arbeitsumfeld und die Art der Tätigkeit.

Andere Faktoren: Ein Befragter äusserte sich bezüglich zusätzlicher unterstützender Faktoren, die nicht direkt mit dem Coaching zusammenhängen und verhalfen, eine neue Arbeit zu finden. Einmal erfuhr der Befragte durch einen Freund, dass es freie Stellen in einer Fabrik gäbe. Er bewarb sich und erhielt den Job. Später profitierte er ähnlich und erhielt die Information von einer freien Stelle durch sein Engagement in einer politischen Partei.

(Un)Zufriedenheit: Viele der Befragten sagten, dass sie heute zufriedener sind. Es gab wenige Aussagen bezüglich der Unzufriedenheit mit der heutigen Anstellung. Dennoch: Bei einigen Befragten bestand in

der Vergangenheit oder besteht in der Gegenwart der Wunsch nach einer anderen Arbeit. Entsprechend ihren Wertvorstellungen wollen sie eine Arbeit, die sie als zufriedenstellend erachten und wo sie sich gerecht behandelt fühlen. Bei einigen erlaubt die familiäre Situation jedoch kein Wechsel und andere konnten noch keine neue Anstellung finden. Eine Befragte sieht den Grund dafür vor allem in der Situation auf dem Arbeitsmarkt. Dennoch ist sie der Meinung, dass sie sich um erfolgreich zu sein noch mehr bemühen muss.

Freiheit: Durch das Coaching wurde von mehreren Befragten ein grösseres Freiheitsgefühl wahrgenommen. Das Freiheitsgefühl bezog sich oft auf die Stellensuche. Das Coaching ermöglichte neue Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, was zu mehr Freiheit führte: „*Now I feel me more free*“ (P8, G, A-50).

Bildung: Die Befragten machten kaum Angaben über weitere Bildungsverläufe. Einzig eine Befragte studiert an der Universität. Es handelt sich hierbei nicht um eine Angehörige einer ethnischen Minderheit. Um sich das Studium finanzieren zu können, arbeitet sie Teilzeit in einem Callcenter.

Arbeitnehmerrechte: Es wurde von Erfahrungen nach dem Coaching bezüglich der Missachtung der eigenen Rechte bei Anstellung und Stellensuche berichtet. Aus den Schilderungen wurde deutlich, dass sich einige Befragte nicht fair durch Arbeitgebende behandelt fühlten. Dabei ging es zum Beispiel um den Lohn, die Arbeitsversicherungen oder das Verhalten von potentiellen Arbeitgebern bei Bewerbungsgesprächen. Nur wenige der betroffenen Personen setzten sich persönlich zur Wehr. Niemand traf rechtliche Massnahmen.

Soziales Umfeld: Teilweise sehen die Befragten Veränderungen in ihrem sozialen Umfeld. Bei einigen entstanden während dem Coaching Zugehörigkeit zu neuen sozialen Gruppen durch Freundschaften zu anderen Teilnehmenden. Für einige brachte der Eintritt in den Arbeitsmarkt eine Veränderung der Tagesstruktur mit sich. Bei einigen führte dies dazu, dass sie heute mehr soziale Kontakte pflegen. Sie sehen mehr Möglichkeiten von sozialer Teilhabe. Eine Teilnehmende beschrieb dies folgendermassen: „*Another area is, now I have more friends and I go out. Now, I'm a little bit more sociable, because I was completely closed, I stayed in my house*“ (P11, E, A-121). Ein anderer Befragter schilderte: „*It was also about friends and society that we were going out for a coffee and we can be active*“ (P3, E, A-27). Bei anderen Befragten hat sich die informelle soziale Gruppe nicht verändert. Sie pflegen weiterhin die gleichen Freundschaften wie vor dem Coaching. Einige Befragte gehen davon aus, dass sie von den Freunden anders wahrgenommen werden. Wiederum andere beschrieben, dass viele Freude weniger Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben. Ein Befragter berichtete, dass manche seiner Freunde gerne in seiner Position wären, jedoch dem Coaching gegenüber misstrauisch sind: „*(. . .) they don't believe that it was because of the coaching cycle. They are somehow untrustful*“ (P12, E, A-58). Es wurde von

mehreren Befragten, welche Angehörige der Roma oder Egyptians sind, gesagt, dass sie sich heute weniger benachteiligt fühlen aufgrund ihrer Herkunft. Aus ihrer Sicht sind die Gründe dafür das höhere Einkommen und die festen Anstellungen.

5.1.5 Einkommen

Einkommen: Es gab einige Aussagen von Befragten, welche aufzeigen, dass ihr Einkommen seit dem Coaching gestiegen ist. Dies hat teilweise damit zu tun, dass die Befragten vor dem Coaching in der Schule waren oder keine Anstellung hatten. Andere haben unabhängig davon ein höheres Einkommen als vor dem Coaching. Ein Befragter sagte, dass er bei der ersten Anstellung nach dem Coaching besser verdiente als bei der aktuellen Stelle. Es waren andere Leistungen durch den Arbeitgeber, wie Versicherungen und mehr Ferientage, welche den Anstoss für den Wechsel der Arbeitsstelle gaben. Aussagen bezüglich eines tieferen oder gleichen Einkommens wie vor dem Coaching gab es keine. Von einigen Befragten wurde erläutert, dass ihr Einkommen auf viele weitere Familienmitglieder aufgeteilt wird.

Finanzielle Notlage: Mehrere Befragte äusserten sich über finanzielle Notlagen nach dem Coaching. Die wirtschaftliche Lage war teilweise entscheidend für das Niederlegen von Berufswünschen. Zudem wurde mehrmals erwähnt, dass die Verantwortung für eine Familie bestehe und man daher auf ein regelmässiges Einkommen angewiesen sei. Zwei der weiblichen Befragten arbeiten daher auch ohne Versicherung und mit tiefen Löhnen.

5.1.6 Berufswünsche und Zukunftsvorstellungen

Berufswünsche: Alle Befragte entwickelten während dem Coaching einen Berufswunsch. Mehrere Befragte konnten eine Anstellung in dem gewählten Beruf finden. „ (. . .) and they asked, what are you going to do with yourself in the future. And I was fascinated about plumber and hairdresser. And now I continue this profession“(P5, G, A-79). Bei einigen bestanden auch schon vor dem Coaching Berufswünsche. Gerade in diesen – oft akademischen – Berufen konnte nicht immer Anstellungen gefunden werden, eine Befragte brach ihr Studium ab. Entsprechend wurden von den Befragten die Möglichkeiten geschätzt, den Arbeitsmarkt und neue, als interessant empfundene Berufe kennenzulernen. „So when I exploring the world of labour and not only but as well when asking people on what what would be a more suitable profession” (P12, E, A-22).

Selbständigkeit: Von einer Mehrheit wurde ausdrücklich der Wunsch nach beruflicher Selbständigkeit genannt. Der Wunsch nach Selbständigkeit wurde branchenunabhängig genannt. Wichtig dabei war, etwas Persönliches zu besitzen und der oder die eigene Vorgesetzte zu sein. Damit verbunden, wurde

auch Selbstbestimmtheit als wichtiger Wert genannt. „*But in the future I would like to have something on my own.*“ Oder auch: „*But what maybe I would wish for the future was that maybe one day I had my own pizza place and cook lets say be the pizza maker for my own pizza place*“ (P3, E, A-49).

Herausforderungen: Unterschiedlich waren die Bestrebungen den ursprünglichen Wunschberuf auszuüben, oft auch abhängig von der persönlichen Situation. Für einige Befragte ist die Situation auf dem albanischen Arbeitsmarkt nach wie vor schwierig. Sie sind wegen den begrenzten Möglichkeiten frustriert. Für die Entwicklung von Berufswünschen scheint dies hemmend zu sein: „*The time is passing and now I don't see any kind of desire in myself. I don't have a preferred profession now*“ (P11, E, A-95). Für einige Befragte war die Notwendigkeit zu arbeiten dringlicher als die Erfüllung des Berufswunsches. Andere sehen sich aufgrund ihrer familiären Situation, dazu gezwungen die Arbeit anzunehmen, die zur Verfügung steht. Einige erlebten schlechte Behandlung durch ihren Arbeitgeber. Beispielsweise wurden tiefere Löhne ausbezahlt als abgemacht oder der Arbeitgeber offerierte keine Unfallversicherung. Eine Herausforderung, die von den meisten Befragten genannt wurde, insbesondere jedoch von jenen die eine berufliche Selbständigkeit anstreben, ist, dass wenig finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen. Einige haben angefangen zu sparen, um sich später selbständig machen zu können. „*So for the barber shop I need to do some saveings to have one day the possibility to open my shop*“ (P7, E, A-55). Das aktuelle Einkommen ist aber für viele nicht ausreichend, um in den nächsten Jahren diesen Wunsch zu verwirklichen.

5.2 Zusammenhänge

Bei der Auswertung wurde festgestellt, dass verschiedene Ergebnisse in Relation zueinander stehen. Die wechselseitigen Beziehungen unterschiedlicher Kategorien sollen im Folgenden verdeutlicht werden. Die Ergebnisse diesbezüglich werden unterteilt in Zusammenhänge *innerhalb* und *zwischen* den Hauptkategorien.

5.2.1 Zusammenhänge innerhalb der Hauptkategorien

Familie – Arbeit: Zwischen Arbeit und Familie zeigen sich einige Zusammenhänge. Wie deutlich wurde, ist die Arbeit für viele Befragte ein wichtiger Beitrag zum Unterhalt der Familie. Dies scheint auch unabhängig von der Position innerhalb der Familie zu sein, jedoch haben insbesondere Befragte mit Kindern einen erhöhten Druck, eine Arbeit zu finden. Diesbezüglich wurde die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie als wichtiges Kriterium genannt. Entsprechend werden vertragliche Abmachungen mit den Arbeitgebern, die eine gewisse Sicherheit geben, als sehr wichtig erachtet. Insbesondere bei weiblichen Befragten wurde die Verantwortlichkeit für die Hausarbeit genannt, welche neben Erziehung

und Erwerbsarbeit anfallen. Bei den meisten Befragten mit Kindern werden Berufswünsche untergeordnet, im Vordergrund steht die Generierung von Einkommen.

Kommunikation – Selbstwert: Zwischen den Subkategorien *Kommunikation* und *Selbstwert* gab es viele Überschneidungen. Viele Befragte sagten, dass die angeeignete Kommunikationskompetenz zu mehr Selbstvertrauen führte. Das gleiche gilt für das Verhalten gegenüber potenziellen zukünftigen Arbeitgebenden. Sie sind der Meinung, dass sie sich besser ausdrücken können und freier fühlen beim Sprechen. Dies führt dazu, dass sich viele Befragte sicherer bei der Arbeitssuche fühlen. Hierzu folgende Aussage eines Befragten: *„I can go to the office and I have no fear. I'm not shy, because we have advanced now this skills of communication, the present, the behavior, everything“* (P2, G, A-71).

Gruppe – Kommunikation: Zwischen diesen Subkategorien wurde ersichtlich, dass die Befragten es schätzten, erworbene Kommunikationskompetenz sogleich in der Gruppe anzuwenden, z.B. mittels Rollenspiele. Ein Befragter sagte dazu: *„Something else that I liked was when we go into two groups. One group was the employer and the other group was the employee. And then we would do somehow different role-plays to learn and to show how it is to go as an employee or a jobseeker to ask for a job because many of the members of the group did not know how to approach or how to go and ask for a job so this was a very interesting way of learning“* (P12, E, A-24).

Gruppe – Selbstwert: Von Einigen wurde gesagt, dass sie zu Beginn des Coachings scheu und zurückhaltend waren. Im Gruppensetting mussten sie mit anderen interagieren und lernen, sich in der Gruppe zu äussern. Viele der Befragten sagten, dass sie sich freier und selbstbewusster fühlen. Andere Befragte äusserten sich ähnlich positiv über die Gruppe bezüglich des Selbstvertrauens. Als hilfreiches Instrument, um das Vertrauen im Gruppensetting zu fördern, wurden die Auflockerungsspiele genannt. Teilweise waren die Lebenssituationen der Teilnehmenden ähnlich, aber auch unterschiedlich. Laut der Befragten trug beides dazu bei, dass sich ihr Selbstwert verbessert hat. Eine Befragte erklärte, dass sie sich in der Gruppe selbst besser kennenlernte: *„You are different, you are unique as person, (...) in the group I found myself.“* Jemand anderes sagte: *„As well what we have learned there: In a group or in a team you have to be yourself.“* (P6, G, A-35). Eine Befragte sagte, dass sie durch das Kennenlernen von Personen mit unterschiedlichen Hintergründen auch zufriedener mit sich selbst wurde.

Gruppe – Motivation: Während dem Coaching entwickelte sich bei einigen Befragten eine hohe Motivation. Der Gruppenzusammenhalt wurde dabei als wichtiges Element für die Motivation beschrieben. Die Treffen in der Gruppe und die kollektive Zielsetzung motivierte viele Befragte. Von einem Befragten wurde der Zusammenhang zwischen Motivation und Gruppensetting als wirksam beschrieben, da durch das Kennenlernen und das Entstehen des gegenseitigen Respekts Verpflichtung entstand, das Coaching wieder zu besuchen und regelmässig teilzunehmen.

Selbstwert – Individuelle Freiheit: Von einzelnen Befragten wurde beschrieben, dass das Gefühl der Freiheit durch den positiven Selbstwert gestärkt wurde. Zudem sind individuelle Freiheit und Selbstvertrauen oftmals gemeinsam als Folge des Coachings bezeichnet worden.

5.2.1 Zusammenhänge zwischen den Hauptkategorien

Diskriminierung – Selbstwert: Ein Befragter sagte, dass er durch das Coaching lernte, dass auch diskriminierte Personen mit einem selbstbewussten Auftreten, Zuverlässigkeit und dem Willen zu arbeiten, vieles erreichen können. Eine andere Befragte äusserte, dass sie durch das Coaching besser auf ihre diskriminierende Entlassung reagieren konnte, da sie sich selber und ihre Wut beherrschen konnte, indem sie sich auf sich konzentrierte und sich Mut zusprach.

Diskriminierung – Gruppe: Einer der Befragten erwähnte die grossen Unterschiede bezüglich Bildung und Herkunft innerhalb der Gruppe. Er war der Ansicht dadurch gelernt zu haben, Menschen nicht nach ihrem Aussehen zu beurteilen. Ein Angehöriger der Roma sagte, dass er innerhalb der Gruppe keinen Vorurteilen begegnete, welche anderenorts vorherrschen.

Arbeitsmarkt kennenlernen – Berufswunsch: In den Ergebnissen wird deutlich, dass durch das Kennenlernen des Arbeitsmarktes eigene Berufswünsche entwickelt wurden, welche auf dem Arbeitsmarkt gefragt waren.

Herausforderungen – Berufswunsch – Selbständigkeit: Die Befragten stellten mehrmals eine Verbindung zwischen finanziellen Mittel als Starhilfe und der Verwirklichung des eigenen Berufswunsches her. Sie sagten, dass sie mehr Kapital bräuchten, um beispielsweise ihren eigenen Barbier-Salon zu eröffnen. Die fehlenden finanziellen Mittel wurden stets mit einer angestrebten zukünftigen Selbständigkeit genannt. Für viele ist es eine Herausforderung das Startkapital für eine Selbständigkeit zu akquirieren. Sie wissen, dass ihr Einkommen zu gering ist, um zu sparen. „*You need many things but the first thing is money*“ (P9, E, A-36).

5.3 Vertiefende Einzelfalldarstellung

Im folgenden Kapitel werden die Kurzbiografien von zwei Teilnehmenden vorgestellt. Die beiden Teilnehmenden wurden exemplarisch ausgewählt, um mögliche individuelle Verläufe aufzuzeigen. Es wurden zwei kontrastierende Fallbeispiele ausgewählt. Die Namen wurden geändert.

5.3.1 Fall I: Roman

Roman ist 25 Jahre alt und Angehöriger der Roma. Er absolvierte das Coaching bei einer NGO und ist momentan arbeitstätig. Er ist in Tirana aufgewachsen und besuchte die Grundschule bis zur sechsten Klasse. Bereits in der Schulzeit wurden er und andere Kinder der Roma ausgegrenzt. Roman wurde spät eingeschult und als er in der sechsten Klasse die Schule verliess, war er 16 Jahre alt. Anstatt die Schule zu besuchen, ging er arbeiten, um die finanzielle Situation seiner Familie zu verbessern. Er verrichtete Schwarzarbeit ohne Vertrag oder Versicherung, er verteilte beispielsweise Flugblätter in Kaufhäusern. Für Roman war es wichtig, mit diesem kleinen Einkommen seine Familie unterstützen zu können. Er hatte auch immer Angst die Arbeit zu verlieren. Zu Beginn des Coachings zweifelte er, dass ihm dieses etwas bringen würde. Er sah aber, dass ihm das Coaching die Möglichkeit bieten würde, Arbeitserfahrung zu sammeln. Bereits während der ersten Phase des Coachings, nachdem er die anderen Teilnehmenden und das Programm besser kennenlernte, begann er optimistischer zu denken. Er mochte besonders die Zusammenarbeit in der Gruppe und die genauere Betrachtung des lokalen Arbeitsmarktes. Dank dem Coaching konnte er einen Kurs besuchen, in welchem er lernte, wie man Klimaanlage repariert. Danach folgte ein Praktikum. Er war froh, dass er während der Zeit im Betrieb einen Mentor hatte, der für ihn verantwortlich war. Insbesondere war für ihn die Verknüpfung des erlernten Wissens mit der praktischen Tätigkeit wichtig. Für Roman waren der Kurs und das Praktikum ein wichtiger Entwicklungsschritt. Nach dem Abschluss begann er sich selber anders wahrzunehmen. Er sah, dass er etwas beginnen und erfolgreich abschliessen konnte, dass er Initiative für sich selbst ergreifen konnte. Er fühlte sich freier. Er wollte den Beruf als Reparatteur nicht weiter ausüben. Für ihn war wichtig, was er in der Zeit über Arbeitsabläufe und über sich selber gelernt hatte. Heute ist er in einem Restaurant als Essenskurier angestellt und sehr zufrieden, nicht zuletzt, weil er besser verdient. Darüber hinaus hat er einen Arbeitsvertrag und eine Versicherung. Er lebt mit seiner Frau und seiner Tochter in Tirana. Nach dem Coaching sah er sich selber anders in der Gesellschaft. Er geht gerne mit Freunden einen Kaffee trinken, bewegt sich freier in der Öffentlichkeit und ist offener. Er denkt, dass die Freunde aus der Schulzeit heute weit weg von ihm sind. Roman hinterfragt die Traditionen der Roma kritisch. Er sieht aber auch, dass die Diskriminierung der Roma durch die albanische Gesellschaft zu vielen Schwierigkeiten führt. Heute hat Roman ein gutes Selbstvertrauen und sagt: *„I was thinking that we should say to the person how was discriminating us: ‚You don't have anything more than us“* (P3, E, A-47). Für ihn ist wichtig, dass er Arbeit hat und sich um seine Familie kümmern kann. Er träumt davon, irgendwann sein eigenes kleines Restaurant zu führen.

5.3.2 Fall II: Ilenija

Ilenija kommt aus Berat, ist 23 Jahre alt und zweifache Mutter. Sie besuchte das Coaching bei NES. Ihr Mann ist auch berufstätig, sie lebt zusammen mit ihm und seinen Eltern in Durrës. Sie hat die High

School abgeschlossen und ein Jahr Recht an der Universität studiert. Eigentlich wollte sie immer Lehrerin werden. Sie sagte, dass sie aufgrund der Heirat und der Geburt des ersten Sohnes das Studium abbrechen musste. Sie verdiente ihr Geld in einem kleinen Laden auf dem Bazar. Als der Sohn etwas älter war, hat sie sich auf dem Arbeitsamt registriert und ist zu C4EE gekommen. Am hilfreichsten war für sie die Erkundung des Arbeitsmarktes in der Umgebung. Da sie aus einer anderen Stadt kommt, kannte sie ihre Möglichkeiten in Durres nicht gut. Auch gab ihr das Coaching das Selbstvertrauen, sich zu bewerben. Was sie am Coaching besonders schätzte, war die Möglichkeit, neue Menschen kennen zu lernen. Sie hatte bereits vor dem Coaching eine Familie und die Treffen mit der Gruppe seien eine angenehme Abwechslung zum Alltag, sie pflegte ansonsten wenig soziale Kontakte. Für Ilenija bedeutete das ein Stück Freiheit. Für sie ist die Tätigkeit bei der Arbeit zunächst untergeordnet: „*I was just saying to the coach here and to the girls of labor office: ‘Just find me a job because I have a family. I have to take care of my family, I need income’*” (P10, E, A-20). Sie fand eine Anstellung, verschwieg aus Angst, keine Stelle zu erhalten, ihre Schwangerschaft. Als diese offensichtlich wurde, kündete ihr der Arbeitgeber. Nach der Geburt ihres zweiten Sohnes musste sie wieder arbeiten gehen, da das Einkommen ihres Mannes nicht ausreichte. Ilenija wünscht sich eine Arbeit, die gut mit ihrer Familie zu vereinbaren ist und für die sie gut bezahlt wird. Sie würde gerne etwas machen, das sie interessiert. Zurzeit repariert sie Türschlösser, „ein typischer Männerberuf“, wie sie sagt. Sie ist unzufrieden mit ihrer Anstellung, die Arbeit bereitet ihr keine Freude und das Gehalt ist schlecht. Die Bezahlung ist gleich wie in der Probezeit. Sie ist auf der Suche nach einer anderen Anstellung, hat aber bisher noch nichts gefunden. Ilenija wirkt resigniert, sie glaubt nicht, dass sie jemals die Arbeit machen wird, die sie sich eigentlich wünscht oder, dass sie die Universität jemals abschliessen wird. Dafür fehlen ihr die finanziellen Mittel. Zudem sind die Eltern ihres Mannes alt, gebrechlich und brauchen Pflege, was zusätzlich Geld und Zeit benötigt. Sie empfindet den Status ‘Verheiratet’ und ‘Kinder’ als Barriere auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere nach der Entlassung.

6 Diskussion

Die zuvor vorgestellten Ergebnisse sollen nun interpretativ betrachtet werden. Der Capability Approach liefert dabei den Hauptbezugsrahmen. Es wird – den Fragestellungen entsprechend – auf die Effekte des Coachings sowie die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden eingegangen. Ausserdem werden Überlegungen zu den Ergebnissen anhand des in der Sozialen Arbeit vielfach rezipierten Empowerment-Ansatzes angestellt. Als relevant erachtete Fachliteratur wird zur Erklärung und Differenzierung beigezogen. Da es sich um eine explorative Untersuchung handelt, werden keine Hypothesen verifiziert oder falsifiziert. Vielmehr können die Befunde, die in diesem Kapitel diskutiert werden, als Hypothesen betrachtet werden. Zum Schluss werden die Limitationen dieser Untersuchung offengelegt.

6.1 Diskussion der Ergebnisse

In der Diskussion werden die auffallendsten Ergebnisse der Untersuchung in Bezug zum theoretischen Rahmen gesetzt. Auffallend meint hier, dass gewisse Befunde aufgrund häufiger und differenzierter Benennung durch die Befragten deutlich hervortreten. Auch Zusammenhänge welche in der Datenauswertung aufgrund vielfacher, gemeinsamer Nennung verschiedener Kategorien deutlich wurden, werden als auffallend erachtet.

6.1.1 Familie beeinflusst die Arbeit

In der Untersuchung wurden zunächst die individuellen Wertvorstellungen der Befragten berücksichtigt, da diese stets die individuelle Freiheit konstituieren. Entsprechend dem Capability Approach wurde davon ausgegangen, dass Selbstbestimmung und somit letztlich Freiheit durch das Streben nach Zielen oder Werten erfolgt (Sen, 1999, S. 19). Es wurde eine Hauptkategorie gebildet, um diese Wertvorstellungen zu erfassen.

Die Ergebnisse zeigen, dass bei den Befragten innerhalb der *subjektiven Wertvorstellungen* die Themen *Familie* und *Berufe* eine wichtige Rolle einnehmen. Ein deutlicher Zusammenhang zwischen Familie und Arbeit wird dabei deutlich. Für alle Befragten nimmt die Familie eine zentrale Rolle im Leben ein. Viele teilen sich den Haushalt mit anderen Familienmitgliedern und verfolgen das Ziel, die eigene Familie finanziell zu unterstützen. Wenn die Familie in den Wertvorstellungen eine primäre Rolle einnimmt, ist es für das eigene Wohlergehen wichtig, dass die Fähigkeit, die Familie zu unterstützen, verwirklichbar ist. Eine soziologische Erklärung für den hohen Stellenwert der Familie bei den Befragten liefern die vier Funktionen der Familie nach Talcott Parsons¹²: (1) Ökonomische und (2) erzieherische Funktion, (3) Funktion der gegenseitigen Unterstützung und (4) Funktion der Aufrechterhaltung von

¹² Talcott Parsons, US-Amerikanischer Soziologe (1902-1979)

Strukturmustern (Michael Opielka, 2001, S. 230). Viele dieser Funktionen werden in der Moderne von Wohlfahrtsstaaten übernommen. Es wird die Befürchtungen geäußert, dass die Familie in ihrem Bestand durch den Wohlfahrtsstaat bedroht wird, da dieser soziale Leistungen zunehmend in ausserfamiliäre Systeme verlagert (ebd., S. 231-232). Wie im Kapitel 2.1.2 erläutert, ist der Sozialstaat in Albanien im Aufbau, viele sozialstaatliche Sicherungssysteme funktionieren nur für einen kleinen Teil der albanischen Bevölkerung. Es kann angenommen werden, dass daher die Familie einen besonders hohen Stellenwert hat. Die Familie erfüllt für die Befragten zentrale Aufgaben der Fürsorge und der sozialen Sicherung. Eine zusätzliche Drucksituation entsteht bei einigen Befragten, wenn der Haushalt aus drei Generationen besteht, wobei die Befragten in der Regel der zweiten Generation angehören. Es kann angenommen werden, dass sie hauptsächlich für das Einkommen zuständig sind, während sie Kinder grossziehen und sich um die eigenen, teilweise pflegebedürftigen Eltern kümmern. Ein anderer wichtiger Wert war nach Aussagen der Befragten die Arbeit. Der Hauptgrund dafür ist die Existenzsicherung. Viele tragen mit dem Einkommen zur Haushaltskasse der ganzen Familie bei. Dieser Beitrag stellt Teil der ökonomischen Funktion der Familie dar. Nebst dem monetären Aspekt bezieht sich diese auch auf die Unterstützung im Haushalt und die praktische, gegenseitige Hilfestellung (Opielka, 2001, S. 230). Oft ist die Zufriedenheit mit der Arbeit untergeordnet, für viele ist die Arbeit hauptsächlich ein Beitrag zur Finanzierung der Familie. Die Arbeit dient somit als Mittel. Für die meisten Befragten ist die Zufriedenheit mit der ausgeführten Tätigkeit dennoch wichtig für das Wohlbefinden. Hier zeigt sich, dass ein höheres Einkommen nicht mit mehr Freiheiten und Selbstbestimmung einhergeht. Vermutlich verstehen die Befragten Arbeit als Motor, um mehr Freiheit und Selbstbestimmtheit zu erreichen (Sen, 1999, S. 19). Dies kann kritisch betrachtet werden, da die Arbeit viele Bereiche des Lebens zugleich einschränkt. Es muss berücksichtigt werden, dass nicht nur die Arbeit und das dadurch erreichte Einkommen Einfluss auf das Wohlergehen eines Menschen haben (Sen, 1999, S. 87.). Der Mangel an Einkommen kann durchaus ein Hauptgrund für einen Mangel an Fähigkeiten sein. Aber es ist stets zu beachten, dass es verschiedene Dimensionen wichtiger Fähigkeiten gibt, wie beispielsweise Gesundheit oder Teilhabe (ebd.).

6.1.2 Weibliche Rollenbilder

Gemäss Sen liegen Entscheidungen bezüglich der gewählten Funktionen, also dem „tun“ oder „sein“ einer Person, vorwiegend bei dem Menschen selber. Diese Entscheidungen können aber durch gesellschaftlich geteilte, also allgemeine normative Werte eingeschränkt werden (Thomas Abel & Dominik Schori, 2009, S. 57). Solche Einschränkungen lassen sich in den Ergebnissen erkennen. Viele weibliche Befragte äusserten sich über die klaren Erwartungen an ihre Rolle als Frau. Mehrere weibliche Befragte waren der Meinung, dass Frauen, welche eine Arbeit verrichten, die als „typischer Männerberuf“ gilt, von der Gesellschaft negativ bewertet und mit Vorurteilen konfrontiert werden. Deshalb meiden die Befragten solche Berufe, was schlussendlich zu weniger Fähigkeiten und weniger

Freiheit führt. Ein weiterer Faktor, welcher den Zugang und Erhalt einer Stelle negativ beeinflusst, ist die Elternschaft. Insbesondere weibliche Befragte mit Kindern, berichten von Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt durch Schwanger- oder Elternschaft.

Handlungseinschränkungen aufgrund des Geschlechtes sind nicht nur in Albanien ein soziales Problem. Doch gerade in Albanien betreffen die Einschränkungen durch gesellschaftliche Werte nicht nur Frauen, sondern viele marginalisierten Gruppen. Diese Verwobenheit von Benachteiligungen aufgrund der Zugehörigkeit zu verschiedenen sozialen Kategorien führt oft zu einer mehrfachen Benachteiligung (Walgenbach, 2017, S. 55). So hat beispielsweise Ilenija, eine Frau mit zwei Kindern und wenig finanziellen Mitteln, auf dem Arbeitsmarkt besonders schlechte Chancen.

6.1.3 Gruppe als Erfolgsfaktor des Coachings

In der vorabdefinierten Kategorie *Subjektive Einschätzung des Coachings* ging es darum, herauszufinden, was die Stärken und Schwächen des Coachings aus Sicht der Befragten sind (vgl. Graf et al., 2011, S. 185).

Die Ergebnisse zeigen eines recht deutlich: Die Coaching-Gruppe stellte für die Befragten eine wichtige soziale Ressource dar. Nach dem Capability Approach geht die Erschließung von – in diesem Fall sozialen – Ressourcen einher mit neuen Entfaltungs- und Handlungsmöglichkeiten (Stephan Sting, 2011, S.143). So konnten die Befragten von C4EE dank der Gruppe besser verschiedene soziale Funktionen verwirklichen, wie beispielsweise am gesellschaftlichen Leben teilhaben oder Zugehörigkeit erleben und mitbestimmen können. Teil einer Gruppe zu sein, erfüllt wichtige sozialpsychologische Bedürfnisse, unter anderem das Bedürfnis nach Zugehörigkeit, nach persönlicher Kontrolle und sozialer Unterstützung (Jeanine Dieckmann, Daniel Geschke & Ina Braune, 2017, S. 20). Menschen bewegen sich immer in unterschiedlichen Gruppen. Die individuelle Position in diesen kann Ausdruck von bestehenden Statusunterschieden aus beispielsweise historisch gewachsenen Machtverhältnissen sein (ebd.). Dies zeigt sich am Beispiel der befragten Roma: In ihrer Schulzeit haben sie sich oft ausgegrenzt gefühlt. Gerade der Aufbau von sozialen Bindungen und Freundschaften mit Gleichaltrigen zählt im Schulalter als zentrale Entwicklungsaufgabe, denn dabei entwickeln sich wichtige soziale Kognitionen, die beeinflussen, wie Menschen über sich selbst und andere denken. Für die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben sind solche sozialen Kognitionen zentral (Heike Eschenbeck & Reah Knauf, 2018, S. 26-27; Sven Lindberg & Marcus Hasselhorn, 2018, S. 60). Aufgrund der Schilderungen vieler Befragten ist anzunehmen, dass viele diese Entwicklungsaufgaben nicht optimal durchlaufen konnten und – um mit Sen zu argumentieren – nicht mit optimalen Ressourcen ausgestattet wurden. Im Coaching konnten viele der Befragten neue, im besten Falle korrigierende Erfahrungen machen, indem sie Teil einer Gruppe wurden. Solche Erfahrungen können wichtigen Einfluss auf die soziale Identität und somit auf die Bewertungen, Verhaltensweisen, den Selbstwert und letztlich das Wohlbefinden einer Person haben. Die Befunde bestätigen dies: Die meisten Befragten fühlten sich im

Selbstwert gestärkt. Es wurde von vielen Teilnehmenden gesagt, dass sie sich besser, stärker und kompetenter fühlen. Dieser Befund deckt sich mit der *Theorie der sozialen Identität* nach Henri Tajfel und John C. Turner. Diese geht davon aus, dass Menschen grundsätzlich danach streben, ihre Selbsteinschätzung zu verbessern. Teil dieser Selbsteinschätzung ist immer auch die Mitgliedschaft zu verschiedenen sozialen Gruppen sowie der Vergleich mit anderen Gruppen (Tajfel & Turner, 1986, S. 7-24; Dieckmann et al., 2017, S. 21). Die soziale Identität einer Person setzt sich immer aus verschiedenen Gruppenzugehörigkeiten zusammen. Alleine die Erfahrung der Coaching-Gruppe wird noch nicht die gesamte Identität einer Person verändern.

Es lassen sich aber in den Verläufen der Befragten weiterführende Effekte erahnen: Die Zugehörigkeit zur Coaching-Gruppe hatte bei einigen Teilnehmenden Auswirkungen auf andere soziale Gruppen. Durch das Coaching entstanden neue Beziehungen und durch den Eintritt in den formellen Arbeitsmarkt bildeten sich neue Gruppenzugehörigkeiten, beispielsweise zu Arbeitskollegen. Insbesondere bei Angehörigen der Roma zeigte sich dies. Eine Folge davon war aber auch, dass einige eine gewisse Distanz zu ihrer eigenen Bevölkerungsgruppe verspürten.

Der verbesserte Selbstwert erscheint vor dem Hintergrund der Marginalisierung als wichtige Ressource. Diskriminierung kann bei den betroffenen Personen zu einem verminderten Selbstwert führen. Erlebte Geringschätzung durch andere Personen führte letztlich zu Geringschätzung gegenüber sich selbst (Dieckmann et al., 2017, S. 19-21; Petra Stephan, 2014, S. 8), denn die Kognitionen die man gegenüber sich selbst hat sind auch immer abhängig von den Beurteilungen durch andere (Rudolf Bergius, 2009, S. 901). Hier zeigt sich die im Capability Approach beschriebene Wechselwirkung von Fähigkeiten und Ressourcen. Viele der Befragten waren erst durch einen positiveren Selbstwert *fähig* sich angemessen für eine Stelle zu bewerben.

6.1.4 Stärkung des Selbstwertes

In den Befunden wird der Vorzug des Peer-Ansatzes deutlich. Mögliche Chancen einer Gruppe aus ähnlich betroffenen Personen sind der Vertrauensvorsprung und die Glaubwürdigkeit, welche einander entgegengebracht werden. Sprachliche Barrieren können leichter überwunden werden und der Austausch von eigenen Erfahrungen werden zu wichtigen Ressourcen (Sarah Strauss, 2012, S. 88).

Die Gruppe stellte für die Befragten eine wichtige Ressource für soziales Lernen dar (Albert Bandura, 1991, S. 192). Beim sozialen Lernen geht es insbesondere um die Entwicklung von sozialen Kompetenzen, wie Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit aber auch Empathie und Kooperation (ebd.). Gerade die Fähigkeit angemessen zu kommunizieren wurde von vielen Befragten als hilfreich benannt. Viele der Befragten erzählten, dass sie gelernt haben wie man sich bei der Arbeitssuche verhalten muss. Zuvor war für viele das Nicht-Beherrschen oder Nicht-Kennen bestimmter Handlungsformen eine Hürde. In der Gruppe konnten sie miteinander in Rollenspielen Situationen wie ein Vorstellungsgespräch einüben.

Die positive Wirkung auf den Selbstwert lässt sich psychologisch erklären: Ein wichtiger Aspekt sind internale Kontrollüberzeugungen. Diese beschreiben, inwiefern Menschen glauben, dass Ereignisse durch das eigene Verhalten kontrollierbar sind (Rolf Oerter, 2002, S. 233). Für die Befragten dürfte die Gruppe dahingehend wichtig gewesen sein, als dass sie darin positive Erfahrungen bezüglich der eigenen Kontrolle machen konnten. Sie erlebten die soziale Umwelt als gestaltbar. Die Befragten konnten sich im Coaching Ziele setzen und lernten, diese aus eigener Kraft zu erreichen. Durch die Operationalisierung der Ziele wurden Aufgaben der Arbeitssuche greifbar und realistisch. Durch den stetigen Austausch und Standortbestimmungen in der Gruppe konnten sie ein Bewusstsein für eigene Fortschritte, Stärken und Fertigkeiten entwickeln, was einen positiven Einfluss auf den Selbstwert hat (Bergius, 1994, S. 901). Hinsichtlich des Eintritts in die Berufswelt scheint dieser Befund von Bedeutung. Die Forschung zeigt, dass Jugendliche, die zu gut fundierten beruflichen Entscheidungen zu kommen, sich durch eine positive Kontrollüberzeugung, Zuversicht und Selbstvertrauen auszeichnen (Barbara Steinmann & Günter Maier, 2018, S. 225).

Diese sozialpsychologischen Prozesse wirkten sich letztlich positiv auf den Selbstwert der Teilnehmenden aus. Empowerment-Prozessen geht stets ein Mangel an Selbstvertrauen voraus. In diesem Sinne entspricht das Coaching einer lebensweltlichen Definition von Empowerment (vgl. Herriger, 2014, S. 15). Menschen wollen in der Lage sein, ihre Lebenswelt aufgrund ihrer Stärke und Durchsetzungskraft zu gestalten. Diese Lebenswelt bildet das Handlungsfeld in dem Menschen ihre Probleme und Schwierigkeiten mittels ihrer Fähigkeiten meistern (vgl. Kapitel 3.3.3).

Im Gegensatz zu früheren Erfahrungen wurde die Meinung der Befragten in der Gruppe wertgeschätzt. Dem Gefühl des Abgeschnitten-Seins von sozialen Ressourcen konnte so entgegengewirkt werden. Durch den gesteigerten Selbstwert wurden neue Fähigkeiten greifbar und der Handlungsspielraum erweitert.

6.1.5 Informationen als wichtige Ressource

Ein massgebender Kontext für die Arbeitsintegration ist der Arbeitsmarkt in Albanien. Wie in Kapitel 2 aufgezeigt wurde, sind die Möglichkeiten insbesondere für junge Erwachsene und marginalisierte Bevölkerungsgruppen eingeschränkt. Die Teilnehmenden von C4EE setzten sich mit ihren eigenen Berufswünschen auseinander und entscheiden sich für eine bestimmte Arbeit. Dafür müssen sie aber auch die Situation angemessen einschätzen können. Entsprechend wurde von den Befragten dieses Element des Coachings als sehr wichtig eingeschätzt, es brachte das Gefühl von Integration und Orientierung. Es erscheint entscheidend, die jeweiligen Möglichkeiten des Arbeitsmarktes zu berücksichtigen, weil die Auswahl der Berufe dadurch beeinflusst wird.

Ein weiterer positiver Effekt war, dass die Teilnehmenden neue Berufe kennenlernten. Für die Entscheidungsfindung, welche Richtung sie einschlagen sollen, war dies eine wichtige Grundlage. Der Befund deckt sich mit einer zentralen Annahme des Capability Approach: Die Menge an verfügbaren

Informationen spielt eine wichtige Rolle bei Entscheidungen. Mehr Informationen bzw. ein grösseres Wissen um eine bestimmte Lebensentscheidung erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass bessere Entscheidungsergebnisse zustande kommen (Dieter Röh, 2013, S. 112).

Ein weiterer Aspekt bezüglich der Verfügbarkeit von Informationen und Wissen erscheint von Bedeutung: Sen geht davon aus, dass die Ungleichheit von Informationsverteilung in direkter Beziehung mit dem Lebensstandard und der Wahrnehmung von Rechten steht. Rechte können erst dann effektiv sein, wenn Informationen verfügbar sind und ethische Argumente nicht unterdrückt werden (Sen, 2003, S.51; 2005, S. 161). Vor dem Hintergrund scheint es wichtig, dass die Teilnehmenden von C4EE ihre Rechte kennen – als Arbeitnehmende aber auch als Bürgerinnen und Bürger. Es wurde von einigen Befragten erwähnt, dass das Wissen um die eigenen Rechte hilfreich war. Gerade in Situationen in denen sich Arbeitgebende nicht korrekt verhalten haben, waren die Befragten froh, ihre Rechte zu kennen, um sich wehren zu können. Dennoch wurde von zahlreichen solchen Situationen berichtet, in denen sich die Befragten ohne Handlungsmacht der Situation ausgeliefert fühlten. Zum einen liegt dies vermutlich an der hohen Hürde, sich in solchen Situationen juristische Hilfe zu holen. Zum anderen ist es erwiesen, dass diskriminierte Personen auch weniger Vertrauen in öffentliche Institutionen haben (Dieckmann et al., 2017, S. 30). Verstärkend dürfte vermutlich der historische Kontext Albaniens hinzukommen: Ein Grossteil der Bevölkerung Albaniens hat nur wenig Vertrauen in die juristischen Institutionen (Agolli, 2008, S. 119).

6.1.6 Wichtige biografische Entwicklungen

In den biografischen Verläufen vor dem Coaching fällt auf, dass bei vielen Befragten Armut in der Kindheit und Jugend Bildung verhinderte oder erschwerte. Beispielsweise musste bereits im Jugendalter die Schule abgebrochen werden, um einen Teil des familiären Einkommens zu generieren. Der Einfluss von sozialer Herkunft auf den Bildungserfolg ist empirisch belegt. Es besteht ein starker Zusammenhang zwischen der sozioökonomischen Lage der Eltern und dem Bildungsabschluss der Kinder: Der Zusammenhang wird auch Bildungsarmut genannt. Die Familie ist zentral für die Ausstattung mit bildungsrelevanten Ressourcen und deren Weitergabe (Gerda Holz, 2008, S. 85; Adelheid Smolka & Marina Rupp, 2007, S. 220). Vor diesem Hintergrund erscheint ein Befund besonders relevant: Viele der Befragten sagten, dass sie bei der Erziehung der eigenen Kinder grossen Wert auf schulische Bildung legen. Dies dürfte mit einer allgemeinen Bildungsexpansion in Albanien zusammenhängen (Micaj, 2010, S. 65). Es ist aber zu vermuten, dass auch das Coaching einen Einfluss auf diese Haltung hatte. Wann diese moralische Entwicklung oder dieser Wertewandel stattfand und was der Auslöser für diese Veränderung ist, kann schwer nachvollzogen werden. Möglicherweise führte die Arbeit in der Gruppe zu einer moralischen Entwicklung. Werden Gruppen oder Klassen mit moralischen Dilemmata konfrontiert und anschliessend gemeinsam Lösungsmöglichkeiten diskutiert, können solche Prozesse angestossen werden (Jeannette Schmid, 1995, S. 532). Die Befunde jedenfalls legen diese These nahe:

Nach Aussagen der Befragten wurden in den Coaching-Gruppen kritische Diskussionen geführt, die zur eignen Meinungsbildung beigetragen haben. Nach dem Capability Approach ist nebst dem Erwerb von spezifischen, persönlichen Kompetenzen auch das Herausbilden eines Wertekonzepts und die moralische Entwicklung von wichtiger Bedeutung. Nur so können fundierte Entscheidungen getroffen werden (Susanne Schäfer-Walkmann & Constanze Störk-Biber, 2013, S. 156). In dem Fall hat das Coaching eine in besonderem Masse nachhaltige Wirkung, da die Werthaltung der Befragten deren Kinder und deren Möglichkeit auf Bildung betrifft. Ein Aspekt ist dabei auch kritisch zu betrachten. Der Wert von Bildung scheint insbesondere bei den Roma auf der Annahme der Befragten zu basieren, dass ein besserer Bildungsabschluss auch bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt bringt. Tatsächlich zeigen Studien in EU-Ländern, dass Bildung gerade bei jungen Roma ein starker Prädiktor für spätere Beschäftigung ist (Fundamental Rights Agency, 2018, S. 35) Im Kontext von Albanien's Arbeitsmarkt (vgl. Kapitel 2), muss diese Annahme allerdings hinterfragt werden, denn sie legt den Fokus wiederum auf das Individuum und nicht auf die strukturellen Probleme. Auch sind die Beschäftigungsaussichten mit einem hohen Bildungsabschluss in Albanien nicht zwangsweise besser, wie Ilenijas Beispiel veranschaulicht. Andererseits sind die Chancen ohne Grundschulabschluss nochmals deutlich verschlechtert.

Für viele Befragte war das Coaching ein Wendepunkt in ihrer Biografie. Der Eintritt in den Arbeitsmarkt dürfte vor allem für die zuvor erwerbslosen eine deutliche Verbesserung der Lebenssituation gebracht haben. Es ist belegt, dass Erwerbslosigkeit eine Verschlechterung des Wohlbefindens bewirkt. Insbesondere psychische Erkrankungen und die negativen Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl sowie verschlechterte soziale Teilhabe werden als psychosoziale Folgen der Erwerbslosigkeit beschrieben (Gisela Mohr & Peter Richter, 2008, S. 26).

Auch der Eintritt in den formellen Arbeitsmarkt war für die Befragten wichtig. Schwarzarbeit ist oft durch prekäre Arbeitsverhältnisse geprägt, es gibt keine Verträge, somit keine Kündigungsfrist und keine Abgaben an die Sozialversicherungen. Solche Arbeitsverhältnisse haben Unsicherheit und materiellen Mangel, sowie Anerkennungsdefizite und eine Schwächung der Zugehörigkeit zu sozialen Netzwerken zur Folge (Klaus Dörre, 2006, S. 186). Andere Studien kommen zum Schluss, dass Arbeitsunsicherheit mit einer Vielzahl von gesundheitlichen Risiken verbunden sind und sich negativ auf das subjektive Wohlbefinden eines Menschen auswirken (Amira Barrech, Jens Baumert, Rebecca T. Emeny, Harald Gündel & Karl-Heinz Ladwig, 2016, S. 172). Die Befunde der Untersuchung von C4EE sind deutlich: Die meisten Befragten sind heute zufriedener mit ihrer Anstellung verglichen mit der Arbeit vor dem Coaching und nennen dabei insbesondere die Arbeitssicherheit – also vertragliche Regelung und Versicherung – und die Art der Tätigkeit als Gründe.

Einige der Befragten sind auch heute unzufrieden mit ihrer Anstellung. Damit verbunden wollen diese Befragten die Anstellung wechseln. Aus den Interviews lässt sich erahnen, dass für einen erfolgreichen Wechsel mehrere Faktoren eine Rolle spielen. Das im Coaching erworbene Selbstbewusstsein und die Erwartung an die eigene Selbstwirksamkeit sowie die erworbenen Handlungsmöglichkeiten sind

wichtige Ressourcen. Einige der Befragten waren aber auch auf Unterstützung von aussen angewiesen. Oft waren bei erneuter Arbeitslosigkeit die Coaches die erste Anlaufstelle. Diese halfen bei der Vermittlung von freien Stellen. Auch Netzwerke scheinen dabei eine wichtige Rolle zu spielen. Hier liegt die Vermutung nahe, dass die Teilnehmenden durch das Coaching selbständig auf Stellensuche gehen können, jedoch oft auf die Unterstützung eines sozialen Netzwerkes angewiesen sind.

Viele der Befragten gaben an, aktuell mit ihrem Leben zufrieden zu sein. Insbesondere empfinden aktuell viele der Befragten mehr Freiheit. Dies scheint vor dem theoretischen Zugang des Capability Approachs als folgerichtig: Die individuelle Freiheit ist die zentrale Determinante für das Wohlergehen eines Menschen.

Es gab aber auch Befragte, die mit vielem nicht zufrieden sind. Sie sehen viele Hindernisse und Erschwernisse. Entsprechend der beschriebenen Ausgangspunkte für Empowerment, nehmen sie Strukturen der alltäglichen Wirklichkeit als unverrückbar wahr, was zuweilen zu Resignation führt (Herriger, 2014, S. 53).

6.1.7 Wünsche und Herausforderungen

Nebst den diskutierten individuellen Wertvorstellungen schien es bei der Untersuchung wichtig zu sein, die Vorstellungen vom künftigen Leben der Befragten zu berücksichtigen. Daraus ergab sich die Kategorie *'Berufswünsche und Zukunftsvorstellungen'*. Gemäss dem Capability Approach haben diese Berufswünsche und Zukunftsvorstellungen eine wichtige Bedeutung, denn sie spiegeln wider, welches Leben ein Mensch gerne verwirklichen würde.

Die Teilnehmenden setzten sich während dem Coaching mit den eigenen Berufswünschen und den Möglichkeiten des Arbeitsmarktes auseinander. Bei einigen der Befragten regte erst diese Phase die Auseinandersetzung mit einem eigenen Wunschberuf an. Andere hatten schon vor dem Coaching Berufswünsche.

Die Befragten nannten unterschiedliche Herausforderungen die zwischen ihnen und dem Berufswunsch stehen. Für viele der Befragten ist die Situation auf dem albanischen Arbeitsmarkt nach wie vor schwierig und einige sind frustriert bezüglich der begrenzten Möglichkeiten. Für viele ist zudem die Notwendigkeit einer Arbeit vorrangig, im Vergleich zur Verwirklichung des Berufswunsches. Eine verbreitete Annahme der Befragten ist, dass sie die Verantwortung für das Erreichen ihrer Ziele haben. Sie sind oft der Meinung, dass dafür Eigenschaften wie Stärke, Tapferkeit und Durchhaltewille nötig sind. Dies kommt typischerweise bei Adressatinnen und Adressaten von Empowerment-Prozessen vor (Herriger, 2014, S. 54). Die Befragten sehen auch, dass die Rahmenbedingungen in Albanien schwierig sind. Angesichts der wirtschaftlichen und sozialen Situation in Albanien müssen die Chancen auch nüchtern betrachtet werden. Im Coaching wird Wert auf die individuelle Wahl des Berufes gelegt. Dies ist auch eine gesamtgesellschaftliche Tendenz: Die Vervielfältigung von biografischen Möglichkeiten machen die moderne Gesellschaft zur Multioptionengesellschaft. Menschen können aus einer immer

grösser werdenden Palette möglicher Lebensformen wählen. Werte wie Selbstverwirklichung, Autonomie, Abwechslung und Eigenständigkeit erleben eine Aufwertung in den westlichen Gesellschaften (Peter Gross, 1994, S. 57; Karl-Heinz Hillmann, 2001, S. 23-24). Gerade für sozial benachteiligte Personen kann die Propagierung pluraler Lebensoptionen in Verbindung mit der individualisierenden Zuschreibung der Verantwortung für das eigene Leben, bei gleichzeitiger Verknappung der Ressourcen, zur Demoralisierung führen (Sting, 2011, S. 147). Dieser Mechanismus lässt sich am Beispiel von Ilenija erahnen.

Den Ergebnissen ist zu entnehmen, dass viele der Befragten den Wunsch nach beruflicher Selbständigkeit hegen. In Albanien ist dies kein Einzelfall: 41% der albanischen Arbeitnehmenden gelten als selbständig (Pere & Bartlett, 2019, S. 81). Anhand des Capability Approach könnte man argumentieren, dass durch Selbstbestimmung, welche die Selbständigkeit mit sich bringt, die individuelle Freiheit vergrössert wird. Aber: Selbstbestimmung und Autonomie sind auch in Zentraleuropa wichtige Werte (Hillmann, 2001, S. 23-24). Trotzdem lag der Quotendurchschnitt zwischen den Jahren 2005 bis 2015 der selbständig Erwerbenden in der Schweiz lediglich bei 8% (SECO, 2017, S. 14). Eine plausible Erklärung für die hohe Selbständigkeit in Albanien bieten Veland Ramadani, Robert Hisrich und Shqipe Gërguri-Rashiti (2015): Ein wichtiges Motiv für die Selbständigkeit ist Kontrolle bei Entscheidungsprozessen zu haben, die Selbstverwirklichung und die Vereinbarkeit von Familien- und Geschäftsleben aber auch die Schwierigkeit, eine Anstellung zu finden (S. 396.). Ramadani et al. (2015, S. 396) teilen die Motive für Selbständigkeit in Push- und Pull-Kategorien auf. Pull-Motive sind mit positiven Konnotationen verbunden, wie Herausforderung, positives Arbeitsumfeld, Unabhängigkeit und Flexibilität. Push-Motive hingegen beruhen auf negativen Konnotationen wie Arbeitsplatzverlust, eingeschränkte Arbeitschancen, mangelndes positives Arbeitsumfeld und Abhängigkeiten (ebd.). Nach Gründen für die angestrebte Selbständigkeit gefragt, nannten die Teilnehmenden von C4EE: etwas Eigenes zu besitzen, der eigene Vorgesetzte oder die eigene Vorgesetzte zu sein und Selbstbestimmtheit. Hier zeigt sich eine Überschneidung zu den Pull-Motiven von Ramadani et al. Die Selbständigkeit birgt jedoch auch Risiken. Die Wahrscheinlichkeit, dass Selbständige formelle Arbeitsvereinbarungen haben, ist geringer als bei regulären Arbeitnehmern und es ist weniger wahrscheinlich, dass sie Zugang zu einer Gewerkschaftsvertretung und sozialen Sicherheitssystemen haben (Pere & Bartlett, 2019, S.81). In den Aussagen der Befragten zeigten sich keine Hinweise darauf, dass sie sich dieser Risiken bewusst sind. Die grösste Herausforderung hin zur Selbständigkeit, ist für die Befragten der Mangel an finanziellen Ressourcen.

6.1.8 Finanzielle Aspekte

Nach dem Verständnis des Capability Approaches greifen eindimensionale Erklärungen zur Armutsmessung, wie die absolute Einkommensarmut, nicht weit genug (vgl. Kapitel 3.1.4). Nach Sen ist Armut ein Mangel an fundamentalen Fähigkeiten. Diese Perspektive schliesst nicht aus, dass ein

niedriges Einkommen eine der zentralen Ursachen für Armut ist. Deshalb wurde die Kategorie *Einkommen* festgelegt.

Aus den Ergebnissen ist zu entnehmen, dass viele ein höheres Einkommen besitzen als vor dem Coaching. Da viele vor dem Coaching arbeitslos waren überrascht dieser Befund nicht. Gleichzeitig gab es keine Aussagen über ein tieferes oder gleiches Einkommen. Die finanzielle Lage ist bei vielen der Befragten besser, was dazu führen könnte, dass sie weniger in Armut leben.

Es muss jedoch beachtet werden, dass Einkommen eben nur ein Faktor für Armut ist. In Anbetracht der Aussagen einiger Befragten bezüglich der Unzufriedenheit mit dem eigenen Leben vor dem Coaching und den gegenteiligen Aussagen für nach dem Coaching, könnte man auch eine Verbindung zwischen dem erhöhten Einkommen und erhöhten Lebenszufriedenheit herstellen. Ein gewisser Einfluss ist vermutlich nicht von der Hand zu weisen, jedoch ist sicherlich nicht alleine das Einkommen für die Zufriedenheit im Leben der Befragten verantwortlich. Eine genaue Analyse der Ergebnisse verdeutlicht dies: Gerade Befragte mit Kindern berichten von finanziellen Engpässen, auch nach dem Coaching. Solche finanziellen Notlagen führten auch dazu, dass einzelne Befragte ihren Berufswunsch aus dem Coaching aufgeben mussten. Nichtsdestotrotz waren auch diese Befragten mit ihrem Leben zufriedener als vor dem Coaching, was darauf hinweist, dass andere genannte Fähigkeiten wie soziale Teilhabe oder ein positiver Selbstwert gewichtet werden.

6.2 Zusammenfassung

Mit Blick auf die in der Einleitung vorgestellten Fragestellungen werden nun die wichtigsten Befunde aus den Ergebnissen und der Diskussion zusammengefasst. Ausserdem werden weitere Befunde, unabhängig der Fragestellungen, in diesem Kapitel zusammengefasst. Die Forschungsfragen der Untersuchung waren:

Welche Effekte der Coachings lassen sich aus Sicht der Teilnehmenden identifizieren?

Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten haben die Teilnehmenden dank dem Coaching?

Grundsätzlich waren die Lebenssituationen vor dem Coaching vielfältig. Fast allen Befragten war gemeinsam, dass sie vor dem Coaching ohne legale Erwerbsarbeit waren, viele hatten die Grundschule vorzeitig abgebrochen. Andere schlossen die High School ab, einige wenige fingen an, an der Universität zu studieren. Die meisten machten bereits Arbeitserfahrung, vielmals im informellen Bereich. Für viele war das Nicht-Beherrschen oder Nicht-Kennen bestimmter Handlungsformen eine Erschwernis auf dem Arbeitsmarkt.

Die Befragten sehen in unterschiedlicher Hinsicht einen Einfluss des Coachings auf ihr Leben und damit verbundene Veränderungen. Auf individueller Ebene führte das Coaching dazu, dass viele einen positiveren Selbstwert haben. Insbesondere die Gruppe und die erlernten Kommunikationsfertigkeiten

fürten bei vielen zu einer positiven Entwicklung des Selbstwertes. Die erworbenen Fertigkeiten in Bezug auf Kommunikation und Verhalten wurden als hilfreich wahrgenommen. Die Gruppe wurde allgemein als wichtig wahrgenommen und es zeigen sich verschiedene positive Zusammenhänge mit Bezug zur Gruppe, wo wichtige sozialpsychologische Prozesse stattfinden konnten. Der positive Selbstwert war für die Stellensuche wiederum eine wichtige Ressource. Viele der Befragten konnten sich im Coaching Ziele setzen und diese erreichen. Sie haben sich mit den eigenen Berufswünschen aber auch den Möglichkeiten des Arbeitsmarktes auseinandergesetzt. Die Informationen über den Arbeitsmarkt erwiesen sich als wichtige Ressource im Prozess der Stellensuche. Einige konnten Anstellungen in ihren Wunschberufen finden. Viele der Befragten sind mit der heutigen Anstellung zufrieden. Wichtig ist den meisten, dass sie einen Arbeitsvertrag sowie eine Versicherung haben, die Arbeitsbedingungen schätzen und sich respektiert fühlen. Einige der Befragten sind mit ihrer Arbeitssituation unzufrieden und würden gerne etwas ändern. Einigen ist dies bereits gelungen, die Unterstützung der Coaches war dabei hilfreich. Grundsätzlich verbesserte sich die finanzielle Situation durch das regelmässige Einkommen. Jedoch berichten Befragte mit Kindern auch von finanziellen Engpässen. Für viele ist es ein Wunsch, in Zukunft beruflich selbständig zu sein. Dies entspricht einem gesellschaftlichen Trend in Albanien, der jedoch von den Befragten nicht kritisch hinterfragt wird. Zur Umsetzung einer Selbständigkeit fehlen im Moment allen Befragten die finanziellen Möglichkeiten. Für alle Befragten spielen Familie und Arbeit aktuell eine zentrale Rolle im Leben. Der hohe Stellenwert der Familie hängt vermutlich mit dem schwachen Sozialstaat in Albanien zusammen. Durch die Teilung der Finanzierung des Haushaltes verfolgen Teilnehmende das Ziel, ihren Beitrag leisten zu können. Oft ist die Zufriedenheit mit der Arbeit untergeordnet, da für viele die Arbeit ein Beitrag zur Finanzierung der Familie ist. Dennoch ist die Zufriedenheit mit der Tätigkeit für viele Bestandteil eines erfüllten Lebens.

6.3 Limitationen der Untersuchung

In diesem Kapitel wird die Untersuchung kritisch betrachtet und die Limitationen aufgezeigt. Als Hauptinstrumente wurden ein Fragebogen für die Gruppen- und ein anderer Fragebogen für die Einzelinterviews verwendet (s. Kapitel 4.2.2 und 4.2.3). Aus Sicht der Autoren haben sich beide Interviewformen als geeignet erwiesen, jedoch auch als aufwendig. Durch die sprachliche Barriere waren die Autoren auf eine Dolmetscherin angewiesen. Dadurch konnte bei der Auswertung auf Interpretationen der Formulierung und der Körpersprache keine Rücksicht genommen werden. Durch die Dolmetscherin wurden diese Daten bereits verändert und sind nicht valide. Die sprachliche Übertragung beeinflusst die Qualität der Daten negativ. Sprachliche Feinheiten gehen verloren und es fließen Interpretationen der dolmetschenden Person in die Aussagen mit ein.

Eine weitere Einschränkung ergab sich aus der Erreichbarkeit der Befragten. Entsprechend der Stichprobe wäre es wichtig gewesen mehr Teilnehmende ohne Anstellung zu befragen, um mehr über weniger erfolgreiche Verläufe zu erfahren. Gerade diese Teilnehmenden konnten nicht erreicht werden. Angesichts der grossen Vielfalt der Befragten, wären viele weitere Faktoren zu berücksichtigen gewesen, die als unabhängige Variablen hätten betrachtet werden müssen. Die Untersuchung berücksichtigte nur die Einblicke in die Lebenswelt der Befragten, die diese gewährten.

Weiter konnte in dieser Untersuchung nicht auf die Dimension der Gesundheit (physisch und psychisch) eingegangen werden. Eine weitere Thematik, auf welche die Untersuchung nicht spezifisch eingehen konnte, war die ausführliche Erhebung von Diskriminierungserfahrungen.

Zudem hat diese Untersuchung nicht den Anspruch, eine Wirkungsmessung (RCT-Studie) oder Evaluation (Zielüberprüfung) zu sein. Gerade für eine RCT-Studie wären deutlich mehr zeitliche Ressourcen benötigt worden. Für eine effektive Zielüberprüfung, müssten zunächst konkrete konzeptuelle Ziele von C4EE definiert werden.

Vor dem Hintergrund des Capability Approaches entstand eine weitere Limitation. Da Fähigkeiten potentiell sind, sind sie empirisch schwer erfassbar (Ausführlich in Kapitel 3.1.2 und 4.1). Um Fähigkeiten zu erfassen wäre ein deutlich aufwendigeres Forschungsdesign nötig gewesen.

Eine weitere Forderung des Capability Approaches konnte diese Untersuchung nicht einhalten: Aus der Gewichtung der Selbstbestimmung resultiert die Forderung, Menschen ernst zu nehmen und in Prozesse einzubinden. Andere Studien (etwa Alkire, 2004) entschieden sich daher für ein partizipatives Forschungsdesign und liessen die Probanden beispielsweise bei der Bewertung der Kategorien mitwirken. Aus Ressourcen- und Zeitgründen war dies bei der vorliegenden Untersuchung nicht möglich.

Die genannten Limitationen wären bei Folgestudien wichtige Merkmale, um weitere Erkenntnisse über die Effekte der Coachings aus Sicht der Teilnehmenden, sowie Fähigkeiten der Teilnehmenden zu identifizieren.

7 Implikationen für die Praxis

Ein Anliegen dieser Untersuchung ist die Nachhaltigkeit des C4EE zu prüfen und Handlungsempfehlungen für die Praxis zu generieren. Eine Fragestellung ist daher auf die Nachhaltigkeit und eine andere auf die Modifikationen des Coachings ausgerichtet. Dazu ist zunächst eine Bewertung der Ergebnisse aus der Perspektive der Sozialen Arbeit nötig. Ein zentraler Bewertungsrahmen bietet der Capability Approach. Nachhaltigkeit gilt gleichermassen als zentrales Bewertungskriterium in der EZA wie der Sozialen Arbeit. Anhand der Ergebnisse wird eine Einschätzung der Nachhaltigkeit gemacht. Darauf aufbauend werden schliesslich Empfehlungen für die Praxis formuliert. Abschliessend wird auf Wissenslücken und weiterführenden Untersuchungen hingewiesen.

7.1 Beurteilung aus Perspektive der Sozialen Arbeit

Da C4EE ein internationales Projekt ist, stützt sich die Beurteilung auf die *Erklärung ethischer Prinzipien* der *International Federation of Social Workers* (IFSW). Die Erklärung definiert ethische Grundwerte und Standards der Profession der Sozialen Arbeit (IFSW, 2018). Ein zentraler Grundsatz betrifft die Förderung der Teilnahme (Nr. 5). Demnach arbeiten Professionelle der Sozialen Arbeit daran, das Selbstwertgefühl und die Fähigkeiten der Menschen aufzubauen. Menschen sollen miteinbezogen und an Handlungen und Entscheidungen beteiligt werden, die Aspekte ihres Lebens beeinflussen (ebd.).

Ein deutlicher Befund ist, dass insbesondere der Selbstwert aber auch andere Fähigkeiten, wie soziale Teilhabe und Kommunikationskompetenzen, im Coaching gestärkt werden. Durch den gestärkten Selbstwert trauen sich die Teilnehmenden mehr zu und können sich um einen Platz im Arbeitsmarkt bemühen. Wie in der Diskussion bereits erwähnt wurde (s. Kapitel 6.1), kann die Teilnahme am Arbeitsmarkt mehr Freiheit bieten. Arbeit kann jedoch auch Lebensbereiche einschränken. Zudem bestehen Anforderungen an die Teilnehmenden (s. Kapitel 2.3), um überhaupt das Coaching besuchen zu können. Durch diese Hürde werden Personen vom Coaching ausgeschlossen. Die Alphabetisierungsrate von jugendlichen Roma liegt bei 65% (UNDP, 2011). Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass mindestens 35% bereits durch das Kriterium der Alphabetisierung ausgeschlossen werden. Auch Personen, welche zwar legale aber schlecht bezahlte Arbeit verrichten und nicht genug Einkommen generieren, sogenannte Working-Poor (dt. Erwerbsarmut), werden nicht berücksichtigt.

Ein weiterer handlungsleitender Grundsatz betrifft die Förderung des Rechts auf Selbstbestimmung (Nr. 4). Professionelle der Sozialen Arbeit respektieren und fördern die Rechte der Menschen auf eigene Entscheidungen und das Treffen dieser Entscheidungen, solange diese nicht die Rechte von anderen gefährden (IFSW, 2018). Dieses Verständnis wird in den Ergebnissen deutlich. In C4EE werden die Teilnehmenden in ihrer Freiheit und in ihren Entscheidungskompetenzen gestärkt. Die

Selbstbestimmung wird innerhalb des Coachings gefördert, die Teilnehmenden haben im Coaching ein grosses Mitspracherecht. Zudem ist die Förderung des Selbstwertes eine Auswirkung des Coachings, was letztlich, wie zuvor aufgezeigt, auch die Selbstbestimmung fördert.

Das Prinzip der Selbstbestimmung liegt auch dem Empowerment-Konzept zugrunde. Im Kapitel 3.3.4 wurden die zwei Zielzustände von gelingenden Empowerment-Prozessen bereits beschrieben. Nach Herriger (2014, S. 188) gibt es zum einen das psychologische Empowerment, welches die persönlichen Veränderungen im Zusammenhang mit Empowerment misst.

Durch das Coaching wurden viele solche persönlichen Veränderungen angestossen, sei es durch ein erhöhtes Selbstvertrauen, bessere Kommunikationsfähigkeiten, mehr Freiheitsgefühl, einen Wertewandel oder durch die Entwicklung von Berufswünschen. Bei einer erneuten Arbeitslosigkeit aber auch bei anderen Herausforderungen des Alltags wirken diese neu erworbenen Kompetenzen wie ein Schutzschild. Die gelebte Selbstbestimmung, die Möglichkeit die Stelle zu wechseln und auch die erhöhte Zufriedenheit zeigen, dass solche Schutzschilder aufgebaut wurden, weshalb die Autoren das Coaching vor dem Hintergrund des psychologischen Empowerments positiv bewerten.

Herriger (2014, S. 188-189) beschreibt politisches Empowerment als zweiten Zielzustand von Empowerment-Prozessen, welches unter anderem auch an persönlichen Veränderungen wie dem Gewinn an Kompetenzen in der Auseinandersetzung mit der sozialen und politischen Umwelt gemessen wird, jedoch rücken hier Veränderungen der Lebenswelt durch messbare Effekte eines sozialen Engagements in den Mittelpunkt. Individuelles Empowerment wie das Wissen bezüglich der eigenen Rechte – was psychologisches Empowerment darstellt – kann zu einem politischen Empowerment werden, falls es dazu führt, dass sich Individuen politisch und sozial einsetzen (ebd.). In den Zielen des C4EE (vgl. Kapitel 2.3.1) ist nichts zu finden, was auf politisches Empowerment ausgerichtet ist. Einzig das Element *community activities* (s. Kapitel 2.3.2) kann in Verbindung gebracht werden mit dem Empowerment auf der Gemeinschaftsebene, was jedoch nicht gleichbedeutend mit dem politischen Empowerment ist. Oder anders ausgedrückt: Empowerment auf der Gemeinschaftsebene kann den Zielzustand des politischen Empowerments erreichen, muss es jedoch nicht. Aus den Ergebnissen sind keine Befunde von erhöhtem sozialem oder politischem Engagement oder ähnlichem ersichtlich.

7.1.1 Capability Approach als Bewertungsrahmen

Wie sehen die Befunde aus, wenn sie Anhand des Capability Approachs systematisiert und bewertet werden?

Sen unterscheidet zwischen Ressourcen, Fähigkeiten und Funktionen. Es zeigt sich deutlich, dass Fähigkeiten durch *innere Ressourcen*, also durch Einstellungen und Motivationen, Ziele und Überzeugungen strukturiert werden (Sedmak, 2011, S. 11). Diese inneren Ressourcen können auch als Fähigkeiten betrachtet werden. Es sind Fähigkeitsfähigkeiten, sie dienen als Ressourcen für das Erreichen weiterer Fähigkeiten. Diese Fähigkeiten zweiter Ordnung stellen wiederum wichtige

Ressourcen für das Erreichen von Fähigkeiten erster Ordnung dar. Nussbaum bezeichnet dies auch als interne Fähigkeiten, also Fähigkeit, welche die Person aufgrund ihrer Bildung und Entwicklung verfügt (2015, S. 41-42). Interne Ressourcen oder eben Fähigkeitsfähigkeiten sind letztlich Eigenschaften, welche die Person in die Lage versetzen, weitere Funktionen auszuüben, wenn sie dies möchte (Lessmann, 2011, S. 60).

Hier scheint eine Stärke des Coachings zu liegen. Das Ziel des Coachings könnte man die Fähigkeit 'Angestellt sein' bezeichnen. Das Coaching fördert und bearbeitet relevante Fähigkeitsfähigkeiten wie das Selbstbewusstsein aber auch Motivation, Selbstreflexion, Toleranz und Entscheidungskompetenzen. Wie in den Ergebnissen und der Diskussion deutlich wurde, bewirkt das Coaching damit viel auf der individuellen Ebene.

Es lässt sich aber auch eine gewisse Kritik anbringen. Wie auch in der Diskussion aufgezeigt wurde, kann es zu Frustration führen, wenn das Gefühl von Selbstverantwortung auf knappe Ressourcen trifft. Nussbaum argumentiert, dass die Fähigkeiten eines Menschen in einer Kombination von persönlichen Fähigkeiten und dem politischen, sozialen und wirtschaftlichen Umfeld entstehen (2015, S. 20). Auch Robeyns (2006) geht davon aus, dass Ressourcen durch drei Gruppen von Umrechnungsfaktoren beeinflusst werden: Persönliche Umrechnungsfaktoren, soziale Umrechnungsfaktoren und Umweltumwandlungsfaktoren (S. 99). Die in der Person liegenden – die internen Umwandlungsfaktoren – werden im Coaching bearbeitet. Nun scheinen sich aber gerade die Zielgruppen des Coachings dadurch auszuzeichnen, dass sie in der Regel über schwache externe Umrechnungsfaktoren verfügen. Sie können also gewisse Funktionen nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen ausüben. Hier stellt sich die Frage, wie das Coaching diese Umrechnungsfaktoren beeinflusst bzw. beeinflussen kann und soll. In den Befunden wird deutlich, dass insbesondere soziale Umrechnungsfaktoren wie öffentliche Politiken, Geschlechterrollen, diskriminierende Praktiken und gesellschaftliche Hierarchien eine entscheidende Hürde im Zugang zum Arbeitsmarkt spielen. Das Coaching unterstützt die Teilnehmenden hauptsächlich auf individueller Ebene, diese Hürden zu überwinden. Es ist positiv zu bewerten, dass im Coaching ein umfassendes und realistisches Bild des Arbeitsmarktes vermittelt wird. Die Teilnehmenden hinterfragen die sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen kritisch. Ein grosser Teil der Verantwortung für die Überwindung struktureller Hürden liegt aber dennoch bei den Teilnehmenden.

Diese Rahmenbedingungen scheinen im C4EE bedingt bearbeitet zu werden, das zeigt sich auch in der Zielsetzung des Projektes (s. Kapitel 2.3.1). Aus systemischer Sicht liesse sich argumentieren, dass die Effekte auf das Individuum auch einen Effekt auf das System haben. Jedoch erscheint es offensichtlich, dass ein Projekt wie C4EE nicht alleine die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen verändern kann.

Vor dem Hintergrund des Capability Approaches erscheint letztlich ein Befund von grosser Relevanz: Das Coaching führe bei vielen Befragten dazu, dass sie sich, verglichen mit ihrem Leben vorher, freier und fähiger fühlten. Freiheit ist nach Sen *die* zentrale Determinante für ein gutes Leben. Nach Sen (2010) muss zwischen der Verwirklichung eines Ziels und der Freiheit zur Verwirklichung unterschieden

werden (S. 315). Auf die methodischen Schwierigkeiten diesbezüglich wurde in Kapitel 4.1 eingegangen. Das menschliche Leben besteht aus einer Vielzahl wichtiger Dimensionen, so sind etwa ein Mangel an Gesundheit, Bildung oder sozialer Inklusion einzeln zu betrachten (Graf et al., 2013, S. 313). Nussbaums Vorschlag für die zehn zentralen Fähigkeiten eines Menschen können hier als Orientierung dienen. Es können an dieser Stelle zunächst durch das Coaching verwirklichte Freiheiten beschrieben werden: Das Coaching hat direkten Einfluss auf die Fähigkeit die Sinne zu benutzen, sich etwas vorzustellen, zu denken und zu schlussfolgern. Auch die moralische Fähigkeit eine Vorstellung vom Guten zu bilden und über die eigene Lebensplanung nachzudenken wird gefördert. In den Befunden zeigt sich, dass durch das Coaching die Fähigkeit sich an gesellschaftlicher Interaktion zu beteiligen verbessert wurde. Auch waren die Teilnehmenden fähig, das eigene Leben zu bestimmen, zu arbeiten und die praktische Vernunft einzusetzen (Nussbaum, 2015, S. 41-42).

7.1.2 Soziale Nachhaltigkeit

Wie nachhaltig wirkt C4EE bei den Teilnehmenden? Eine zentrale und wiederholt genannte Forderung an die EZA ist die Nachhaltigkeit (Niggli, 2008, S. 81). Was genau unter Nachhaltigkeit verstanden werden kann, wird aktuell debattiert. Im Rahmen der entwicklungspolitischen Diskussion wird unter Nachhaltigkeit meist die dauerhafte Befriedigung menschlicher Bedürfnisse und die Verbesserung menschlicher Lebensqualität, aber auch die Erhaltung der Lebensgrundlagen verstanden (Paul Kevenhörster & Dirk von den Boom, 2009, S. 22). Der Fokus dieser Definition liegt auf den Grundbedürfnissen. Im Capability Approach wird der Fokus jedoch primär auf die Erweiterung der Handlungspotenziale gelegt und weniger auf die direkte Grundbedürfnisbefriedigung. So argumentiert auch die UNDP (1995) kritisch, dass unter Aspekten der Grundbedürfnisbefriedigung Menschen in erster Linie als Empfängerinnen und Empfänger angesehen werden und nicht als aktiv am Entwicklungsprozess Mitwirkende (S. 14). Claudia Empacher und Peter Wehlinger (2002, S. 68) schlagen vor soziale Nachhaltigkeit auf vier Ebenen zu konkretisieren. Sie berücksichtigen dabei zwar die Grundbedürfnisse, erweitern diese jedoch. Die vier Ebenen sind: (1) Grundbedürfnisse (2) Sozialressourcen, (3) Chancengleichheit und (4) Partizipation. Empacher und Wehlinger konkretisiert weiter verschiedene Bereiche und versehen sie mit statistischen Messgrößen. Die Bereiche sind: Einkommen, Bildung, Arbeit, Wohnung, Gesundheit, individuelle Zufriedenheit, Engagement für das Gemeinwesen, Einbindung in direktes Umfeld, Wissensressourcen, Toleranz, Integration, soziale Mobilität, Zugang zu Bildung, Geschlecht, Armut von Minderheiten sowie Partizipationsausmass und -möglichkeit (ebd., S. 69-76).

Für die Beurteilung wurden die Bereiche qualitativ betrachtet und mit den Ergebnissen verglichen. Dabei konnten sieben Bereiche identifiziert werden, in denen C4EE nachhaltig zu sein scheint. Wie bereits in Kapitel 6.3 aufgezeigt wurde, kann diese Untersuchung nicht die Wirksamkeit des Projektes anhand einer Kontrollgruppe (RCT-Studie) überprüfen. Um nachhaltige Effekte und die Wirkung

dennoch zu veranschaulichen, wird das sogenannte *Logic Modell* verwendet. Das *Logic Model* ist in der Evaluation von Projekten der EZA wie auch der Sozialen Arbeit verbreitet. Es umfasst fünf Elemente und zeigt auf, welche Ziele (Input) über welchen Weg, (Massnahmen) mittels welcher Leistungen (Output), welche Wirkungen bei den Zielgruppen (Outcome) erzielt wurden und wie dadurch gesellschaftliche Probleme (Impact) gelöst werden (Andreas Balthasar & Sarah Fässler, 2017, S. 288). Mit dem Model wurde die Wirkungslogik der sieben identifizierten Bereiche analysiert. Im Anhang 5 sind die einzelnen generalisierten Ausführungen, die auf den Ergebnissen basieren, zu fünf Elementen des *Logic Model* aufgeführt. Darauf gestützt wurden sieben allgemein formulierte Hypothesen in Bezug auf die soziale Nachhaltigkeit von C4EE aufgestellt.

H1 – Einkommen und Arbeit: Das Einkommen der Teilnehmenden verändert sich positiv: Durch formelle Anstellungsbedingungen verfügen sie zudem über Arbeitsverträge und zahlen Sozialversicherungsbeiträge. Die Teilnehmenden haben nach dem Coaching eine Vorstellung von ihren Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, sie können in der Regel die Anstellung halten oder können sich um eine neue Stelle bemühen.

H2 – Individuelle Zufriedenheit: Die Teilnehmenden sind mit ihrem Leben zufriedener als vor dem Coaching, Fähigkeiten wie soziale Teilhabe und Selbstbewusstsein haben dabei einen wichtigen Einfluss.

H3 – Einbindung in ein direktes Umfeld: Bei den Teilnehmenden entstehen im Coaching Freundschaften, innerhalb der Gruppe fühlen sie sich vereint, integriert und gleichwertig. Ausserdem sind positive Effekte auf weitere soziale Netzwerke zu beobachten.

H4 – Wissensressourcen: Die im Coaching erworbenen Fertigkeiten sowie Zugang zu Informationen sind für die Teilnehmenden und deren Umfeld eine wichtige Ressource.

H5 – Integration: Teilnehmende aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen werden durch das Coaching in den formellen Arbeitsmarkt integriert.

H6 – Partizipationsmöglichkeiten: Die Teilnehmenden erleben im Coaching Möglichkeiten zur Teilhabe, zur Mitsprache und Mitentscheidung.

H7 – Soziale Mobilität und Marginalisierung: Durch das Coaching können marginalisierte Teilnehmende ihre sozio-ökonomische Position verändern.

7.2 Empfehlungen

In diesem Kapitel werden zunächst die Erfolgsfaktoren des Coachings benannt. Ausserdem werden Empfehlungen zur Optimierung des Projektes vorgeschlagen. Weiter wird der Blick auf negative, externe Gegebenheiten gerichtet, welche Einfluss auf das C4EE haben und daher eine gewisse Aufmerksamkeit verdienen. Die Handlungsempfehlungen wurden auf der Grundlage der Untersuchung verfasst.

7.2.1 Erfolgsfaktoren

Aus Ergebnissen, der Diskussion und der Beurteilung werden Faktoren deutlich, welche für den Erfolg des Coachings massgebend sind. Diese gilt es beizubehalten und zu intensivieren:

Gruppensetting: Einer der zentralen Faktoren für das Gelingen des Coachings ist das Gruppensetting. Wie ausführlich beschrieben wurde, stellte für die Befragten die Gruppe eine wichtige soziale Ressource dar. Die Autoren empfehlen daher dieses Setting weiterhin beizubehalten und zu fördern.

Fähigkeitsfähigkeiten: Ein wichtiger Faktor ist die gelingende Förderung bedeutender Fähigkeiten. Ein positiver Selbstwert, Motivation, Selbstreflexion, Toleranz und Entscheidungskompetenzen werden während dem Coaching aufgebaut, gestärkt und gefördert. Für die weiteren Verläufe nach dem Coaching waren diese Fähigkeiten wichtige Ressourcen. Deshalb empfehlen die Autoren, die Entwicklung der oben genannten Fähigkeitenfähigkeiten bei den Teilnehmenden weiterhin zu fördern.

Informationen als Ressource: Informationen rund den Arbeitsmarkt erweisen sich als wichtig für berufliche Entscheidungen. Insbesondere das Element *Exploration of the labour market* ist daher beizubehalten und laufend an die Gegebenheiten anzupassen.

7.2.2 Vorschläge zur Optimierung innerhalb des Coachings

Aus Ergebnissen, der Diskussion und der Beurteilung lassen sich folgende Vorschläge zur Optimierung des Coachings ableiten:

Follow-Up: Es zeigte sich, dass Teilnehmende, welche die Anstellung verlieren, zwar auf wichtige innere Ressourcen zurückgreifen können, jedoch in vielen Fällen trotzdem auf externe Unterstützung angewiesen sind. Viele kontaktierten den Coach bei der Suche nach freien Stellen. Auch berichteten einige Befragte von schlechter Behandlung durch Arbeitgebende. Im Rahmen von Follow-Up-Gruppentreffen könnten solche Erfahrungen aufgegriffen werden. Für Betroffene wäre dies ein

möglicher Schritt, um schwierige Situationen zu verarbeiten, indem sie die Erfahrungen mit anderen teilen und auf die Gruppe als Ressource zurückgreifen können. Ausserdem stellt sich die Frage, ob der Coach bei gravierendem Fehlverhalten rechtliche Schritte im Sinne von *Advocacy-Work* prüft.

Differenziertes Wissen rund um die Selbständigkeit: Wie sich im Kapitel 6.1.7 zeigte, ist der Wunsch zur Selbständigkeit in Albanien und bei den Befragten sehr hoch. Dieser Wunsch bringt jedoch auch Gefahren mit sich, da z.B. die Unfallversicherung selbständig abzuschliessen ist, damit man auch bei längerer Arbeitsunfähigkeit über ein Einkommen besitzt. Deswegen plädieren die Autoren, dass innerhalb des Coachings die Risiken sowie Herausforderungen der Selbständigkeit aufgenommen werden sollen, um eine nachhaltige Selbständigkeit der Teilnehmenden zu fördern und die Wahrscheinlichkeit für gute Entscheidungen zu erhöhen.

Politisches Empowerment: Wie zum Schluss des Kapitels 7.1 beschrieben wurde, ist innerhalb des Coachings kein Ziel spezifisch auf das politische Empowerment ausgerichtet. Aufbauend auf den positiven Gruppenerfahrungen können den Teilnehmenden von C4EE der Mehrwert von Teilhabe und demokratischer Prozesse aufgezeigt werden. Ein zentrales Element wäre, den einzelnen Teilnehmenden die gemeinsame Betroffenheit von strukturellen Problemen zu verdeutlichen und ihnen Möglichkeiten zur Bekämpfung dieser aufzuzeigen. So könnten Menschen erreicht werden, die sonst von politischen Prozessen ausgeschlossen sind, zum anderen können durch den Einbezug von lokalem Wissen auch realitätsnahe Lösungen entstehen (Colette Peter, 2008, S. 5). Solche Prozesse der soziokulturellen Animation bedürfen allerdings spezifische methodische Kompetenzen der Coaches.

7.2.3 Vorschläge zur Optimierung von externen Faktoren

Aufgrund der Befunde lassen sich weiter auch externe Faktoren identifizieren, die im Rahmen des Projektes bearbeitet werden können:

Peer-Education Projekt: Der niedrige Stellenwert von Bildung und ein tiefes sozio-ökonomisches Kapital führen offenbar dazu, dass viele junge Roma die Spiralen der Bildungsarmut nur schwer durchbrechen können. Anhand des Beispiels von erfolgreichen Roma wie Roman könnten problematische Handlungspraxen wie Kinderarbeit hinterfragt werden. Der Vertrauensvorschuss und die eigene Betroffenheit von Peer-Educators bieten in solchen Aufklärungsprojekten einen Mehrwert (Strauss, 2012, S. 88).

Strukturelle Hürden: Diskriminierung und Stigmatisierung von Minderheiten und vulnerablen Gruppen haben, wie im Kapitel 2.2 beschrieben, einen grossen Einfluss auf das Leben der Betroffenen. Deshalb empfehlen die Autoren, eine Zielsetzung ausserhalb des Coachings zu verfolgen, welche diese

strukturellen Hürden abbaut. Solch ein Ziel könnten mittels Öffentlichkeitsarbeit, welche die Allgemeinbevölkerung aber auch spezifisch Arbeitgebende anspricht, erreicht werden. Pressemitteilungen, Aufklärungen an öffentlichen Orten oder Forumstheater könnten geeignete Mittel sein um verschiedene soziale Schichten anzusprechen.

Vereinbarkeit von Familie und Arbeit: Da für viele Befragte die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie von grosser Wichtigkeit und zugleich eine Herausforderung ist, wäre zu prüfen, inwiefern C4EE diesbezüglich unterstützen kann. Eine Möglichkeit wäre Teilzeitarbeit zu fördern. Da dies vermutlich zu einem grossen Teil an die Bereitschaft von Arbeitgebenden gebunden ist, könnten die Coaches hier eine beratende und vermittelnde Funktion übernehmen. Auch Angebote der Kinderbetreuung könnten Eltern, die gerne Arbeiten würden, entlasten. Fraglich ist ob es bereits passende Angebote gäbe oder ob diese geschaffen werden müssten.

Exkludierende Kriterien: Wie aufgezeigt wurde, gibt es Voraussetzungen für eine Teilnahme am Coaching, wie z.B. die Fähigkeit lesen und schreiben zu können. Einerseits ist es durchaus legitim Zielgruppen für das Projekt über solche expliziten Kriterien zu definieren. Auf der anderen Seite wird empfohlen das Projekt auf implizite Kriterien zu prüfen, also Kriterien, die unbewusst gewisse Personengruppen ausschliessen. Solche impliziten Kriterien könnten z.B. sein: Menschen mit einer psychischen Erkrankung, Menschen mit delinquentem Verhalten, Menschen mit eingeschränkter Mobilität, Menschen in der Erwerbsarmut etc. Es geht also auch darum, schwierig erreichbare Zielgruppen nicht als unerreichbar zu akzeptieren (vgl. Daniel Niebauer, 2017, S. 12).

Frauenbild: Die Befunde und das Kapitel 2.2 weisen darauf hin, dass die Teilnahme am Arbeitsmarkt für Frauen durch verschiedene Einflüsse erschwert ist. Deshalb könnten innerhalb des Coachings bewusst die Frauen- und Männerbilder der albanischen Gesellschaft dekonstruiert werden, um die Teilnehmenden für die einschränkenden Konsequenzen von Rollenbildern zu sensibilisieren. Eine Methode nach Dietmar Larcher (2011, S. 105) dazu wäre *'Das Typische und seine Dekonstruktion'*. Es werden zwei geschlechterspezifische Gruppen gebildet, welche polarisierende Standpunkte bezüglich dem Frauen- und Männerbild einnehmen. Getrennt werden zuerst Vorurteile aufgeschrieben, welche das Frauenbild betreffen. Danach sollen die Plakate in der gesamten Gruppe diskutiert werden. Anschliessend wird der Vorgang wiederholt mit der Veränderung, dass Vorurteile bezüglich dem Männerbild gesammelt werden.

7.2.4 Weiterführende Untersuchungen

Die explorative Herangehensweise dieser Untersuchung eröffnete ein breites Spektrum von Themengebieten. Durch weiterführende Untersuchungen könnten diese weiter vertieft werden. Um die

Effekte von C4EE genauer zu untersuchen, wäre es sinnvoll Interviews mit arbeitslos gebliebenen Teilnehmenden durchzuführen. Es wäre der Frage nachzugehen, was Gründe für die Arbeitslosigkeit sind.

Weiter könnte mittels qualitativen Interviews mit Coaches und Arbeitgebenden deren Erfahrungswissen erhoben werden. Durch eine Befragung der Arbeitgebenden könnte auch untersucht werden, ob und inwiefern sich Vorurteile (z.B. gegenüber Roma) verändert haben. Zusammen mit der vorliegenden Arbeit, könnte das C4EE vollumfänglicher abgebildet werden. Ein weiterer Perspektivenwechsel könnte stattfinden, indem sich der Fokus auf Gesundheit und Diskriminierung richtet, da diese Aspekte in der vorliegenden Untersuchung am Rande betrachtet wurden. Als Methode ist die Biografieforschung – narrative Interviews mit qualitativer Auswertung – zu empfehlen. Biografieforschung befasst sich mit dem Rekonstruieren von Lebensverläufen. Dadurch könnten neue Erkenntnisse über individuelle Bedürfnisse und Verläufe gewonnen werden.

Eine Untersuchung der Teilnehmenden *während* sie am Coaching teilnehmen, könnte detaillierten Aufschluss über die unmittelbaren Effekte des Programms geben. Eine Längsschnittstudie über den gesamten Verlauf des Coachings wäre besonders aufschlussreich. Durch verschiedene Messzeitpunkte könnten individuelle Entwicklungen und soziale Wandlungsprozesse genauer untersucht werden. Unter dem Gesichtspunkt der Wirksamkeitsmessung hätte eine Längsschnittstudie ausserdem ein grössere Aussagekraft als diese Untersuchung.

Aus Sicht der Autoren wäre eine weitere Untersuchungsmöglichkeit, eine grösser angelegte quantitative Studie der sozialen Nachhaltigkeit (s. Kapitel 7.1.2) vorzunehmen. Die Indikatoren nach Empacher und Wehlinger (2002) stellen eine mögliche Grundlage dar. Die in der vorliegenden Untersuchung erarbeiteten Hypothesen zur sozialen Nachhaltigkeit könnten mittels Fragebogen quantifiziert und bestätigt oder widerlegt werden.

C4EE erfährt durch die Expansion nach Laos, in den Libanon sowie den Kosovo eine Vergrösserung. Die Erforschung dieser Umsetzungen könnten für das gesamte Konzept von C4EE einen Mehrwert bilden. Durch die Erarbeitung von kontextspezifischen Modifikationen, könnten mehr marginalisierte und vulnerable Menschen durch massgeschneiderte und bedarfsorientierte Programme profitieren.

Danksagung

Diese Forschungsarbeit kam mit der Unterstützung zahlreicher Personen zustande, denen die Autoren an dieser Stelle herzlich danken wollen.

Einen besonderen Dank gilt Peter Stade und Bernard Wandeler, die mit ihrem Themenvorschlag und Vertrauen das Fundament der vorliegenden Arbeit legten. Sie ermöglichten den Autoren die Studienreise nach Albanien und somit den ersten persönlichen Kontakt mit Swisscontact und dem C4EE. Während der Erarbeitung waren sie stets offen für Fragen, was eine grosse Unterstützung für die Autoren darstellte.

Ganz herzlich wollen wir uns bei Brikena Saluku und Kleidor Rustemi für ihren grossen Einsatz und ihre Gastfreundschaft bedanken. Ohne ihre Organisation hätten die Interviews nicht stattfinden können. Ein weiter Dank gilt Lediona Asabella, ohne sie wäre die sprachliche Barriere in vielen Situationen zum Verhängnis geworden, weswegen wir uns für das Dolmetschen der Interviews bedanken wollen.

Einen grossen Dank gehört zudem den fleissigen Gegenlesenden, Frauke Erzigkeit, Nerina Bachofner, Tibor von Kapy und Andreas Stauffer. Durch ihre kritischen und wertvollen Rückmeldungen haben sie ohne Zweifel zur Verbesserung der vorliegenden Arbeit beigetragen.

Ein besonders herzlicher Dank gilt den Teilnehmenden von C4EE, die sich freiwillig den persönlichen Fragen gestellt haben und dadurch erst das Zustandekommen dieser Untersuchung ermöglicht haben.

Literaturverzeichnis

- Abel, Thomas & Schori, Dominik (2009). Der Capability-Ansatz in der Gesundheitsförderung: Ansatzpunkte für eine Neuausrichtung der Ungleichheitsforschung. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 34 (2), 48-64.
- Agolli, Albana (2008). *Demokratisierungsprozess in Albanien. Irrwege einer Demokratie*. Magisterarbeit der Universität Wien.
- Akreimi, Leila (2014). Stichprobenziehung in der qualitativen Sozialforschung. In Nina Baur & Jörg Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 265-282). Wiesbaden: VS.
- Alkire, Sabina & Apablaza, Mauricio (2016). Multidimensional Poverty in Europe 2006-2012: Illustrating a Methodology. *OPHI Working Paper, No. 74*. Oxford: University of Oxford.
- Alkire, Sabina (2004). *Valuing Freedoms. Sen's Capability Approach and poverty reduction*. Oxford: University Press.
- Amnesty International (2010). *Häusliche Gewalt in Albanien – effektiv beenden!*. Berlin: Amnesty International.
- Balthasar, Andreas & Fässler, Sarah (2017). Wirkungsmodelle: Ursprung, Erarbeitungsprozess, Möglichkeiten und Grenzen. *LeGes*, 28 (2), 301-325.
- Bandura, Albert (1991). *Sozial-kognitive Lerntheorie*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bank of Albania (2014). *Monetary policy report, second quarter*. Tirana: Bank of Albania.
- Barrech, Amira, Baumert, Jens, Rebecca, Emeny, Gündel, Harald & Ladwig, Karl-Heinz (2016). Mid life job insecurity associated with subjective well-being in old age: results from the population based MONICA/KORA study. *Scand J Work Environ Health*. 42 (2), 170-174.
- Baumgartner, Isabel (2015). Ein Abenteuer für beide Seiten: Soziokultur-Projekt in Albanien. *Soziale Arbeit*, 17 (2), 5.
- Bergius, Rudolf (2009). Selbstwertgefühl. In Hartmut Häcker & Kurt Stapf (Hrsg.). *Dorsch Psychologisches Wörterbuch* (S. 900-901). Bern: Hans Huber.
- Boka, Merita & Torlucci, Giuseppe (2013). Informal Economy in Albania. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 2 (8), 212-221.
- Bundesamt für Statistik [BfS] (2017). *Beschäftigte nach den drei Wirtschaftssektoren*. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-Datenbanken/karten.assetdetail.2242707.html>
- Chiappero-Martinetti, Enrica & von Jacobi, Nadia (2015). How can Sen's 'Capabilities Approach' Contribute to Understanding the Role for Social Innovations for the Marginalized?. *CRESSI Working Paper Series, No. 3*. Oxford: University of Oxford.

- De Soto, Hermine, Beddies, Sabine & Gedeshi, Ilir (2005). Roma and Egyptians in Albania – From Social Exclusion to Social Inclusion. *World Bank Working Paper, No. 53*. Washington D.C.: The World Bank.
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit [GIZ] (2017). *Berufliche Ausbildung in Albanien*. Gefunden unter: <https://www.giz.de/de/leistungen/56900.html>
- Dieckmann, Janine, Geschke, Daniel & Braune, Ina. (2017). *Diskriminierung und ihre Auswirkungen für Betroffene und unsere Gesellschaft*. Jena: Institut für für Demokratie und Zivilgesellschaft.
- Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit [DEZA] (2003). *Friedensentwicklung – DEZA Leitlinien*. Bern: DEZA.
- Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit [DEZA] (2011). *ABC der Entwicklungspolitik*. Bern: DEZA.
- Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit [DEZA] (2015). *Die Jugend blickt nach vorne: Besseres Berufsbildungssystem in Albanien*. Bern: DEZA.
- Doka, Dhimitër & Baumhackl, Herbert (1998). Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Albanien Mitte der 90er Jahre. *Europa Regional*, 6 (1), 37-44.
- Döring, Nicola & Bortz, Jürgen (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. Berlin: Springer VS.
- Dörre, Klaus (2006). Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen. *Arbeit*, 15 (3), 181-193.
- Duval, Laetitia & Wolff, Francois-Charles (2010). Remittances matter: Longitudinal evidence from Albania. *Post-Communist Economies*, 22 (1), 73-97.
- Empacher, Claudia & Wehlinger, Peter (2002). *Soziale Dimensionen der Nachhaltigkeit. Theoretische Grundlagen und Indikatoren*. Frankfurt am Main: Institut für sozial-ökologische Forschung.
- Engsted, Isabelle Maquet (2013). The European Context: Measuring Social Inclusion in the European Union. In Caterina Ruggeri Laderchi & Sara Savastano (Hrsg.), *Poverty and Exclusion in the Western Balkans – New Directions in Measurement and Policy* (S. 13-28). New York: Springer.
- Eschenbeck, Heike & Knauf, Rhea-Katharina (2018). Entwicklungsaufgaben und ihre Bewältigung. In Arnold Lohaus (Hrsg.). *Entwicklungspsychologie des Jugendalters* (S. 23-50). Wiesbaden: Springer VS.
- Flick, Uwe (2010). Das Episodische Interview. In Gertrud Oelerich & Hans-Uwe Ott (Hrsg.). *Empirische Forschung und Soziale Arbeit* (S. 273-280). Wiesbaden: Springer VS.
- Flick, Uwe (2016). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Hamburg: Rowohlt.
- Food and Agriculture Organization of the United Nations [FAO] (2016). *Gender, agriculture and rural development in Albania*. Budapest: FAO.
- Fundamental Rights Agency [FRA] (2018) *Transition from education to employment of young Roma in nine EU Member States*. Luxemburg: EU.

- Gërmenji, Etleva & Milo, Lindita (2011). Migration of the skilled from Albania: Brain drain or brain gain?. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 13 (3), 339-356.
- Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland für Außenwirtschaft und Standortmarketing, Germany Trade & Invest [GTAI] (2013). *Lohn- und Lohnnebenkosten, Albanien*. Berlin: GTAI.
- Gjergji, Elda (2012). Vulnerable groups in Albania and their protection. *European Scientific Journal*, 8 (19), 35-50.
- Graf, Gunter (2017). Capability Approach. In Julian Nida-Rümelin, Irina Spiegel & Markus Tiedemann (Hrsg.), *Handbuch Philosophie und Ethik*. UTB: Stuttgart.
- Graf, Gunter, Babic, Bernhard & Castro, Oscar Germes (2013). Der Capability Approach als Ansatz zur Stärkung der Adressatenperspektive in der Kinder- und Jugendhilfe. In Gunter Graf, Elisabeth Kapfer & Clemens Sedmak (Hrsg.). *Der Capability Approach und seine Anwendung. Fähigkeiten von Kindern und Jugendlichen erkennen und fördern* (S. 177-200). Wiesbaden: Springer VS.
- Gross, Peter (1994). *Die Multioptionsgesellschaft*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Herriger, Norbert (2002). Empowerment – Brückenschläge zur Gesundheitsförderung. In Loseblattwerk, *Gesundheit: Strukturen und Arbeitsfelder* (S. 1-24). Neuwied: Luchterhand-Verlag.
- Herriger, Norbert (2014). *Empowerment in der Sozialen Arbeit – Eine Einführung* (5. Aufl.). Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Hillmann, Karl-Heinz (2001). Zur Wertewandelforschung: Einführung, Übersicht und Ausblick. In Georg Oesterdiekhoff & Norbert Jegelka (Hrsg.), *Werte und Wertewandel in westlichen Gesellschaften. Resultate und Perspektiven der Sozialwissenschaften* (S. 15-39). Opladen: Budrich.
- Hofmann, Bettina (2014). Albanien. In Markus Porsche-Ludwig, Jürgen Bellers & Wolfgang Gieler (Hrsg.), *Handbuch Europäischer Sozialpolitiken* (S. 23-29). Münster: Lit Verlag.
- Holenstein, René (2010). *Wer langsam geht, kommt weit – Ein halbes Jahrhundert Schweizer Entwicklungshilfe*. Zürich: Chronos Verlag.
- Holz, Gerda (2008). Armut verhindert Bildung – Lebenslagen und Zukunftschancen von Kindern. In Karin Sanders & Hans-Ulrich Weth (Hrsg.), *Armut und Teilhabe – Analysen und Impulse zum Diskurs um Armut und Gerechtigkeit* (S. 69-95). Wiesbaden: Springer VS.
- Ibrahim, Solava & Alkire, Sabina (2007). Agency and empowerment: A proposal for internationally comparable indicator. *OPHI Working Paper, NO. 4*. Oxford: University of Oxford.
- International Labor Organisation [ILO] (2011). *Report on Vulnerable Groups of being Excluded from the Labor Market*. Tirana: ILO.
- Internationale Föderation der Sozialarbeiter [IFSW] (2018). *Globale Sozialarbeit – Erklärung ethischer Prinzipien*. Gefunden unter <https://www.ifsw.org/de/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>

- Internationaler Währungsfonds [IWF] (2014). *IMF Country Report No. 14/78: Albania*. Washington D.C.: IMF.
- Jarvis, Chris (2000). The rise and fall of the pyramid schemes in Albania. *IMF Staff Papers*, 47 (1), 1-29.
- Kaja, Riselda (2016). *Albaniens informelle Wirtschaft*. Gefunden unter <https://www.fomoso.org/meinungen/kommentare/albaniens-informelle-wirtschaft/>
- Kaja, Riselda (2017). *Als sich der Lauf der Geschichte Albaniens änderte*. Gefunden unter <https://www.fomoso.org/mosopedia/hintergrundwissen/als-sich-der-lauf-der-geschichte-albaniens-aenderte/>
- Kevenhöster, Paul & van den Boom, Dirk (2009). *Entwicklungspolitik*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kuckartz, Udo (2014). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Basel: Beltz Juventa.
- Kume, Vasilika, & Llaci, Shyqyri (2000). Albania, an ex-communist country during the transition period – Problems and challenges. *Journal of East European Management Studies*, 5 (2), 103-129.
- La Cava, Gloria & Nanetti, Rafael (2000). Albania Filling the Vulnerability Gap. *World Bank Technical Paper, NO. 460*. Washington D.C.: The World Bank.
- Laederich, Stéphane (2014). Zur Lage der Roma. Eine andere Sicht einer Tagung. In: Bernhard Schär und Béatrice Ziegler (Hrsg.), *Antiziganismus in der Schweiz und in Europa. Geschichte, Kontinuitäten und Reflexionen*. Zürich: Chronos Verlag.
- Lamnek, Siegfried (1998). *Gruppendiskussion. Theorie und Praxis*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Larcher, Dietmar (2011). Typisch – Das Typische und seine Dekonstruktion. In Sir Peter Ustinov Institut (Hrsg.), *Kompetenzen im Umgang mit Vorurteilen – Lehrbehelf und Materialien für die Sekundarstufe I* (S. 105-106). Schwalbach: Wochenschau Verlag.
- Leka, Agim (2013). Albanian migration during the post communist transition and the European integration in global era – An intercultural reflection. *Academicus – International Scientific Journal*, 8 (2), 201-220.
- Lessmann, Ortrud (2011). Verwirklichungschancen und Entscheidungskompetenzen. In Clemens Sedmak, Bernhard Babic, Reinhold Bauer & Christian Posch (Hrsg.), *Der Capability Approach in sozialwissenschaftlichen Kontexten. Überlegungen zur Anschlussfähigkeit eines entwicklungspolitischen Konzepts* (S. 53-73). Wiesbaden: Springer VS.
- Lessmann, Ortrud (2013). Empirische Studien zum Capability Ansatz auf der Grundlage von Befragungen – ein Überblick. In Gunter Graf, Elisabeth Kapfer & Clemens Sedmak (Hrsg.). *Der Capability Approach und seine Anwendung. Fähigkeiten von Kindern und Jugendlichen erkennen und fördern*. Wiesbaden: Springer VS.

- Lindberg, Sven & Hasselhorn, Marcus (2018). Kognitive Entwicklung. In Arnold Lohaus (Hrsg.). *Entwicklungspsychologie des Jugendalters* (S. 51-74). Wiesbaden: Springer VS.
- Micaj, Ilda (2010). *Albanians Bildungssystem im Wandel*. Diplomarbeit zur Erlangung des akademischen Grades Diplom-Sozialwissenschaftlerin der Universität Oldenburg.
- Mijatović, Dunja (2018). *Report – Following her visit to Albania from 21 to 24 May 2018*. Strassburg: Europarat.
- Minority Rights Group [MRG] (o.D.). *Albania*. Gefunden unter <https://minorityrights.org/country/albania/>
- Mohr, Gisela & Richter, Peter (2008). Psychosoziale Folgen von Erwerbslosigkeit und Interventionen. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 41, 25-32.
- Moser, Julia (2013). *Albanien: Posttraumatische Belastungsstörung; Blutrache*. Bern: Flüchtlingshilfe Schweiz.
- Niebauer, Daniel (2017). Hard-to-reach. Eine Frage der Perspektive. *Partnerschaftlich – GVS Infodienst*. 15 (3), 12-13.
- Niggli, Peter (2008). *Der Streit um die Entwicklungshilfe. Mehr tun – aber das richtige*. Zürich: Rotpunktverlag.
- Nohl, Arnd-Michael (2017). *Interview und Dokumentarische Methode – Anleitung für die Forschungspraxis* (5. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Nussbaum, Martha (2015). *Fähigkeiten schaffen. Neue Wege zur Verbesserung menschlicher Lebensqualität*. Freiburg: Karl Alber.
- Oerter, Rolf (2002). Persönlichkeitsentwicklung in der Kindheit. In Leo Montada (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (S. 226-235). Weinheim: Beltz PVU.
- Opielka, Michael (2001). Familie und Familienpolitik. In Franz-Michael Konrad (Hrsg.), *Kindheit und Familie. Beiträge aus interdisziplinärer und kulturvergleichender Sicht* (S. 227-247). Münster: Waxmann.
- Pankofer, Sabine (2000). Empowerment – Eine Einführung. In Tilly Miller & Sabine Pankofer (Hrsg.), *Empowerment konkret! – Handlungsentwürfe und Reflexionen aus der psychosozialen Praxis* (S. 7-22). Stuttgart: Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft GmbH.
- Pere, Engjëll & Bartlett, Will (2019). On the way to Europe: Economic and social developments in Albania. In Reiner Osbild & Will Bartlett (Hrsg.), *Western Balkan economies in transition: Recent Economic and Social Developments* (S. 73-88). Berlin: Springer.
- Peter, Colette (2008). Mehrwert Partizipation. *Metron Themenheft*, 24, 4-7.
- Ramadani, Veland, Hisrich, Robert & Gërguri-Rashiti, Shqipe (2015). Female entrepreneurs in transition economies: Insights from Albania, Macedonia and Kosovo. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 11 (4), 391-413.
- Robeyns, Ingrid (2006). The Capability Approach in Practice. *The Journal of Political Philosophy*, 14 (3), 351–376.

- Robeyns, Ingrid (2016). *The Capability Approach*. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*.
Gefunden unter <https://plato.stanford.edu/archives/win2016/entries/capability-approach/>
- Röh, Dieter (2013). *Soziale Arbeit, Gerechtigkeit und das gute Leben – Eine Handlungstheorie zur daseinsmächtigen Lebensführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Salamun, Michaela (2009). The Roma and Egyptian minorities in Albania. Legal framework for social inclusion. In Timofey Agarin & Malte Brosig (Hrsg.), *Minority integration in Central Eastern Europe. Between ethnic diversity and equality* (S. 151-174). Amsterdam: Rodopi.
- Schäfer-Walkmann, Susanne & Störk-Biber, Constanze (2013). Kinderarmut als Mangel an Verwirklichungschancen. Ein sozialarbeitswissenschaftlicher Beitrag zum Capability-Approach. In Gunter Graf, Elisabeth Kapfer & Clemens Sedmak (Hrsg.), *Der Capability Approach und seine Anwendung. Fähigkeiten von Kindern und Jugendlichen erkennen und fördern*. Wiesbaden: Springer VS.
- Scheele, Brigitte & Groeben, Norbert (1988). *Dialog-Konsens-Methoden zur Rekonstruktion Subjektiver Theorien*. Tübingen: Franke.
- Schilliger, Martina, Stade, Peter & Wandeler, Bernard (2015a). Den Roma eine Berufschance geben! Berufliche Integration von Jugendlichen aus Randgruppen in Albanien – Reflexion eines Praxisprojekts. *Sozial Aktuell – Fachzeitschrift für Soziale Arbeit*, 1 (1), 29-31.
- Schilliger, Martina, Stade, Peter & Wandeler, Bernard (2015b). Berufliche Integration von Jugendlichen in Albanien – Reflexion eines Praxisprojekts mit Angehörigen einer Randgruppe. *Deutsches Zentralinstitut für soziale Fragen*, 15 (7), 261-267.
- Schmid, Jeannette (1995). Moralische Dilemmata einige Standpunkte bezüglich der Förderung moralischer Entwicklung. *Soziologische Revue*, 18, 528-534.
- Schmidt-Neke, Michael (2017). Albanien. In Hans Döbert, Wolfgang Hörner, Botho von Kopp & Lutz Reuter (Hrsg.), *Die Bildungssysteme Europas* (S. 11-28). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Schneider, Friedrich (2017). Schattenwirtschaft: Ursachen statt Bargeld bekämpfen. *Die Volkswirtschaft*, 90 (8-9), 21-24.
- Schröder, Christoph (2017). Armut in Europa – Eine multidimensionale Betrachtung. *IW-Trends*, 44 (1), 21- 44.
- Schuwey, Claudia & Knöpfel, Carlo (2014). *Neues Handbuch Armut in der Schweiz*. Luzern: Caritas Verlag.
- Sedmak, Clemens (2011). Fähigkeiten und Fundamentalfähigkeiten. In Clemens Sedmak, Bernhard Babic, Reinhold Bauer & Christian Posch (Hrsg.). *Der Capability Approach in sozialwissenschaftlichen Kontexten. Überlegungen zur Anschlussfähigkeit eines entwicklungspolitischen Konzepts*. Wiesbaden: Springer VS.
- Sen, Amartya (1987). *The Standard of Living – Tanner Lectures in Human Values*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Sen, Amartya (1993). Capability and Well-Being. In Martha Nussbaum & Amartya Sen (Hrsg.). *The Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press.
- Sen, Amartya (1999). *Development as freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Sen, Amartya (2003). Development as Capability Expansion. In Sakiko Fukuda-Parr & Shiva Kumar (Hrsg.). *Readings in Human Development. Concepts, Measures and Policies for a Development Paradigm*. Neu-Delhi: Oxford University Press.
- Sen, Amartya (2005). Human Rights and Capabilities. *Journal of Human Development*, 6 (2), 151-166.
- Sen, Amartya (2010). *Die Idee der Gerechtigkeit*. München: C.H. Beck.
- Sen, Amartya (2011). *Commodities and Capabilities*. Neu-Delhi: Oxford University Press.
- Simon, Patrick, Galanxhi, Emira & Dhono, Olgeta (2015). *Roma and Egyptians in Albania: A socio-demographic and economic profile based on the 2011 census*. Tirana: UNDP.
- Smolka, Adelheid & Rupp, Marina (2007). Die Familie als Ort von Alltags- und Daseinskompetenzen. In Marius Haring, Carsten Rohlf & Christian Palentin (Hrsg.), *Perspektiven der Bildung. Kinder und Jugendliche in formellen, nicht-formellen und informellen Bildungsprozessen* (S. 219-236). Wiesbaden: Springer VS.
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] (2017). *Selbständigerwerbende in der Schweiz*. Bern: SECO.
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] (2018). *Swiss Cooperation Strategy Albania 2018-2021*. Bern: SECO.
- Stade, Peter (2015). *Coaching für junge Arbeitssuchende aus Randgruppen in Albanien*. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Stark, Wolfgang (1996). *Empowerment – Neue Handlungskompetenzen in der psychosozialen Praxis*. Freiburg im Breisgau: Lambertus – Verlag.
- Statista (2018). *Europa: Rate des Wanderungssaldos aufgeschlüsselt nach Staaten im Jahr 2017 (je 1.000 Einwohner)*. Gefunden unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/360322/umfrage/rate-des-wanderungssaldos-in-den-eu-laendern/>
- Statista (2019a). *Albania: Distribution of employment by economic sector from 2008 to 2018*. Gefunden unter <https://www.statista.com/statistics/454897/employment-by-economic-sector-in-albania/>
- Statista (2019b). *Albania: Unemployment rate from 2008 to 2018*. Gefunden unter <https://www.statista.com/statistics/444445/unemployment-rate-in-albania/>
- Statista (2019c). *Arbeitslosenquote in der Schweiz von Mai 2018 bis Mai 2019*. Gefunden unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/288903/umfrage/arbeitslosenquote-in-der-schweiz-nach-monaten/>

- Statista (2019d). *Jugendarbeitslosenquote in der Schweiz von 2008 bis 2018*. Gefunden unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/445872/umfrage/jugendarbeitslosenquote-in-der-schweiz/>
- Statista (2019e). *Albanien: Jugendarbeitslosenquote* von 2007 bis 2017*. Gefunden unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/797759/umfrage/jugendarbeitslosenquote-in-albanien/>
- Stecklov, Guy, Carletto, Calogero, Azzarri, Carlo & Davis, Benjamin (2010). Gender and migration from Albania. *Demography*, 47 (4), 935-961.
- Stein, Petra (2014). Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung. In Nina Baur & Jörg Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Steinmann, Barbara & Maier, Günter W. (2018). Berufswahl. In Arnold Lohaus (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie des Jugendalters* (S.233-250). Wiesbaden: Springer VS.
- Stephan, Petra (2014) *Von der Scham zur Selbstachtung – Beitrag zur Disability Pride Tagung*. Gefunden unter <http://www.isl-ev.de/index.php/de/disability-pride/materialien>
- Sting, Stephan (2011). Gesundheit als Basic Capability. Einflüsse von Armut und Benachteiligung auf das Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen. In Clemens Sedmak, Bernhard Babic, Reinhold Bauer & Christian Posch (Hrsg.). *Der Capability Approach in sozialwissenschaftlichen Kontexten. Überlegungen zur Anschlussfähigkeit eines entwicklungspolitischen Konzepts* (S. 139-150). Wiesbaden: Springer VS.
- Strauss, Sarah (2012). *Peer Education & Gewaltprävention – Theorie und Praxis dargestellt am Projekt Schlag.fertig*. Freiburg: Centaurus.
- Swisscontact (2014). *Coaching for Employment – A Path to Labour Market Insertion*. Tirana: Swisscontact.
- Swisscontact (o.D). *Further information on coaching cycle implementation*. Unveröffentlichtes Dokument.
- Tajfel, Henri & Turner, John C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In Stephen Worchel & William Austin (Hrsg.), *Psychology of intergroup relations* (S. 7–24). Chicago: Nelson-Hall.
- Terre des Femmes (2013). *Stellungnahme: Albanien – Fraunespezifische Fluchtgründe*. Bern: Terre des Femme.
- Trommlerova, Sofia, Klasen, Stephan & Lessmann, Ortrud (2014). Determinants of Empowerment in a Capability-Based Poverty Approach: Evidence from The Gambia. *World Development*, 66, 1-15.
- United Nations[UN] (2017). *World Population Prospects 2017*. Gefunden unter <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/>

- UNDP (2011). *Datensatz. Data on vulnerability of Roma*. Gefunden unter <http://www.eurasia.undp.org/content/rbec/en/home/ourwork/sustainabledevelopment/development-planning-and-inclusive-sustainable-growth/roma-in-central-and-southeast-europe/roma-data.html>
- United Nations Development Programme [UNDP] (1995). *Bericht über die menschliche Entwicklung*. Bonn: UNDP.
- United Nations Development Programme [UNDP] (2018a). *Roma at a glance – Albania*. New York: UNDP.
- United Nations Development Programme [UNDP] (2018b). *Human Development Indices and Indicators. 2018 Statistical Update. Albania*. Gefunden unter http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/ALB.pdf
- Verd, Joan Miquel & Lopez, Marti (2011). The Rewards of a Qualitative Approach to Life-Course Research. The Example of the Effects of Social Protection Policies on Career Paths. *Forum: Qualitative Social Research* 12, (3) Art. 15.
- Walgenbach, Katharina (2017). *Heterogenität – Intersektionalität. Diversity in der Erziehungswissenschaft* (2., durchgesehene Aufl.). Opladen: Barbara Budrich.
- Weitz, Bernd & Eckstein, Anja (2011). *VWL Grundwissen* (2. Aufl.). Freiburg: Haufe-Lexware.
- Williams, Bernard (2000). Der Lebensstandard: Interessen und Fähigkeiten. In Amartya Sen (Hrsg.), *Der Lebensstandard* (S. 89-110). Hamburg: Rotbuch.
- World Bank (2018). *Marginalized Roma Community Still Most Excluded in Albania*. Gefunden unter <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2018/05/17/marginalized-roma-community-still-most-excluded-in-albania>
- World Bank (2019). *Migration and Remittances*. Gefunden unter <https://www.worldbank.org/en/topic/labormarkets/brief/migration-and-remittances>

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Further information on coaching cycle implementation	82
Anhang 2: Einführung in die Interviews	83
Anhang 3: Interview-Leitfaden Gruppendiskussion	84
Anhang 4: Interview-Leitfaden Einzelinterview	86
Anhang 5: Wirkungsmodell Logic Model: Soziale Nachhaltigkeit	88
Anhang 6: Kategorienkatalog	89

Anhang 1: Further information on coaching cycle implementation



Coaching for Employment & Entrepreneurship
Këshillimi drejt Punësimit & Sipërmarrjes

Further information on coaching cycle implementation:

✚ **Criteria for selection of participants:**

- Age: 18-35
- Gender: The group shall be gender balanced
- Level of education: Some reading and writing knowledge are necessary
- Economic status: Unemployed
- Motivation: They have to be motivated to change their future
- Family support: They must have their families' support to ensure their participation for the whole duration of the coaching cycle (around 9 months)

✚ **Some of the categories of marginalized groups in general:**

- a) Non-educated individuals or individuals with basic level of education
- b) Unemployed persons
- c) Persons living in rural areas that have no land owned or a very small piece of land
- d) Women in need (violated / head of families / with many children)
- e) Members of LGBT community
- f) Members of Roma and Egiptian community
- g) Disabled persons
- h) Etc

✚ **Some of the marginalized groups further categorised for NES:**

- i) Long-term unemployed jobseekers
- j) Unemployed jobseekers benefiting from economic assistance scheme,
- k) Unemployed jobseekers benefiting from unemployment assistance scheme,
- l) Disabled unemployed jobseekers
- m) Unemployed jobseekers that enter into the labour market for the first time (18-25 years old)
- n) Returned migrants with economic difficulties

✚ **Quantitative data for 2016:**

- 532 participants (276 women) – COMPLETED THE COACHING CYCLE
 - 289 participants (150 women) – through the partner NGOs
 - 243 participants (126 women) – through the NES offices
- 275 participants (134 women) – EMPLOYED / SELF-EMPLOYED IN THE END OF COACHING CYCLE
 - 187 participants (92 women) – through the partner NGOs
 - 88 participants (42 women) – through the NES offices

✚ **Quantitative data for 2017:**

- 209 participants (115 women) – COMPLETED THE COACHING CYCLE
 - 83 participants (46 women) – through the partner NGOs
 - 126 participants (69 women) – through the NES offices
- 136 participants (75 women) – EMPLOYED / SELF-EMPLOYED IN THE END OF COACHING CYCLE
 - 66 participants (36 women) – through the partner NGOs
 - 70 participants (39 women) – through the NES offices

Anhang 2: Einführung in die Interviews

Einführung

- Individuelle Begrüssung
- Vorstellung von Dolmetscherin und Studierenden

Wir sind Studenten von der Hochschule für Soziale Arbeit in Luzern, eine kleine Stadt in der Schweiz. Wir machen eine Studie bezüglich dem C4EE. Die Hauptfrage dabei ist, wie du/ihr das Coaching erlebt habt. Uns ist es wichtig, das Coaching verbessern zu können und herauszufinden, wie das Coaching dein/euer Leben beeinflusst hat. Die Auswertung wird Anonym sein. Es ist uns wichtig, dass du/ihr auch sagen kannst/könnt, was euch nicht gefallen hat. Die Teilnahme von euch ist freiwillig. Damit wir die Informationen aus dem Gespräch auswerten können, werden wir das Gespräch aufnehmen. Später wird diese Aufnahme gelöscht. Wir danken dir/euch für deine/eure Teilnahme, du/ihr leistest/leistet damit einen wichtigen Beitrag. Unser Albanisch beschränkt sich auf „falenminderit“ und „Mirëdita!,, deshalb haben wir eine Dolmetscherin dabei.

Zusätzlich bei Gruppeninterview:

Eine Bitte noch, es sollte nur eine Person zur gleichen Zeit reden. Dies ist wichtig, damit wir die Tonbandaufnahme anhören und das Gesagte auswerten können. Vielen herzlichen Dank.

Introduction to interviews

- Individual greeting
- Presentation of interpreter and students

We are students from the University in Lucerne, a small town in Switzerland. We are doing a study on the C4EE. The main question is how you experienced the coaching. It is important for us to be able to improve the coaching and to find out how it has influenced your life. The evaluation will be anonymous. It is important to us that you can also say what you didn't like. Your participation is voluntary. We will record the conversation, so that we can evaluate the information from the conversation. Later, this recording will be deleted. We thank you for your participation, you make an important contribution. Our Albanian is limited to “falenminderit” and “Mirëdita”, so we have an interpreter with us.

Additionally for group interviews:

One more request, only one person should talk at a time. This is important so that we can listen to the tape recording and evaluate what has been said. Thank you very much.

Anhang 3: Interview-Leitfaden Gruppendiskussion

Leitfrage Leading question	Konkrete Fragen Concrete questions	Check Check	Kategorie Category
<p>Einstieg Introduction Wir wissen, dass ihr alle das Coaching im Jahr 2016 besucht habt und standet vor der Aufgabe, einen Job zu finden. Möglicherweise sind einige gemeinsam in einer Gruppe gewesen oder auch nicht. Damit ihr euch gegenseitig jedoch auch kennenlernen könnt, bitten wir euch, dass ihr euch kurz vorstellt mit Namen und Wohnort.</p> <p>Zudem würden wir gerne wissen, ob ihr ... →</p> <p>We know that you all attended the coaching two years and were faced with the task of finding a job. Maybe some of you were in the same group or not. However in order to get to know each other, please introduce yourself with your name and place of residence.</p> <p>We would also like to know if you ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bei NES oder NGO? • Hast du heute eine feste Anstellung? Falls ja, als was und wo? • ... attended the coaching at NES or NGO? • ... have a permanent job today? If so, what is your job and where is it? 	<p>Hat sich jeder vorgestellt? Sind die Information von allen vorhanden?</p> <p>Did everyone introduce themselves? Is everyone's information available?</p>	
<p>Teil 1 Part 1 Das Coaching ist nun zwei Jahre her. Wenn du heute zurückdenkst, was hat dir besonders gut gefallen am Coaching und was war dich wichtig?</p> <p>The coaching was two years ago. If you think back, what did you particularly like about coaching and what was important to you?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Warum hat dir ... besonders gut gefallen? • Why did you liked ... particularly? 	<p>Gut gefallen? Was war wichtig?</p> <p>Like it? What was important?</p>	<p>1 + 3</p> <p>1 + 3</p>
<p>Teil 2 Part 2 Eine Besonderheit an diesem Coaching war, dass man gemeinsam in der Gruppe war und über ein Jahr zusammen verbracht habt. Uns würde es interessieren, wie es für euch war, in einer Gruppe zu arbeiten? Ihr könnt gerne alles dazu sagen, was euch in den Sinn kommt.</p> <p>A special feature of this coaching was that you were together in the group and spent over a year together. We would like to know what it was like for you to work in a group? You are welcome to say anything that comes to mind.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Warum? • Why? 	<p>Eine Einschätzung</p> <p>An assessment</p>	<p>3</p> <p>3</p>

<p>Teil 3 Part 3 Ihr habt in diesem Jahr euch zusammengefunden in der Gruppe, habt individuelle Entwicklungspläne erarbeitet und evt. Kurze Praktika gemacht. Was fällt euch spontan ein, was euch nach dem Coaching bei der Arbeit oder bei der Arbeitssuche helfen konnte?</p> <p>Back then, you have come together in the group, have worked out individual development plans and possibly made short and long internships and professional and skills trainings What do you spontaneously think of that could help you with your work or job search after the coaching?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Was war rückblickend im Coaching besonders hilfreich? • Was für Fähigkeiten haben dir geholfen? • Looking back, what was particularly helpful in coaching? • What skills you learned during the coaching were useful? 	<p>Einschätzung des erhaltenen Coachings? Anwendbarkeit des Coachings? Einzelne Elemente?</p> <p>Assessment of the coaching received? Applicability of the coaching? Individual elements?</p>	<p>3 + 4</p> <p>3 + 4</p>
<p>Teil 4 Part 4 In dieser Gruppe sind viele verschiedene Charakteren und verschiedene Lebensgeschichten. Ihr habt gemeinsam, dass ihr alle das Coaching im 2016 besucht habt. Was würdet ihr verändern am Coaching? Stellt euch vor, dass ihr der Chef des Coachings seit, was würdet ihr anders machen?</p> <p>In this group are many different characters and different life stories. What you all have in common is that you all attended the coaching two years ago. What would you change about coaching? Imagine that you are the boss of coaching, what would you do differently?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gab es Herausforderungen, auf welche ihr gar nicht vorbereitet wart? • Were there any challenges you were not prepared for? 	<p>Einschätzung zu Erfordernis zusätzlicher Unterstützung? Einschätzung zu einer Anpassung?</p> <p>Assessment of the need for additional support? Assessment of an adjustment?</p>	<p>4</p> <p>4</p>
<p>Abschluss Gibt es noch was, was ihr sagen wollt? Falls ja, was?</p> <p>Is there anything else you want to say? If so, what?</p>			

Anhang 4: Interview-Leitfaden Einzelinterview

Leitfrage Leading question	Konkrete Fragen Concrete questions	Check Check	Kategorie Category
<p><u>Einstieg</u> Introduction</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wann hast du das Coaching besucht? • Bei NES oder NGO? • Hast du heute eine feste Anstellung? Falls ja, als was und wo? • When did you attend the coaching? • At NES or NGO? • Do you have a permanent job today? If so, what is your job and where is it? 	<p>Wurden die Fragen beantwortet?</p> <p>Were the questions answered?</p> <p>Self-employed?</p>	
<p><u>Teil 1</u> Part 1</p> <p>Wie sah deine Situation vor dem Coaching aus betreffend Arbeit oder Schule?</p> <p>What was your situation before the coaching regarding work or school?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wie zufrieden warst du mit deinen Möglichkeiten bezüglich Arbeit? • Was für Herausforderungen • How satisfied were you with your possibilities regarding work? 	<p>Zufriedenheit?</p> <p>Arbeitsverhältnis?</p> <p>Soziale Situation?</p> <p>Satisfaction?</p> <p>Employment relationship?</p> <p>Social situation?</p>	1
<p><u>Teil 2</u> Part 2</p> <p>Du hast uns nun von der Zeit vor dem Coaching erzählt. Wenn du jetzt an die Zeit vom Coaching zurückdenkst, wie hast du das Coaching erlebt und welcher Berufswunsch hat sich darin entwickelt?</p> <p>Well, you have told us about the time before the coaching. If you now think back to the time of the coaching, how did you experience the coaching and what career aspirations did you develop in it?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Was war dir wichtig bei diesem Wunsch? • What was important to you about that wish? • What three things from the coaching did you like the most? • What three things from the coaching would you most like to change? 	<p>Rückblick?</p> <p>Beschreibung des damaligen Wunsches?</p> <p>Look back?</p> <p>Description of the wish of that time?</p>	2 + 3
<p><u>Teil 3</u> Part 3</p> <p>Du hast uns nun einiges über die Zeit vor und während dem Coaching erzählt. Nun interessiert es uns, wie es weiter gegangen ist in deinem Leben nach dem Coaching? Erzähl gerne alles, was für dich wichtig erscheint.</p> <p>You told us a lot about the time before and during the coaching. We would now like to know how it went on in your life after the coaching? Please share everything with us that seems important to you.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Was waren Herausforderungen nach dem Coaching? • Wie hat dich das Coaching auf die Arbeitswelt vorbereitet? • Inwiefern wurdest du auf deinen Berufswunsch vorbereitet? • How did coaching prepare you for the world of work? • What skills has been usefull? • What were the challenges after the coaching? • To what extent were you prepared for your desired career? 	<p>Einschätzungen zum Coaching?</p> <p>Einschätzungen zu Herausforderungen?</p> <p>Einschätzung den Berufswunsch erfüllen zu können?</p> <p>Assessments of coaching?</p> <p>Assessments of challenges?</p> <p>An assessment of being able to fulfil your career aspirations?</p>	3

<p>Teil 4 Part 4 Welche Rolle spielt Arbeit heute in deinem Leben?</p> <p>What role does work play in your life today?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wie zufrieden bist du heute mit deiner Arbeit? • Was hat sich etwas in deinem Einkommen verändert? • Würdest du sagen, dass es Menschen in deinem Umfeld gibt die von deiner Teilnahme an dem Kurs profitiert haben? • How satisfied are you with your work today? • How did your income changed? • Would you say that there are people in your environment who have benefited from your participation in the course? 	<p>Einschätzung heutiger Sicht? Einschätzung Familien- und Peer-Situation?</p> <p>Assessment of today's perspective? Assessment income? Assessment of family and peer situation?</p>	<p>1 + 3</p>
<p>Teil 5 Part 5 Was für eine Arbeit würde dich in Zukunft glücklich machen? Was ist dir wichtig dabei?</p> <p>What kind of work would make you happy in the future? What is important to you?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Was brauchst du, um diesen Berufswunsch zu erfüllen? • Welche Herausforderungen siehst du? • Was hast du im Coaching gelernt, was dir dabei hilft? • What do you need to make this career wish come true? • What challenges do you see? • What did you learn in coaching that would help you with it? 	<p>Einschätzung zukünftiger Sicht? Einschätzung der erhaltenen Unterstützung? Einschätzungen Herausforderungen?</p> <p>Assessment of future vision? Assessment of the support received? Assessments Challenges?</p>	<p>1, 2, 3 + 4</p>
<p>Teil 6 Part 6 Gab es Situationen in deinem Leben, wo du das Gefühl hattest, dass andere Personen mehr Möglichkeiten haben aufgrund ihres Geschlechtes oder ihrer Herkunft?</p> <p>Where there Situations in your live, were you had the feeling, that other people have more possibilities because of there gender or origin than you?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wie denkst du nach dem Coaching darüber? • Hat das Coaching etwas daran verändert? • How do you feel about that after the coaching? • Do you feel that people like yourself can generally change things in your community? • Did the coaching chanced something about that? 	<p>Assesment of discrimination?</p>	
<p>Abschluss Gibt es noch etwas, was du gerne sagen würdest? Falls ja, was?</p> <p>Conclusion Is there anything else you'd like to say? If so, what?</p>			

Anhang 5: Wirkungsmodell Logic Model: Soziale Nachhaltigkeit

	Bereiche	Input	Massnahmen	Output	Outcome	Impact
Grundbedürfnisse	Arbeit und Einkommen	Aufbau von Fähigkeiten zur Verbesserung der Chance auf Integration in den formellen Arbeitsmarkt sowie Orientierung im Arbeitsmarkt und kennen dessen Anforderungen.	Die Teilnehmenden lernten den lokalen Arbeitsmarkt kennen, besuchten Trainings und Praktika und setzten sich in der Gruppe mit Kommunikation und dem Bewerbungsverfahren auseinander.	Die Teilnehmenden haben relevante Fähigkeiten wie einen positiven Selbstwert, Orientierung im Arbeitsmarkt sowie Selbst- und Sozialkompetenzen erworben.	Die Teilnehmenden haben eine Vorstellung von ihren Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Sie können in der Regel Anstellung halten oder können sich um eine neue Stelle bemühen.	Die Teilnehmenden können sich selbständig um eine Anstellung bemühen, die persönlichen Wertvorstellungen entspricht. Sie generieren Einkommen im formellen Arbeitsmarkt, haben Arbeitsverträge, zahlen Sozialversicherungsbeiträge und können wichtige Grundbedürfnisse der Familie befriedigen.
	Individuelle Zufriedenheit	Aufbau und Förderung von Autonomie, Selbstbestimmung sowie Handlungsmöglichkeiten.	Die Teilnehmenden setzten sich in der Gruppe mit den eigenen Interessen und Stärken auseinander, formulierten für sich Ziele und lernten was es braucht, um diese zu erreichen.	Die Teilnehmenden haben ein Bewusstsein für eigene Stärken und Fähigkeiten. Sie haben eine positive Selbstwirksamkeitserwartung.	Die Teilnehmenden können eigene Ziele selbständig verfolgen. Sie erleben Autonomie und Selbstwirksamkeit aber auch soziale Teilhabe.	Die Teilnehmenden sind mit ihrem Leben zufriedener als vor dem Coaching. Fähigkeiten wie soziale Teilhabe oder ein positiver Selbstwert haben dabei einen wichtigen Einfluss.
Sozialressourcen	Einbindung in ein direktes Umfeld	Förderung der Möglichkeiten auf Teilhabe sowie relevanter Sozialkompetenzen.	Das Coaching findet im Gruppensetting statt. Durch Spiele und Übungen wurde das Vertrauen und eine positive Dynamik gefördert.	Die Teilnehmenden fühlen sich in der Gruppe wohl und entwickeln Vertrauen zu den anderen Mitgliedern. Sie durchleben gemeinsam die verschiedenen Elemente des Coachings.	Innerhalb der Gruppe fühlen sich die Teilnehmenden vereint, integriert und gleichwertig. Die Gruppe ist eine wichtige Ressource während der verschiedenen Elemente des Coachings.	Es entstehen Freundschaften unter den Teilnehmenden des Coachings. Es gibt positive Auswirkungen auf soziale Netzwerke der Teilnehmenden.
	Wissensressourcen	Die Teilnehmenden erwerben Wissen, Informationen und Fachkompetenzen rund um den Arbeitsmarkt.	Wissensressourcen werden durch die Coaches bereitgestellt und den Teilnehmenden vermittelt.	Die Teilnehmenden verfügen über mehr Wissen rund um den Arbeitsmarkt und ihre Rechte.	Durch den Zugang zu relevanten Informationen und den Erwerb von Wissen, können die Teilnehmenden bessere Entscheidungen treffen und kennen in herausfordernden Situationen ihre Rechte.	Das im Coaching erworbene Wissen sowie Zugang zu relevanten Informationen stellen nicht nur für die Teilnehmenden, sondern auch für deren Umfeld, eine Ressource dar.
	Integration	Verbesserung der sozialen Integration und Reduktion von Ausgrenzung.	Es werden sukzessiv soziale Fähigkeiten und Ressourcen aufgebaut. Die Coaches bauen Hürden ab.	Die Teilnehmenden entwickeln Schrittweise soziale Kompetenzen und Ressourcen.	Durch das Coaching, die Gruppe und Praktika konnten soziale Fähigkeiten und Ressourcen erweitert werden. Teilnehmende konnten sich in den Arbeitsmarkt integrieren.	Durch die Integration in den formellen Arbeitsmarkt erleben die Teilnehmenden Teilhabe an einer zentralen gesellschaftlichen Struktur.
Partizipation	Möglichkeiten	Teilhabe, Teilnahme und Mitbestimmung am Coaching.	Zu Beginn werden die Erwartungen von den Teilnehmenden abgeholt. Im Verlauf führen sie selbst eine partizipative Aktion durch.	Die eigenen Erwartungen und Bedürfnisse, sowie die der anderen Teilnehmenden, lernen die Teilnehmenden kennen und setzen sich mit diesen auseinander.	Die Teilnehmenden fühlen sich ernst genommen und konnten frei ihre Meinung äussern, auch wenn sie am Coaching etwas störte.	Die Teilnehmenden erleben im Coaching Möglichkeiten zur Teilhabe, zur Mitsprache und Mitentscheidung.
Chancengleichheit	Soziale Mobilität und Marginalisierung	Verbesserung der Integrationsfähigkeit von benachteiligten Teilnehmenden in den formellen Arbeitsmarkt.	Es gibt einen Nachteilsausgleich durch die Bereitstellung von Ressourcen, Unterstützung, Zugang zu Wissen und Informationen, spezifisches Training sowie <i>Advocacy-Work</i> .	Teilnehmende können erstmals positive Erfahrungen in der Gruppe und im formellen Arbeitsmarkt durch Praktika machen.	Personen aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen können nach dem Coaching eine Anstellung finden.	Teilnehmende können ihre sozio-ökonomische Position verändern.

Anhang 6: Kategorienkatalog

Subjektive Wertvorstellungen

- Familie
- Arbeit
- Freizeit und Freunde
- Geschlechterrollen

Biografisches

- Soziale Probleme
- Diskriminierung
- Vor C4E
 - Arbeit
 - in der Schule
 - Arbeitslos
 - wenig Bildung
 - Arbeitsmarkt war schwach
 - keine Ressource, um einen Job zu finden
 - kein Wissen, wie man zu einem Job kommt
 - Familiensituation
 - Zufrieden
 - Unzufrieden
- Nach C4E
 - Arbeit
 - Schule
 - Arbeitslos
 - Erfahrungen
 - besseren neuen Job suchen
 - Zufrieden
 - Unzufrieden
- Wahrnehmung von Veränderung/wie mich andere sehen
- Unterstützende Faktoren

Einkommen

- Aufteilung des Einkommens
- seit Coaching
- tieferes
- gleiches
- höheres Einkommen
- Finanzielle Notlage

Subjektive Einschätzung des erhaltenen Coachings

- Fertigkeiten
 - Kommunikation
 - Ziele setzen
 - Recht kennen
- Individuelle Freiheit
- Arbeitsmarkt kennen lernen
- Coach
- Motivation
- Gruppe
 - Spiele
 - Vielfalt der Individuen als förderlich
 - Freundschaft / Familie
 - gegenseitige Unterstützung
 - Alltagsnähe
 - ICH in der Gruppe
- Selbstbewusstsein
- Bewertung & Modifikation
 - positive Bewertung des Coachings
 - negative Bewertung des Coachings
 - Modifikation

Berufswünsche

- Verwirklichung des Berufswunsches
 - Selbständigkeit
- Herausforderungen
 - Finanzielle Mittel als Starthilfe