

Arbeitsintegration von Personen Ü50 in der Sozialhilfe

Möglichkeiten der Positiven Psychologie in der sozialarbeiterischen Beratung

Bachelor-Arbeit der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit

Januar 2022

Cindy Schenk

Corinna Strehlow

Bachelor-Arbeit
Ausbildungsgang **Sozialarbeit**
Kurs **TZ 2017–2022**

Cindy Schenk
Corinna Strehlow

Arbeitsintegration von Personen Ü50 in der Sozialhilfe

Möglichkeiten der Positiven Psychologie in der sozialarbeiterischen Beratung

Diese Arbeit wurde am **10. Januar 2022** an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eingereicht. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit wird durch die Hochschule Luzern keine Haftung übernommen.

Studierende räumen der Hochschule Luzern Verwendungs- und Verwertungsrechte an ihren im Rahmen des Studiums verfassten Arbeiten ein. Das Verwendungs- und Verwertungsrecht der Studierenden an ihren Arbeiten bleibt gewahrt (Art. 34 der Studienordnung).

Studentische Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit werden unter einer Creative Commons Lizenz im Repositorium veröffentlicht und sind frei zugänglich.

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. Sozialarbeiterisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre 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 Sozialarbeiter/innen mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im Januar 2022

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Abstract

Personen über 50 Jahren sind zwar insgesamt weniger als andere Altersgruppen von Arbeitslosigkeit betroffen, jedoch weisen sie im Falle eines Stellenverlustes ein erhöhtes Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit auf. Langzeitarbeitslosigkeit hat dabei negative Auswirkungen auf den Gesundheitszustand eines Menschen, wie etwa Motivationsverlust, ein vermindertes Selbstwertgefühl oder verringerte Selbstwirksamkeit. Sind die Leistungen der Arbeitslosenkasse ausgeschöpft, ist der Bezug von Sozialhilfe als letztes Netz der sozialen Sicherung in der Schweiz unumgänglich. Ein Ziel der Sozialhilfe liegt dabei in der beruflichen Integration. Der Beratungsrahmen in der Arbeitsintegration gestaltet sich unter anderem durch den Zwangskontext und Klient*innen können durch die oben genannten Auswirkungen gesundheitlich eingeschränkt sein. Im Rahmen einer lösungsorientierten Beratung können verschiedene Interventionen der positiven Psychologie eingesetzt werden, wobei das Augenmerk dabei auf dem Wohlbefinden und den Ressourcen eines Menschen liegt. Die Ergebnisse aus Literaturrecherchen zeigten, dass die Methodik der Sozialen Arbeit mit den Interventionen der Positiven Psychologie ergänzt werden können. Die starke Orientierung an Ressourcen ermöglicht die Integration in bestehende Konzepte. Insbesondere im Bereich des Aufbaus von Selbstwirksamkeit, des Motivationsaufbaus und des Erlebens von positiven Emotionen im belastenden Prozess der Arbeitsintegration zeigen sich Anwendungsmöglichkeiten. Die Anwendung von Interventionen der positiven Psychologie kann dabei zur Methodenweiterentwicklung von Sozialarbeiter*innen dienen, wie auch zur Förderung des Wohlbefindes von Klient*innen.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	I
Abbildungsverzeichnis	IV
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage.....	1
1.2 Motivation	3
1.3 Ziel der Bachelorarbeit und berufliche Relevanz.....	3
1.4 Fragestellung und Aufbau.....	4
2 Positive Psychologie	5
2.1 Geschichtliches.....	5
2.2 Ziele und Theorie.....	6
2.3 Abgrenzung zur Positiven Psychotherapie und positivem Denken	9
2.4 Kritik an der Positiven Psychologie	10
3 Arbeit	10
3.1 Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit.....	10
3.2 Arbeitslosigkeit	12
3.3 Der Mensch und Arbeit	16
3.3.1 Arbeit als Grundbedürfnis	17
3.3.2 Stigmatisierung und Exklusion von Arbeitslosen.....	20
3.4 Erwerbsarbeit und Gesundheit	23
3.5 Langzeitarbeitslosigkeit und Wohlbefinden.....	29
4 Sozialhilfe	29
4.1 Geschichte und gesetzliche Verankerung	30
4.2 Prinzipien, Ziele und Struktur	32
4.3 Sozialhilfe und berufliche Integration	35
5 Arbeitsintegration und Ü50 in der Sozialhilfe	37
5.1 Arbeitsintegration.....	37
5.2 Generation Ü50.....	41
5.3 Herausforderungen in der Arbeitswelt	44
5.4 Aktivierender Sozialstaat	47
5.5 Arbeitsintegration von Ü50.....	49
6 Beratungsprozess Arbeitsintegration	50
6.1 Definition Beratung.....	50
6.2 Kooperative Prozessgestaltung.....	55
6.3 Ganzheitliche Situationseinschätzung	60
6.4 Lösungsorientierte Beratung	63

7	Interventionen der Positiven Psychologie und deren Wirkung	65
7.1	<i>Stärken stärken</i>	67
7.2	<i>Selbstwirksamkeit</i>	70
7.3	<i>Mit positiven Emotionen zu erhöhtem Wohlbefinden</i>	71
8	Handlungsempfehlungen	73
9	Fazit und Ausblick.....	77
10	Quellenverzeichnis	80

Die Autorinnen bestätigen hiermit, dass die gesamte Bachelorarbeit gemeinsam verfasst wurde.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Fragestellung	4
Abbildung 2: Säulen der Positiven Psychologie	7
Abbildung 3: PERMA-Modell.....	8
Abbildung 4: Erwerbslosenquote gemäss ILO 2020.....	13
Abbildung 5: Arbeitslosenquote gemäss SECO nach Altersklassen 1990 – 2020	14
Abbildung 6: Arbeitslosenanteil nach Dauer innerhalb der Altersgruppe (2018)	15
Abbildung 7: 5 Säulen der Identität	19
Abbildung 8: Bio-psycho-soziales Modell von Gesundheit und Krankheit	25
Abbildung 9: Gesundheitszustand der Ausgesteuerten und der Erwerbsbevölkerung (15 bis 64 Jahre) nach Altersgruppe, 2015-2018.....	28
Abbildung 10: Massnahmen der Sozialhilfe.....	39
Abbildung 11: Alterspyramide Vergleich 2010 bis 2020.....	44
Abbildung 12: Strukturierungshilfe sozialarbeiterische Beratung	51
Abbildung 13: Kooperative Prozessgestaltung	58
Abbildung 14: Modell ganzheitliche Situationseinschätzung	60
Abbildung 15: Aspekte von Lebensgefühl in der Arbeitsintegration	62
Abbildung 16: Lehrsätze der lösungsorientierten Beratung	64
Abbildung 17: Die 24 Charakterstärken im Überblick.....	69
Abbildung 18: Stärken lebendig werden lassen.....	70
Abbildung 19: Best Possible Selves	71
Abbildung 20: Broaden-and-Build-Theorie	72
Abbildung 21: Positiver Tagesrückblick.....	72
Abbildung 22: 4 Evening Questions	73

1 Einleitung

Zu Beginn der Bachelorarbeit wird auf die Ausgangslage und somit den Wissensstand und die Problemstellung eingegangen. Beleuchtet wird dabei die Situation von älteren erwerbslosen Personen, welche durch die Sozialhilfe unterstützt werden. Der Fokus liegt in dieser Bachelorarbeit auf der Arbeitsintegration und wie diese mit der neueren Wissenschaft der Positiven Psychologie ergänzt werden kann. Welche Relevanz das Thema der Positiven Psychologie für die Beratung in der Sozialen Arbeit haben kann, ist ebenfalls von Interesse. Nach der Ausgangslage und der Problemstellung wird die persönliche Motivation sowie das Ziel dieser Bachelorarbeit dargelegt. Zum Schluss werden die Fragestellungen sowie der Aufbau beschrieben.

1.1 Ausgangslage

Das Thema Arbeit stellt einen wichtigen Prozess im menschlichen Dasein dar. Sie dient, nebst der Sicherung des Lebensunterhaltes durch Entlohnung, zur Herstellung von sozialen Beziehungen. Diese Soziale Beziehungen haben eine zentrale Bedeutung im gesamten Leben, da sie zu Zeitstruktur der sozialen Anerkennung sowie dem Gefühl des Selbstwertes beitragen (Voigt & Wohltmann, 2018). Die Statistik des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO] (2019a) zeigt, dass viele Menschen über 50 Jahre (in dieser Arbeit Ü50 genannt), länger von einer Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die Arbeitslosenquote von Ü50 ist konstant tief und im Vergleich zu jüngeren Erwerbspersonen besteht ein geringeres Risiko für einen Stellenverlust. Jedoch ist das Risiko einer Langzeitarbeitslosigkeit bei Ü50 höher und dauert laut SECO ungefähr 1,5 Mal länger, was dazu führt, dass es mehr Menschen Ü50 gibt, welche ausgesteuert sind und also keine Taggelder der Arbeitslosenkasse beziehen, als Jüngere (S. 2-3). Dies hat zur Folge, dass auch die Sozialhilfequote in den letzten Jahren gestiegen ist (Hutmacher-Perret, 2017, S. 14). Entgegen der verbreiteten Annahme stellt gemäss der Studie von Egger, Dreher & Partner AG und Ecoplan (2020) nicht das Alter das primäre Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit dar, sondern vielmehr die Kopplung mit anderen Faktoren wie einer geringen Berufsausbildung, gesundheitliche Faktoren, das Netzwerk, Persönlichkeit sowie Eigeninitiative und Motivation. Gleichzeitig wird jedoch eine signifikante Attraktivitätsminderung ab dem Alter von 55 Jahren festgestellt, was damit in Verbindung gebracht wird, dass eine Person kurz vor der Pensionierung steht. Ein Schlüsselerfolgskriterium bei der Stellensuche stellt die Eigeninitiative und Motivation einer Person dar. Ist die Motivation verringert, und sehen sich Personen Ü50 selbst als zu alt und zu wenig attraktiv für den Arbeitsmarkt, stellt dies durch das entsprechende Verhalten im Bewerbungsprozess ein Anstellungshemmnis dar (S. 81-82). Wenn solche Motivationsdefizite bemerkbar werden, wird durch Personalberatende in der Regionalen Arbeitsvermittlung [RAV] oft der Druck auf die

Stellensuchenden erhöht, um dadurch eine Verhaltensänderung auszulösen (Egger, Dreher & Partner AG & Ecoplan, 2020, S. 72-73). Zeitgleich nimmt die Bedeutung von älteren Arbeitnehmenden immer mehr zu. Erwerbspersonen über 55 Jahren gehören zu der am meisten wachsenden Personengruppe (Staatssekretariat für Wirtschaft, 2021a, S. 5). Das Risiko einer Aussteuerung von der Arbeitslosenversicherung ist bei den älteren Erwerbspersonen zwischen 55 und 64 Jahren mit 25% jedoch deutlich höher als bei Menschen unter 45 Jahren, welche ein Risiko von 19% aufweisen und ebenfalls höher als das der Vergleichsgruppe der 45 – 54-Jährigen, welches 23% beträgt (Staatssekretariat für Wirtschaft, 2021a, S. 22).

Ist ein Mensch lange arbeitslos, kann dies Auswirkungen auf unterschiedlichen Ebenen haben. So gehen Kieselbach und Beelmann (2006) auf die psychosozialen Risiken von Arbeitslosigkeit ein. Das Selbstwertgefühl, Soziale Bindungen und zeitliche Strukturen gehen verloren. Finanzielle Sorgen und Zukunftsunsicherheiten werden zu einer grösseren Belastung und die Stigmatisierung nimmt zu (S. 454). Wird eine Person ausgesteuert und hat sie keinen Anspruch auf Leistungen von Sozialversicherungen oder eigenes Vermögen, wird die Sozialhilfe als unterstes Netz der Sozialen Sicherheit angesprochen (Schleicher, 2016, S. 265). In der Sozialhilfe gehören nach Wizent (2020) einerseits die materielle Grundsicherung, andererseits die berufliche und soziale Integration zu den zentralen Aufgaben. Sie verfolgen das Ziel der grösstmöglichen Autonomie einer Person (S. 4-5). Die Sozialhilfe ist geprägt durch den aktivierenden Sozialstaat, welcher das Paradigma des Förderns und Fordern kennt. Von Sozialhilfebezügler*innen wird erwartet, dass sie so bald als möglich wieder selbst für den eigenen Lebensunterhalt aufkommen sollen (S. 19). Die Arbeitsintegration ist daher ein wichtiges und unabdingbares Instrument (S. 207). Die sozialarbeiterische Beratung dient zur Unterstützung. Gestützt auf das positive Menschenbild in der Sozialen Arbeit, arbeitet die Sozialhilfe in der Annahme, dass alle Menschen dazu in der Lage sind, durch Eigenverantwortung ein selbständiges Leben zu führen (S. 48). Eine Art der Beratung, die in der Sozialhilfe angewendet wird, ist die lösungsorientierte Beratung, welche sich auf Lösungen und Ressourcen des Menschen bezieht und diese gezielt zu stärken vermag (Bamberger, 2015, S. 68).

Abgeleitet von der lösungsorientierten Beratung kann der Link zur Positiven Psychologie gemacht werden. Die Positive Psychologie als empirische Richtung der Psychologie legt das Augenmerk auf das Wohlbefinden und Ressourcen eines Menschen (Bamberger, 2015, S. 63). Die Positive Psychologie stellt sich die Frage nach dem gelingenden und erfüllten Leben und wie ein Mensch sein Wohlbefinden sowie die persönliche Entwicklung aufrechterhalten kann (Blickhan, 2018, S. 15). Dazu gibt es laut Blickhan (2018) zahlreiche Interventionen, welche im Alltag gut verwendet werden können (S. 323).

Wie dargelegt wurde, werden im Bereich der Arbeitsintegration in der Sozialhilfe vor allem Massnahmen vor dem Hintergrund der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik und dessen zu Grunde liegenden Menschenbilder eingesetzt, welche nur ungenügend an die Bedürfnisse der Langzeitarbeitslosen anknüpfen. Weder die beschriebenen psychischen Bedürfnisse, um wieder in den Arbeitsprozess zu finden, noch Bedürfnisse nach entsprechender Unterstützung, um wichtige Faktoren wie Eigeninitiative und Motivation zu erhöhen, können so befriedigt werden.

1.2 Motivation

Die persönliche Motivation für das Thema dieser Bachelorarbeit entspringt unserer beruflichen Tätigkeit. Beide sind in der Sozialhilfe in zwei verschiedenen Kantonen tätig und dadurch täglich mit der Thematik der Erwerbslosigkeit und der (Re-)Integration konfrontiert.

Die Positive Psychologie hat in den letzten Jahren an Präsenz gewonnen, beispielsweise durch die Dankstagebücher. Darin schreibt eine Person täglich drei Dinge auf wofür sie dankbar ist, was zu mehr Zufriedenheit führen soll. Ein Bericht in der Zeitschrift für Sozialhilfe [ZESO] von 2017, hat uns auf die Integration der Positiven Psychologie im Alltag der Sozialarbeitenden im Sozialdienst Dietikon aufmerksam und neugierig gemacht (Blurtschi et al., 2017). Zusammen mit den Entwicklungen des demografischen Wandels und dem präsenten Fachkräftemangel, ergab sich die Frage, ob sich Interventionen der Positiven Psychologie im sozialarbeiterischen Alltag integrieren lassen.

1.3 Ziel der Bachelorarbeit und berufliche Relevanz

Die vorliegende Arbeit hat das Ziel, Empfehlungen zur Erweiterung der Beratungsmethodik im Beratungsprozess der Arbeitsintegration in der Sozialhilfe aufzuzeigen. Es wird vorallem auf das Individuum Bezug genommen. Das Ziel ist die Integration von Interventionen aus der Positiven Psychologie in die Beratungstätigkeiten in der Sozialhilfe.

Laut Berufskodex der Sozialen Arbeit der AvenirSocial (2010) fördert die Profession Soziale Arbeit „[...]den sozialen Wandel, Problemlösungen in zwischenmenschlichen Beziehungen sowie die Ermächtigung und Befreiung von Menschen mit dem Ziel, das Wohlbefinden der einzelnen Menschen anzuheben“ (S. 9). Die Arbeit soll untersuchen, ob es aus fachlicher Sicht der Sozialen Arbeit erstrebenswert ist, die Beratung im Kontext der Arbeitsintegration von Personen Ü50 mit Methoden der Positiven Psychologie zu ergänzen. Die Möglichkeiten, aber auch die Grenzen sollen beleuchtet werden. Ebenfalls sollen konkrete Handlungsempfehlungen für die sozialarbeiterische Beratungspraxis abgeleitet und beschrieben werden. Unsere

Vorgehensweise entspricht den Anforderungen die im Berufskodex unter den Handlungsprinzipien zu finden sind und lauten, dass die Professionellen der Sozialen Arbeit ihr methodisches Handeln einer steten fachlichen und moralischen Qualitätskontrolle unterziehen sollen. So sollen gewonnene Erkenntnisse zur Theorie- und Methodenentwicklung ihres Faches zur Erweiterung des allgemeinen Professionswissens beitragen (AvenirSocial, 2010, S. 12).

1.4 Fragestellung und Aufbau

Aufgrund der in der Ausgangslage geschilderten Situation wurden folgende Hauptfragen skizziert:

Worin besteht der Zusammenhang zwischen Langzeitarbeitslosigkeit und Wohlbefinden?
Was zeichnet die Arbeitsintegration von Ü50 in der Sozialhilfe aus?
Inwieweit können die Interventionen der Positiven Psychologie in der Arbeitsintegration der Sozialhilfe integriert werden?

Abbildung 1: Fragestellung (eigene Darstellung)

Zu Beginn der Bachelorarbeit wird im Kapitel 2 die Positive Psychologie mit ihren Anfängen sowie deren Theorie und Ziele aufgezeigt. Im Kapitel 3 wird auf Arbeitslosigkeit und nach einem Beschrieb der Grundbedürfnisse des Menschen, deren Auswirkungen auf die gesundheitlichen und psycho-sozialen Aspekte eingegangen. Zudem soll die Folge der Stigmatisierung und Exklusion angesprochen werden. Nachdem eine Person die Rahmenbezugsfrist der Arbeitslosenkasse überschritten hat, oder die Taggelder ausgeschöpft sind, ohne eine neue Stelle zu finden, ist sie ausgesteuert. Als unterstes Netz gilt danach die Sozialhilfe, worauf im Kapitel 4 mit dem gesetzlichen Rahmen und ihrer zentralen Aufgabe der beruflichen Integration eingegangen wird. Abgeleitet durch den Auftrag der Integration ist es naheliegend im Kapitel 5 auf die Arbeitsintegration sowie auf die Personengruppe Ü50 einzugehen, wobei ein Exkurs in den aktivierenden Sozialstaat von Nöten ist. Um die Kapitel Sozialhilfe und Arbeitsintegration abzurunden und eine Verknüpfung zur Positiven Psychologie herzustellen, wird im Kapitel 6 auf den Beratungsprozess in der Arbeitsintegration mit der Kooperativen Prozessgestaltung eingegangen sowie der lösungsorientierte Beratungsansatz beschrieben. Im Kapitel 7 werden vier Interventionen der

Positive Psychologie vorgestellt und daraufhin im Kapitel 8 Handlungsempfehlungen, wie die Sozialarbeit solche Interventionen integrieren könnte, abgeleitet und beschrieben. Abschliessend folgt ein persönliches Fazit und der Ausblick.

2 Positive Psychologie

In den folgenden Kapiteln wird auf die Positive Psychologie eingegangen. Dabei wird kurz die geschichtliche Entwicklung der Disziplin beleuchtet, danach werden Ziele und theoretische Hintergründe ausgeführt. Danach folgt die Abgrenzung der Positiven Psychologie zu anderen Bereichen. Abschliessend wird kurz eine mögliche Kritik an der Positiven Psychologie behandelt.

2.1 Geschichtliches

Die Positive Psychologie ist eine der jüngsten Wissenschaften in der Psychologie (Blickhan, 2018, S. 15). Sie befasst sich mit der Frage was ein gelingendes Leben ausmacht und soll so zu einem erfüllenden und sinnhaften Leben beitragen. Der Mensch soll die eigenen Stärken erkennen und einsetzen können. Gekoppelt daran sollen positive Gefühle und Emotionen erlebbar gemacht werden, damit der Mensch so positiv zur Gesellschaft beitragen kann (Blickhan, 2018, S. 23).

Als Martin Seligman 1998 zum Präsidenten der American Psychological Association [APA] gewählt wurde, plädierte er darauf, die Psychologie wieder mehr auf ihre Grundgedanken zurückzuführen, nämlich die Erforschung vom gelingenden Leben und seinen positiven Aspekten (Blickhan, 2018, S. 22). Dies war der Startschuss zur neuen empirischen Richtung in der Positiven Psychologie (Lerner, 2019, S. 10). Bereits Aristoteles befasste sich mit den Themen von Glück, Tugend und dem Sinn (Blickhan, 2018, S. 9). Lerner (2019) beschreibt die Aussage von Aristoteles wie folgt: «Für ihn liegt der Weg zum Glück in der wesensgerechten und tugendhaften Entfaltung der Fähigkeiten und Möglichkeiten, die ein jeder in sich trägt» (S. 9). Später haben Persönlichkeiten wie Abraham Maslow, Carl Roger und Viktor Frankl die Positive Psychologie mitgeprägt (Blickhan, 2018, S. 9). Die Pioniere der Humanistischen Psychologie vertraten in den 1960er Jahren die Ansicht, dass der Mensch grundsätzlich gesund und selbstverwirklichend ist (Blickhan, 2018, S. 22).

So plädiert Abraham Maslow (2010) in seinem Buch, das erstmals 1954 erschienen ist, dass mehr Forschung gemacht werden soll, um herauszufinden was die Menschen glücklich macht und wie sie ein gutes Leben führen können (S. 317). Carl Rogers vertritt die Ansicht, dass jeder Mensch alle Möglichkeiten besitzt, um sich selbst zu verstehen und sein Verhalten zu ändern. Ebenfalls sah er den Menschen prinzipiell als positiv und entwicklungsfähig an (1961; zit. in Blickhan, 2018,

S. 18). Lerner (2019) beschreibt, dass Viktor E. Frankl im Sinn des Lebens die grösste Glücksquelle sah, dem Leben einen Sinn zu verleihen, statt danach zu suchen, wobei er darin auch die grosse Herausforderung sah (S. 14).

Wie Blickhan (2018) schreibt, befassten sich nach dem zweiten Weltkrieg Wissenschaftler*innen und Psycholog*innen im Feld der klinischen Psychologie vor allem mit der Erkennung und Behandlung von seelischen Störungen. Aus praktischen und gesellschaftlichen Gründen sollte die psychische Gesundheit von Geschädigten aus dem Krieg wiederhergestellt werden. Es ist daher naheliegend, dass dabei der Fokus auf den psychischen Krankheiten lag (S. 21). Die Depression und Angstzustände sind laut Weltgesundheitsorganisation [WHO] die häufigsten psychischen Störungen in Europäischen Regionen (WHO, 2019). Blickhan (2018) beschreibt, dass sich Martin Seligman mit dem Krankheitsbild Depression auseinandergesetzt hat. Er prägte die psychotherapeutische Behandlung von Depressionen mit dem Konzept der «erlernten Hilflosigkeit» (S. 21). Wie der Begriff bereits beschreibt, geht Seligman (2016) davon aus, dass Hilflosigkeit erlernbar ist. Er meint damit, dass eine Person welche lange einer negativen Auswirkung ausgesetzt ist, das Gefühl von Unzulänglichkeit verspürt und dass sie das Gefühl hat, die aktuelle Situation weise einen unwiderruflichen, aktuellen Zustand auf. Dies löst dann das Gefühl von Machtlosigkeit gegenüber der unbefriedigenden oder unangenehmen Situation aus (S. 43). In den 1990er Jahren forderten laut Blickhan (2018) Martin Seligman und Ed Diener ein Umdenken der Psychologie ein. Der Fokus von Krankheit und dessen negativen Symptomen sollte sich auf die Unterstützung von Wohlbefinden, Lebenszufriedenheit und der psychischen Leistungsfähigkeit ändern (S. 21).

Nach den obigen Ausführungen zeigt sich, dass die Positive Psychologie eine eher jüngere Wissenschaft im Bereich der Psychologie darstellt und dabei versucht, auf die Grundgedanken zurückzugreifen, die bereits grosse philosophische Denker*innen behandelten. Die Positive Psychologie versucht zudem, den Blick weg vom Krankheitsbild, hin zum Wohlbefinden von Menschen zu wenden.

2.2 Ziele und Theorie

Gemäss Blickhan (2018) befasst sich die Positive Psychologie mit der Aufrechterhaltung der guten Gefühle, Wohlbefinden und mit der persönlichen Entwicklung eines Menschen (S. 15). Nach dem Verständnis der Positiven Psychologie ist die blosse Abwesenheit einer Krankheit nicht mit Gesundheit gleichzusetzen. Deshalb kann sie sich nicht ausschliesslich auf die negativen Symptome beschränken und nur diese versuchen zu lindern. Das Wohlbefinden, die

Lebenszufriedenheit sowie die Leistungsfähigkeit der Psyche spielen eine wichtige Rolle und sollten miteinbezogen werden (Blickhan, 2018, S. 21).

Die Positive Psychologie stellt laut Blickhan (2018) die Fragen, wie man Glück definieren und messen kann und wie sich das subjektives Wohlbefinden steigern lässt. Warum generell manche Menschen oder Gruppen glücklicher sind und was die unterstützende Faktoren für gelingendes Leben und Arbeit sind (S. 24).

Positive Psychologie stützt sich auf drei Säulen: das positive Erleben, die positiven Eigenschaften, wie Tugenden oder Charakterstärken, sowie der positiven Gemeinschaft welche Wachstum erlauben (Wohnumfeld, Schule, Firmen, Familien) (siehe Abbildung 1). Die Positive Psychologie geht davon aus, dass alle Menschen als Individuen ein erfülltes und sinnhaftes Leben führen und ihr Selbst weiterentwickeln wollen, um auch die Gesellschaft als Ganze voranzubringen. Somit wendet sich die Positive Psychologie nicht nur an Menschen mit psychischen Schwierigkeiten, sondern an alle Menschen und soll auch einen wichtigen Beitrag zur Prävention leisten (Blickhan, 2018, S. 24).

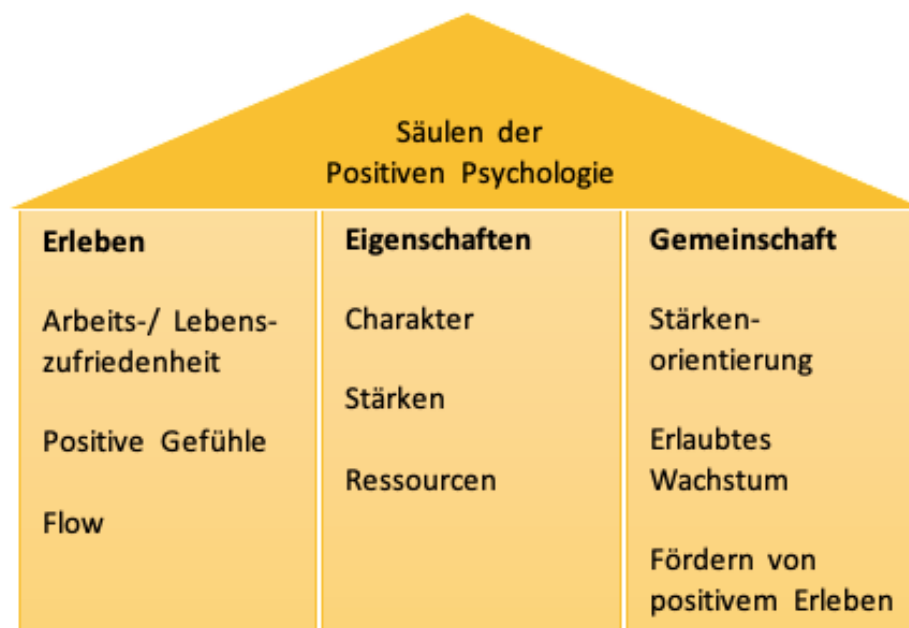


Abbildung 2: Säulen der Positiven Psychologie (eigene Darstellung auf der Basis von Seligman, 2003; zit. in Blickhan, 2018, S. 24)

Die moderne Positive Psychologie war nach der nach der Antrittsrede von Martin Seligman vor der APA 1998 begründet. Danach galt es das Forschungsfeld zu definieren und dieses wurde im «Akumal-Manifest» festgehalten (Blickhan, 2018, S. 27). Dieses Manifest wurde von wesentlichen Vertretern der Positiven Psychologie zusammengetragen, festgelegt und die präzisen Ziele der Positiven Psychologie darin festgehalten (Blickhan, 2018, S. 27). Als wissenschaftliche

Forschung befasst sich die Positive Psychologie mit der optimalen Leistungsfähigkeit eines Menschen. Sie stellt sich die Fragen welche Faktoren den einzelnen Menschen wie auch die Gesellschaft dabei unterstützen können aufzublühen? Dabei steht der Blick auf die psychische Gesundheit im Zentrum (ebd.).

Mit der Positiven Psychologie liegt der Fokus also auf Ressourcen, Wohlbefinden, Glück und der Zufriedenheit. Passend dazu beschreibt Seligman (2015) das Konzept wie folgt: „Heute gehe ich davon aus, dass das Thema der Positiven Psychologie Wohlbefinden ist, dass der Königsweg zum Messen des Wohlbefindens das Aufblühen des Einzelnen ist und dass das Ziel der Positiven Psychologie darin besteht, dieses Aufblühen zu verstärken“ (S. 29-30).

Dieses Aufblühen, englisch Flourishing, beschreibt wörtlich den biologischen Prozess des Wachstums und bedeutet aus psychologischer Sicht, eine gelungene oder gelingende psychische Entwicklung im Sinne der Selbstaktualisierung. Es ist ein zentrales Konzept der Positiven Psychologie und umfasst subjektives Wohlbefinden, psychische Leistungsfähigkeit und persönliches Wachstum, was in der Alltagssprache auch mit dem Wort Glück benannt wird (Blickhan, 2018, S. 46). Um dieses Wohlbefinden zu fassen, zu definieren und auch zu messen, hat Seligman (2015) das PERMA-Modell (siehe Abbildung 2) entwickelt, welches die fünf folgenden Elemente beinhaltet: Positive Emotionen, Engagement, positive Beziehungen, Sinn sowie die Zielerreichung (S. 45). Diese fünf Faktoren stellen die wesentlichen Elemente dar, damit Menschen Wohlbefinden verspüren können, was als Grundlage von Motivation und Leistung dient (S. 34).

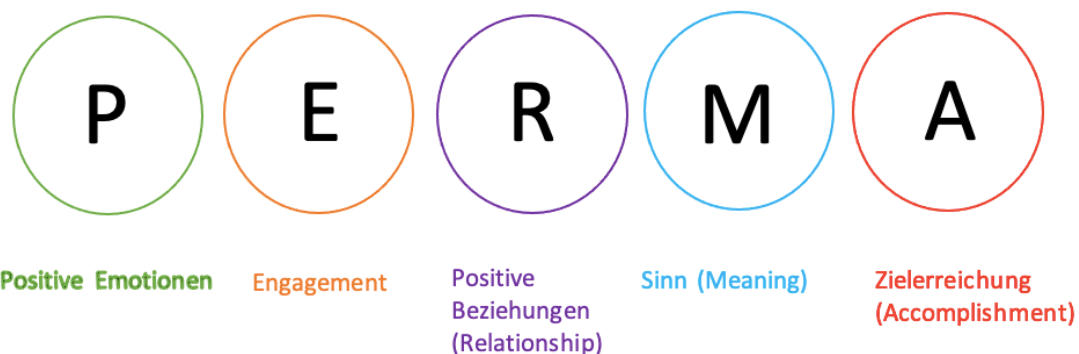


Abbildung 3: PERMA-Modell (eigene Darstellung auf der Basis von Seligman, 2015, S. 45)

Das Fundament für das Aufblühen bilden die Charakterstärken. Charakterstärken sind dabei Stärken, die universell gültig sind und kulturübergreifend als positiv und wünschenswert anerkannt sind. Sie fördern die individuelle Erfüllung von Zufriedenheit (Peterson, 2006; zit. in Blickhan, 2018, S. 108). Beim Einsatz der Charakterstärken erleben die entsprechenden Menschen ein erhebendes Gefühl, Anerkennung oder Bewunderung (Peterson, 2006; zit. in Blickhan, 2018,

S. 108). Charakterstärken können etwa Kreativität, Authentizität, Freundlichkeit oder Fairness sein (Blickhan, 2018, S. 110). Im Kapitel 7 *Interventionen der Positiven Psychologie und deren Wirkungen* wird noch vertieft darauf eingegangen. Mit dem aktiven Einsatz der eigenen Stärken werden die fünf PERMA Faktoren unterstützt und tragen so zum Wohlbefinden bei. Seligman spielt gemäss Blickhan (2018) mit dem Ausdruck PERMA auch auf den Aspekt der Nachhaltigkeit des so erreichten Wohlbefindens an, da im englischen «permanent» mit dauerhaft übersetzt werden kann (S. 56). Das PERMA-Modell stellt also den Mittelpunkt der Positiven Psychologie dar.

2.3 Abgrenzung zur Positiven Psychotherapie und positivem Denken

Positive Psychologie lässt sich gemäss Blickhan (2018) von Positiver Psychotherapie abgrenzen. Diese wurde 1970 in Deutschland von dem aus dem Iran stammenden Professor Nossrat Peseschkian entwickelt. Die Entwicklung verlief aber unabhängig von der Entwicklung der Positiven Psychologie in Amerika. Sie basieren beide auf dem Menschenbild der Humanistischen Psychologie und betrachten den Menschen grundsätzlich als lernbereit und entwicklungsfähig. Gemäss Blickhan (2018) postulierte auch Peseschkian, dass ebenso bei klinischen Patient*innen, welche Psychotherapie in Anspruch nehmen müssen, nicht nur auf Symptome geachtet werden soll, sondern auch immer die Stärken, Fähigkeiten und Ressourcen betrachtet werden sollen. Positiv meint in der positiven Psychotherapie nicht unbedingt die Wertung sondern der ursprüngliche Begriff aus dem lateinischen «positum» was das Tatsächliche, das Vorgegebene bedeutet. Es seien nicht nur Störungen in einem Menschen vorhanden, sondern auch Fähigkeiten und Ressourcen zum gesund werden. Peseschkians Ansatz ist eine Methode der Psychotherapie, Seligman hat die Positive Psychologie als neues wissenschaftlich-psychologisches Forschungsfeld begründet (S. 25-26).

Weiter muss Positive Psychologie vom Positiven Denken abgegrenzt werden. Das Positive Denken ist eher aus der Ratgeberliteratur bekannt und verfügt über keinen wissenschaftlichen Hintergrund (Blickhan, 2018, S. 24). Dort soll sich nämlich, alleine durch die Kraft der Gedanken und vom positiven Denken, das eigene Leben zum Positiven verändern. Das Positive Denken wird angepriesen als universelle Veränderungs- und Heilungsmethode und kann als populär-psychologischen-esoterischer Ansatz verstanden werden (Schaaf, 2015).

2.4 Kritik an der Positiven Psychologie

Cabanas und Illouz (2019) üben an der Positiven Psychologie Kritik auf verschiedenen Ebenen. Die Vorstellungen von Glück seien beschränkt und sie würden Deutungsansprüche erheben. Ebenfalls haben sie erkenntnistheoretische Vorbehalte, weil sie in der Glücksforschung eine fehlende Legitimität als wissenschaftlichen und objektiven Begriff des Glücks sehen. Ein weiterer Vorbehalt findet sich im Bereich der Soziologie. Dort stellen sie kritisch in Frage, welche Akteur*innen die Idee des Glücks für sich nutzen und beispielsweise Annahmen verbreiten, Reichtum und Armut, Erfolg und Scheitern und auch Gesundheit und Krankheit lägen allein in der Verantwortung der Individuen (S. 17-18). Eine moralische Kritik besteht darin, dass Glück persönlich gewählt werden könne. Dafür müssten jedoch immer mehrere Optionen zur Verfügung stehen. Jedoch seien Tragödien, welche Leid verursachen, unvermeidlich (S. 19-20). Auf die Kritik der fehlenden wissenschaftlichen Grundlage können wir im Rahmen der Bachelorarbeit nicht weiter eingehen, weil es nicht der Schwerpunkt ist. Inzwischen gibt es in der Literatur viele Untersuchungen zu dem Bereich Wohlbefinden (Wolf, 2020).

Blickhan (2018) beschreibt, dass einige Kritiker behaupten, Positive Psychologie blende das Negative einfach aus. Es geht jedoch keinesfalls darum, das Negative im Leben zu ignorieren, sondern viel mehr mit Positiver Psychologie einen neuen Rahmen zu setzen, um auch in schlechten Umständen ein gelingendes Leben zu ermöglichen und zu unterstützen. Das Gute und Bereichernde, was bereits vorhanden ist, soll beachtet und weiter gefördert werden (S. 25).

3 Arbeit

In diesem Kapitel wird auf die Arbeitslosigkeit und das Wohlbefinden eingegangen. In einem ersten Schritt wird auf die Begriffe der Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit eingegangen. In einem zweiten Schritt wird auf den Stellenwert der Arbeit für den Menschen eingegangen. Aufzeigt wird, inwiefern die Arbeit zur Bedürfnisbefriedigung und Gesundheit beitragen kann. Das bedeutet, dass entsprechend die Folgen von Arbeitslosigkeit aufgezeigt werden. In einem letzten Kapitel erfolgt die Beantwortung der ersten Fragestellung „Worin besteht der Zusammenhang zwischen Langzeitarbeitslosigkeit und Wohlbefinden?“.

3.1 Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit

Laut Elkeles (2018) bezeichnet Erwerbstätigkeit Arbeit, welche gegen eine materielle Vergütung ausgeführt wird und zur Befriedigung von materiellen und geistigen Bedürfnissen dient. Durch den Rückgang der selbständigen Tätigkeiten in der Landwirtschaft gewann die eigene

Arbeitskraft immer mehr an Bedeutung. Die Entlohnung für die Arbeitskraft diene zur Sicherung des Lebensunterhaltes. Erwerbstätigkeit hat auch eine wichtige Bedeutung für die Ebene der Gesellschaft, was sich darin zeigt, dass Erwerbstätigkeit mit gesellschaftlichen Rahmenbedingungen reguliert und gestaltet wird, um die Grundlage für den sozialen Konsens herzustellen. Dies ist etwa daran erkennbar, dass eine Vorgabe besteht, ab wann Erwerbsarbeit geleistet werden soll und dass verschiedene Sozialversicherungen an eine Erwerbstätigkeit gebunden sind (Elkeles, 2018).

Als Erwerbstätige definiert das Bundesamt für Statistik [BFS] (2020a) Personen, welche über 15 Jahre alt sind, sich in einem Anstellungsverhältnis befinden oder innerhalb einer Woche mindestens für eine Stunde gegen Entgelt tätig sind. Dazu gehören auch Selbständigerwerbende oder Arbeitnehmende, welche aufgrund von Krankheit, Militärdienst, Ferien oder Mutterschaftsurlaub vorübergehend nicht am Arbeitsplatz sind. Als Erwerbstätigkeit werden auch die unentgeltliche Mitarbeit im Familienbetrieb, Ausführungen von Hausarbeiten im eigenen Haushalt oder die unbezahlte Nachbarschaftshilfe genannt (S.3). In der Schweiz waren im Jahr 2020 rund 5'023'000 Personen erwerbstätig. Dies entspricht 66.9% der ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren (Bundesamt für Statistik, 2021a, S. 72-74). Die älteren Arbeitnehmenden über 50 Jahren sind in relativ stabilen Arbeitsverhältnissen und die Arbeitsmarktbeteiligung ist hoch. Einige Jahre vor dem offiziellen Rentenalter nimmt die Arbeitsmarktbeteiligung der über 50-jährigen Personen tendenziell ab. Deshalb ist die Erwerbstätigenquote der über 50-Jährigen etwas tiefer als bei der Erwerbsbevölkerung zwischen 25 und 49 Jahren (Staatssekretariat für Wirtschaft, 2019a, S. 2).

Der Erwerbsarbeit gegenüber steht der Begriff der Nichterwerbsarbeit. Nichterwerbsarbeit wird vom BFS nicht klar definiert. Aus der Definition zum Begriff der Erwerbstätigen kann jedoch abgeleitet werden, dass es sich dabei um Hausarbeit im eigenen Haushalt, unbezahlte Nachbarschaftshilfe und ehrenamtliche Tätigkeiten handelt (Bundesamt für Statistik, 2021a, S. 25). Zwischen 15 und 65 Jahren beträgt der Anteil an Nichterwerbspersonen in der Schweiz im Jahr 2020 Total 15,9%. 20% der Frauen und 11,9% der Männer (Bundesamt für Statistik, 2021b). Die Gruppe der Nichterwerbspersonen wird in der Statistik in die Untergruppen der Personen in Ausbildung, Hausfrauen/Hausmänner, Rentner*innen und andere Nichterwerbspersonen erfasst (Bundesamt für Statistik, 2021b).

Wird in dieser Bachelorarbeit über Erwerbstätigkeit geschrieben, ist dies im Verständnis der Definition vom Bundesamt für Statistik (2020a) zu verstehen. Also Personen welche über 15 Jahre alt sind, sich in einem Anstellungsverhältnis befinden oder innerhalb einer Woche mindestens

für eine Stunde gegen Entgelt tätig sind. Die Definition wird schweizweit anerkannt und ist zudem die Basis für Statistiken und Forschungen. Für Erwerbstätigkeit kann als Synonym auch Erwerbsarbeit verwendet werden.

3.2 Arbeitslosigkeit

Das folgende Kapitel führt in die Definition der Arbeitslosigkeit ein. Es geht darum aufzuzeigen, was Arbeits- und Erwerbslosigkeit ist und ab wann von Langzeitarbeitslosigkeit gesprochen wird. Anhand von Abbildungen wird die Situation in der Schweiz aufgezeigt.

Im Bereich der Erwerbs- und Arbeitslosigkeit bestehen zwei verschiedene Definitionen, nach welchen auch statistische Zahlen erhoben werden. Zum einen werden Erwerbslose gemäss International Labour Organization [ILO] definiert. Die ILO ist die Internationale Arbeitsorganisation, eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit dem Auftrag, soziale Gerechtigkeit, Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern (International Labour Organization, ohne Datum/eigene Übersetzung). Als Erwerbslose gelten gemäss ILO «Personen im Alter von 15–74 Jahren, die in der Referenzwoche nicht erwerbstätig waren und die in den vier vorangegangenen Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben und die für die Aufnahme einer Tätigkeit verfügbar wären» (Bundesamt für Statistik, 2020a, S. 3). Die Statistiken nach ILO sind umfassend definiert und dienen dem internationalen Vergleich. Die Erwerbslosenquote des ILO beinhalten auch Personen, welche nicht beim regionalen Arbeitsvermittlungsamts [RAV] gemeldet sind (Staatssekretariat für Wirtschaft, 2021b).

Gemäss BFS waren im Jahr 2020 durchschnittlich 238'000 Personen der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz nach der Definition der Erwerbslosigkeit gemäss ILO erwerbslos. Davon waren 35'000 Personen zwischen 55 und 64 Jahre alt. Diese 35'000 Personen setzen sich aus 22'000 Männern und 13'000 Frauen zusammen (Bundesamt für Statistik, 2021c). Die Erwerbslosenquote nach ILO zeigt auf, wie das Verhältnis von Erwerbslosen und Erwerbspersonen ist (Bundesamt für Statistik, 2020a, S. 16). Die statistische Gruppe der Erwerbspersonen, welche hier zum Vergleichen herangezogen wird, umfasst die Erwerbstätigen und Erwerbslosen gemäss ILO (Bundesamt für Statistik, 2020a, S. 2). Die Erwerbslosenquote gemäss ILO im Jahr 2020 beträgt total 4.8%. Bei den 55-64-Jährigen beträgt die Quote 3.9% (Bundesamt für Statistik, 2021d). Es ist erkennbar, dass die Erwerbslosenquote der 55-64-Jährigen daher unter dem schweizerischen Durchschnitt liegt. In der nachfolgenden Grafik (Abbildung 4) ist zudem die Aufteilung der Geschlechter erkennbar, wobei die Erwerbslosenquote in der Schweiz bei Frauen tiefer liegt als bei Männern.

Erwerbslosenquote gemäss ILO, 2020

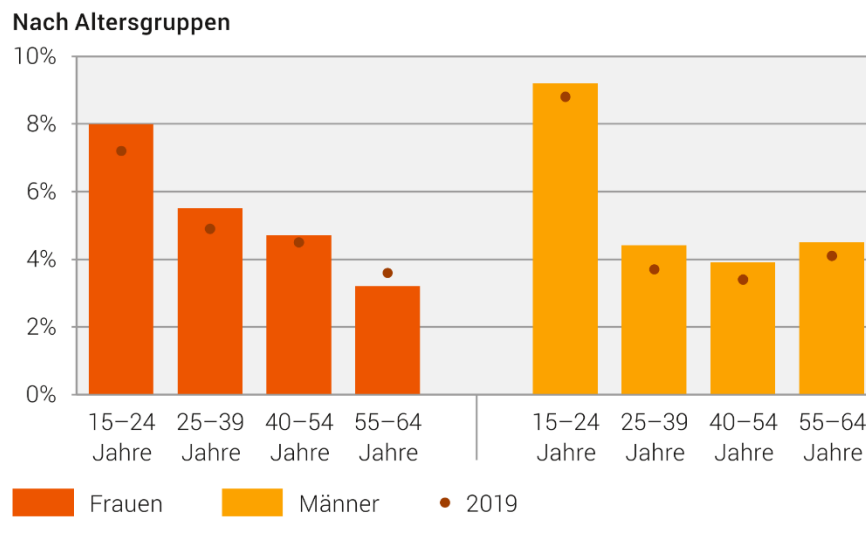


Abbildung 4: Erwerbslosenquote gemäss ILO 2020 (Bundesamt für Statistik, 2021e)

Die zweite Definition ist die Arbeitslosigkeit gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], welches monatlich die Arbeitslosenzahlen veröffentlicht. In den Arbeitslosenzahlen des SECO sind jene arbeitslosen Personen mitgezählt, die Ende des Monats bei einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum [RAV] zur Stellensuche gemeldet sind. Unabhängig davon, ob eine Person auch Leistungen von der Arbeitslosenversicherung [ALV] bezieht oder nicht. Ausschlaggebend ist einzig, dass eine arbeitslose Person beim RAV zur Stellensuche gemeldet ist (Staatssekretariat für Wirtschaft, 2021b). Laut dem Bericht des SECO (2021c) waren im August 2021 126'355 Personen in der Schweiz arbeitslos, was einer Arbeitslosenquote von 2,7% entspricht. Im Altersbereich von 50-64 Jahren sind 38'027 Personen, also 2,7%, Personen von Arbeitslosigkeit betroffen (S. 4-5). Diese Quote liegt gegenüber derjenigen der ILO tiefer. Laut SECO (2021a) ist die Arbeitslosenquote der älteren Arbeitslosen über 50 Jahren konstant tiefer als bei anderen Altersgruppen, was sich in der folgenden Abbildung zeigt (siehe Abbildung 5) (S. 3-4). Ältere Arbeitslose sind gegenüber jüngeren Alterskategorien nicht häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und es besteht ein geringeres Risiko für einen Stellenverlust (Staatssekretariat für Wirtschaft, 2021a, S. 3-4).

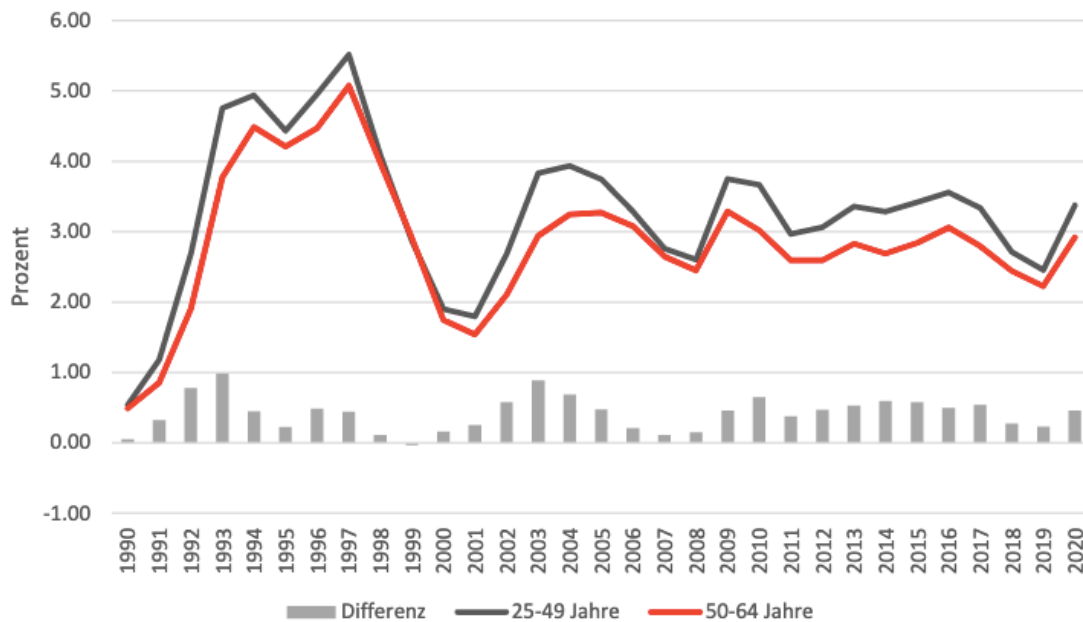


Abbildung 5: Arbeitslosenquote gemäss SECO nach Altersklassen 1990 – 2020 (Staatssekretariat für Wirtschaft 2021b, S. 15)

Um die Dauer der Arbeitslosigkeit weiter abzugrenzen, gibt es eine Definition der Langzeiterwerbslosigkeit gemäss ILO. Diese beinhaltet die erwerbslosen Personen nach ILO, die länger als ein Jahr erwerbslos sind (Liechti et al., 2020, S. 3). Der Anteil an Langzeiterwerbslosen belief sich im Jahr 2020 bei den 55-64-jährigen Erwerbslosen auf 52%. Dem gegenüber stehen 42% Langzeitarbeitslose in der Alterskategorie der 40-54-Jährigen Arbeitslosen und 28% Langzeitarbeitslose bei den 25-39-Jährigen arbeitslosen Personen. Dies schlägt sich in der Langzeitarbeitslosenquote bei der ältesten Kategorie der über 55-Jährigen nieder, welche im Jahr 2020 2% der Erwerbspersonen umfasst, was über der durchschnittlichen Quote von 1.6% liegt (Staatssekretariat für Wirtschaft, 2021a, S. 14).

Langzeitarbeitslose sind arbeitslose Personen, welche länger als ein Jahr beim RAV registriert sind (Liechti et al., 2020, S. 3). Im August 2021 waren 33'443 Personen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen, was einen Anteil von 26.5% aller Arbeitslosen ausmacht. Davon sind 14'103 (37.1%) Personen zwischen 50 bis 64 Jahre alt. Die bei den 25- bis 49-Jährigen liegt der Anteil an Langzeitarbeitslosen dagegen bei 24.7% (Staatssekretariat für Wirtschaft, 2021c, S. 19). Damit ist erkennbar, dass ältere Arbeitslose überproportional von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind. Dieser Altersgruppe fällt es nicht nur schwerer, sondern es dauert auch länger, eine neue Stelle zu finden. Gegenüber 15- bis 24-Jährigen dauert es dabei doppelt so lange (Staatssekretariat für Wirtschaft, 2019a, S. 3). Seit 2019 hat sich der Anteil der über 50-Jährigen Langzeitarbeitslosen fast verdoppelt (Staatssekretariat für Wirtschaft, 2021c, S. 19).

Menschen ab dem 50. Lebensjahr gehören im Bereich der Erwerbs- respektive Arbeitslosigkeit zu den Risikogruppen. Dies zeigt eine Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft auf, welche die oben genannten Zahlen und Aussagen stützt. Menschen über 50 Jahren seien zwar nicht stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als jüngere Personen, jedoch sei das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit bei einem Stellenverlust ab 50 Jahren deutlich höher (Kaiser et al., 2020, S. 3).

Arbeitslosenanteil nach Dauer innerhalb der Altersgruppen (2018)

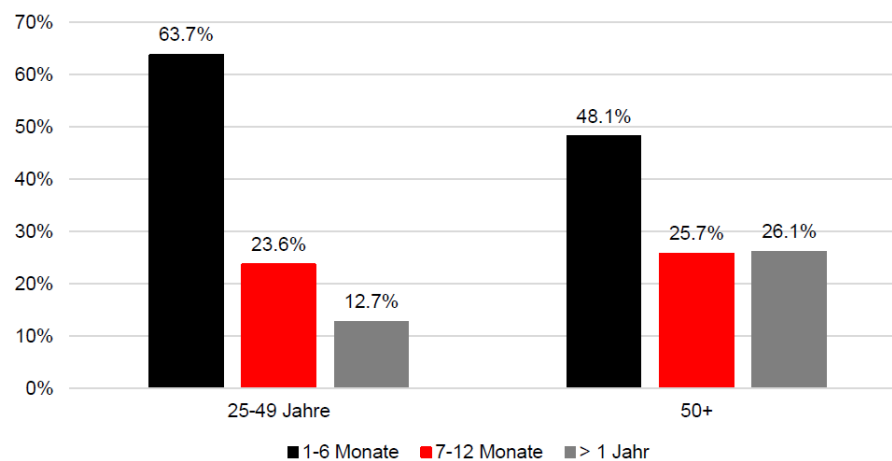


Abbildung 6: Arbeitslosenanteil nach Dauer innerhalb der Altersgruppe (2018) (Staatssekretariat für Wirtschaft, 2019a, S. 14)

Es gibt nach den obigen Ausführungen zwei verschiedene Messgrößen, welche unterschiedliche Ziele verfolgen. Die Zahlen vom SECO zu den registrierten Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen, welche beim RAV gemeldet sind, dienen dazu, mit grosser Genauigkeit den zeitlichen Verlauf der beim RAV gemeldeten Personen zu messen. Dies sagt aus, wie viele Personen Leistungen des RAV und Arbeitslosentaggelder beziehen (Liechti et al., 2020, S. 3). Die Erwerbslosen- und Langzeiterwerbslosenstatistik dienen hingegen einer umfassenderen Erhebung der Höhe der Arbeitslosigkeit, weil sie, im Gegensatz zur Arbeitslosenstatistik, auch Personen erfasst, welche nicht bei einem RAV registriert sind. Dies ist zentral, weil die Hälfte der Erwerbslosen gemäss ILO in der Schweiz nicht bei einem RAV angemeldet sind (Liechti et al., 2020, S. 4).

Nach der Gegenüberstellung der beiden Definitionen und Grössen von Erwerbslosigkeit und Arbeitslosigkeit, wird in dieser Bachelorarbeit auf die Definition von Erwerbslosigkeit gemäss ILO zurückgegriffen. Die Begriffe der Arbeitslosigkeit und der Erwerbslosigkeit werden in dieser Bachelorarbeit als Synonym genutzt. Bezüger*innen von Sozialhilfe haben vielfach keinen Anspruch auf Arbeitslosentaggelder mehr. Die Berechnung und Definition der ILO schliesst Bezüger*innen von Sozialhilfe mit ein und liefert eine umfassendere Erhebung der Arbeitslosigkeit.

Nach Allmendinger et al. (2012) ist Arbeitslosigkeit zugleich ein ökonomisches wie auch soziales Problem. Aus ökonomischer Sicht ist Arbeitslosigkeit ein Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt, was vielfältige Auswirkungen hat. Für das Individuum geht es um Erwerbs- und Lebenschancen (S. 320). Bei Arbeitslosigkeit und entsprechender Unterbeschäftigung können als wirtschaftliche Folgen hohe gesamtwirtschaftliche Verluste genannt werden. Weiter können ein entgangenes Bruttoinlandsprodukt sowie tiefere Einnahmen und höhere öffentliche Ausgaben aufgrund der Arbeitslosigkeit genannt werden. Dies kann sich etwa in direkten Ausgaben für die Arbeitslosenversicherung oder auch entgangenen Einnahmen von Steuern oder Beiträgen an Sozialversicherungen zeigen. Höhere Ausgaben bei den Arbeitslosenversicherungen erhöhen ebenfalls die Beiträge, welche über den Lohn finanziert werden. Dies führt dazu, dass dem Individuum ein kleinerer Betrag für den privaten Konsum zur Verfügung steht. Ein verminderter privater Konsum kann den Arbeitsmarkt belasten, da aufgrund der fehlenden Kaufkraft weniger produziert wird und weniger Dienstleistungen angeboten werden (S. 337). Auf der individuellen Ebene geht Arbeitslosigkeit mit Einkommensarmut und auch sozialer Exklusion einher, auf welche im Kapitel 3.2.2 *Stigmatisierung und Exklusion von Arbeitslosen* noch genauer eingegangen wird. Ist die Arbeitslosigkeit von längerer Dauer, so kann sie gemäss Allmendinger et al. (2012) zu einer starken Motivationsminimierung bezüglich Arbeit und dem gesellschaftlichen Engagement führen (S. 337). Dadurch verstärkt sich das Gefühl an der Gesellschaft nicht teilhaben zu können (S. 339).

Es ist gemäss den vorangegangenen Ausführungen erkennbar, dass Arbeitslosigkeit insofern ein soziales Problem darstellt, welches Auswirkungen auf die ganze Gesellschaft hat, als dass es eine Art Kettenreaktion auslöst, die sich bis hinein in Produktionsstätten und Dienstleistungsangebote niederschlagen kann. Die Arbeitslosigkeit kann daher eine Auswirkung auf das Angebot und die Nachfrage in einem Wirtschaftsmarkt haben. Eine hohe Arbeitslosenquote kann sich demzufolge negativ auf das Bruttoinlandsprodukt niederschlagen.

3.3 Der Mensch und Arbeit

In den folgenden Unterkapiteln wird auf den Stellenwert der Arbeit für den Menschen eingegangen. Nach Ausführungen über die Bedürfnisse eines Menschen, wird die Stigmatisierung von langzeitarbeitslosen Menschen thematisiert. Danach folgt eine Auseinandersetzung mit dem Begriff der Gesundheit und der Frage welchen Einfluss eine Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit auf die Gesundheit eines Menschen haben kann.

3.3.1 Arbeit als Grundbedürfnis

Um verstehen zu können, wie Arbeit, Bedürfnisse und deren Befriedigung in Zusammenhang stehen, muss zuerst der Begriff des Bedürfnisses geklärt werden. Staub-Bernasconi (2018) bietet eine mögliche Definition. Bedürfnisse sind demnach spezifische interne Zustände im menschlichen Organismus, für deren Befriedigung sie auf Austauschbeziehungen mit der gesellschaftlichen Umwelt unabdingbar angewiesen sind. Die Menschen versuchen mit Erfüllung von Bedürfnissen die Spannungszustände abzubauen und die Soll-Werte der internen Struktur des Organismus zu erhalten (S. 176).

Maslow (2010) hat in seiner allgemeinen Theorie zur menschlichen Motivation dargestellt, dass diese Bedürfnisse jeweils den ganzen Menschen in seiner Wahrnehmung, Erinnerungen, Emotionen, in seinem inhaltlichen Denken und dem Handeln beeinflussen. Der Mensch als Ganzes ist daher aufgrund seiner Bedürfnisse zu Etwas motiviert (S.46). Bedürfnisse des täglichen Lebens sind Mittel zum Zweck, weil tiefliegende Ziele des Individuums erreicht werden sollen, wie etwa von anderen geliebt und geachtet zu werden. In diesem Sinne können Bedürfnisse somit als eine Art Symptome gesehen werden (S. 48-49). Maslow (2010) hat die Beziehung von Bedürfnissen untereinander untersucht. Die Erreichung des Zustandes von vollständiger Befriedigung ist nach ihm nur selten möglich. Wenn etwas befriedigt ist, schiebt sich ein anderes Bedürfnis in den Vordergrund. Es ist für ein menschliches Wesen charakteristisch, für das ganze Leben praktisch immerzu etwas zu begehren (S. 51-52).

Maslow (2010) hat die grundlegenden Bedürfnisse in nachfolgende Kategorien eingeteilt. Physiologische Bedürfnisse sind die mächtigsten unter allen Bedürfnissen. Sie umfassen Prozesse, die der Körper automatisch unternimmt, um beispielsweise die Blutzirkulation aufrecht zu erhalten und ein Gleichgewicht der physiologischen Körperfunktionen herzustellen. Dabei werden ganz viele Prozesse wie etwa Essen oder Schlafen miteinbezogen. Wenn es einem Menschen im Leben an allem mangelt, werden am wahrscheinlichsten die physiologischen Bedürfnisse vor allen anderen befriedigt. Sie stellen also die Hauptmotivation dar und sind die wichtigsten Bedürfnisse (S. 62-65).

Sobald die physiologischen Bedürfnisse relativ gut befriedigt sind, tauchen neue Bedürfnisse auf, die nach Maslow (2010) in der Kategorie der Sicherheitsbedürfnisse zusammengefasst werden können. Dies sind beispielsweise Sicherheit, Stabilität, Geborgenheit, Schutz, Angstfreiheit, Bedürfnis nach Struktur, Ordnung, Gesetz, Grenzen oder Schutzkraft. Der menschliche Organismus ist ein sicherheitssuchender Mechanismus (S. 66). Die Erlebnisse in diesem Bereich beeinflussen ein Mensch nicht nur in der gegenwärtigen Weltanschauung und Philosophie, sondern auch

seine Philosophie der Zukunft und sein Wertesystem werden dadurch determiniert (Maslow, 2010, S. 66). Menschen bevorzugen eine sichere, ordentliche, voraussehbare, gesetzmässige und organisierte Welt, auf die sie sich verlassen können und in der unerwartete, nicht bewältigbare, chaotische oder anders gefährliche Dinge nicht geschehen. Das Sicherheitsbedürfnis lässt sich beobachten an Phänomenen wie der allgemeinen Bevorzugung von sozialer Sicherheit am Arbeitsplatz, vom Wunsch nach einem Sparkonto und nach Versicherungen verschiedener Art (S. 68-69). So gesehen kann ein sicherer Arbeitsplatz und auch die damit wahrscheinlich einhergehende finanzielle Absicherung zur Befriedigung dieses Grundbedürfnisses beitragen.

Wenn die physiologischen und Sicherheitsbedürfnisse zufriedengestellt sind, kommt das Bedürfnis nach Zugehörigkeit und Liebe in den Vordergrund. Maslow (2010) umschreibt, dass jeder Mensch Bedarf an liebevollen Beziehungen mit den Menschen im Allgemeinen, einen Platz in der Gruppe oder Familie hat. Einsamkeit, Ächtung, Zurückweisung, Isolierung oder Entwurzelung werden, wenn das Zugehörigkeitsbedürfnis im Vordergrund steht, besonders stark empfunden (S. 70-72). Es kann abgeleitet werden, dass in diesem Zusammenhang soziale Kontakte am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle spielen. Maslow (2010) beschreibt weiter, dass alle Menschen das Bedürfnis oder den Wunsch nach einer hohen Wertschätzung ihrer Person, nach Selbstachtung oder Achtung seitens anderer haben. Die Bedürfnisbefriedigung der Selbstachtung führt zu Selbstvertrauen, Gefühle der Stärke, Fähigkeit und das Gefühl nützlich und notwendig für die Welt zu sein. Wenn das Bedürfnis hingegen wenig ausgesprägt ist, bewirkt dies Gefühle der Minderwertigkeit, Schwäche und Hilflosigkeit (S. 72-73).

Sind alle Bedürfnisse befriedigt und ein Individuum macht nicht das, wofür ihm eigentlich die Ressourcen innewohnen würden, kann sich neue Unzufriedenheit und Unruhe bilden (S. 73). Maslow (2010) nennt dazu ein passendes Zitat «Was ein Mensch sein *kann*, *muss* er sein» (S. 74). Das Bedürfnis zu aktualisieren, was man für Möglichkeiten besitzt und seiner eigenen Natur treu zu bleiben, wird als Bedürfnis der Selbstverwirklichung bezeichnet (ebd.). Diese Selbstaktualisierung lässt sich mit dem Konzept des Aufblühens von Kapitel 2 *Positive Psychologie* verknüpfen.

Nun führt Maslow (2010) weiter aus, dass es scheint, als hätten die Bedürfnisse eine feste Ordnung, jedoch ist dies nicht so starr wie es scheint. Es bestehen unterschiedliche Präferenzen, sodass einer Person etwa Selbstachtung wichtiger als Liebe sein kann (S. 79).

Während in den Arbeiten von Maslow die Grundbedürfnisse zentral sind, ist für Petzold das Modell der fünf Säulen für ein zufriedenes und ausgeglichenes Leben wichtig (siehe Abbildung 7). Für die vorliegende Bachelorarbeit ist dies insofern relevant, als das Arbeit eine eigenständige

Säule im Modell darstellt. Das Modell der fünf Säulen der Identität sind fünf Stützpfeiler und machen in ihrem Zusammenwirken die Identität aus, wobei von Mensch zu Mensch die Akzente unterschiedlich liegen können. Identität entsteht einerseits durch die persönliche Sichtweise über sich selbst, also dem Selbstbild in verschiedenen Lebenssituationen, aus welchem entsprechende Rollenverhalten entstehen. Andererseits entsteht Identität aus Rollenzuschreibung von aussen. Sofern beide Sichtweisen übereinstimmen, kann sich eine stabile Identität ausbilden (Petzold, 1984; zit. in Badenhop, 2014, S. 336). Die 5 Säulen sind in nachfolgender Abbildung ersichtlich:

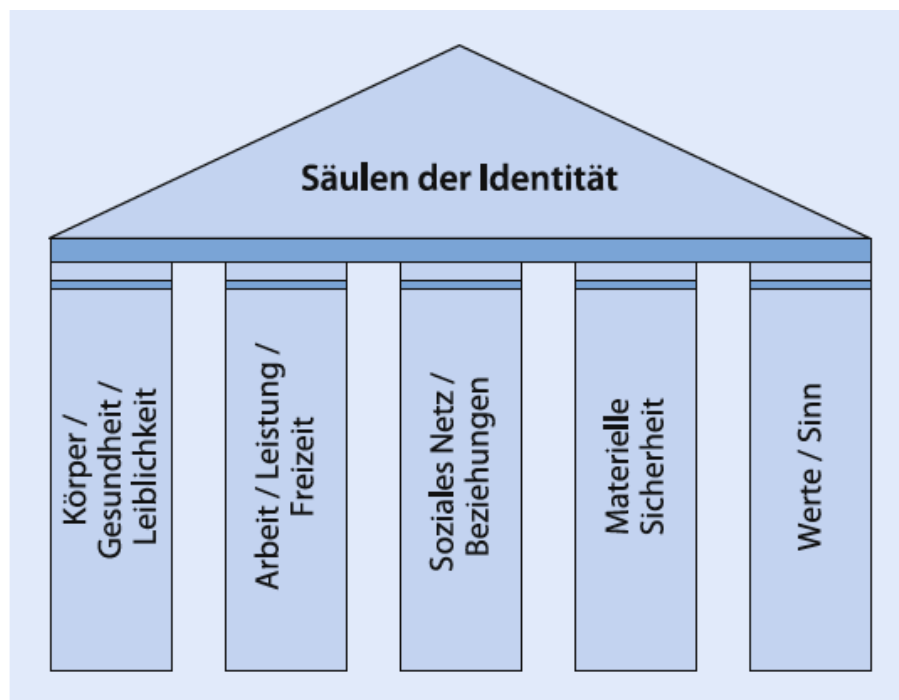


Abbildung 7: 5 Säulen der Identität (Petzold, 1984; zit. in. Badehop, 2014, S. 336)

Kames (2011) nennt für die zweite Säule Arbeit, Leistung und Freizeit. Durch Arbeit werden existenzielle Güter wie Nahrung, Kleidung, Wohnung, Kultur- und Komfortgüter beschafft. Die Arbeit hat somit eine lebenserhaltende und kulturstiftende Bedeutung. Arbeit stellt die materiellen Sicherheiten des Lebens und Überlebens zur Verfügung, darf aber nicht auf diese Funktionen reduziert werden. Die Arbeit bietet auch eine lebensgestaltende Funktion. Die Art des Vollzugs und die Ziele der Arbeit sind von Bedeutung. Durch Arbeit werden Situationen und Materialien verändert, verarbeitet, umgestaltet und neugeschaffen. Sie bewahrt die Identität somit nicht nur, sondern verwirklicht, bereichert und entfaltet sie. Durch die Leistung der Hände und des Kopfes stellt sich der Mensch dar und wird entsprechend gesehen. Die Menschen können sich mit ihren Produkten identifizieren und lassen sich durch sie identifizieren (S. 8-9). Das Geschaffene wird also von anderen gesehen, bewertet, belohnt und bezahlt. Arbeit ist also nicht nur ein leiblich-subjektives Geschehen, sondern auch ein gesellschaftliches (Kames, 2011, S. 8-9).

Arbeit kann also nach der Theorie von Maslow verschiedene Bedürfnisse befriedigen wie z.B. jene der Sicherheit, der Zugehörigkeit, der Achtung und der Selbstverwirklichung. Im Modell von Petzold wird ersichtlich, dass Arbeit eine wichtige Funktion hat für die Bildung und Erhaltung der Identität von Menschen. Im Umkehrschluss werden bei Arbeitslosigkeit die entsprechenden Bedürfnisse nicht befriedigt und bei der Identität entstehen Lücken. Auch Staub-Bernasconi (2018) hebt hervor, dass mit Erwerbsarbeit eine ganze Reihe von Bedürfnissen befriedigt werden können. Dazu gehören Stimulation, Sinn, soziale Zugehörigkeit, Anerkennung und Austauschmöglichkeiten. Bleiben diese Bedürfnisse unbefriedigt, hat dies immer mehr oder weniger negative Folgen für das psychische Wohlbefinden (S. 181).

Arbeitslosigkeit kann daher einen Einfluss auf die Bedürfnissbefriedigung und die Identität haben. Einerseits kann Arbeit verschiedene Bedürfnisse befriedigen, welche durch Arbeitslosigkeit nicht befriedigt werden können. Durch die Arbeitslosigkeit kann etwa das Bedürfnis nach Sicherheit und Stabilität in finanziellen Belangen nicht erfüllt werden. In einer weiteren Stufe kann allenfalls das Bedürfnis nach Zugehörigkeit nicht befriedigt werden, weil wichtige soziale Kontakte am Arbeitsplatz fehlen. Dies könnte zur Konsequenz haben, dass sich Menschen einsam und sozial geächtet fühlen. Auf den Punkt der sozialen Ächtung und der Stigmatisierung wird im nächsten Kapitel noch genauer eingegangen. In einer anderen Stufe kann Arbeitslosigkeit das Bedürfnis der Selbstachtung oder Achtung anderer nicht befriedigen, weil Arbeit im Sinne von Petzold auch einen Teil der Identität ausmacht. Im Sinne von Petzold trägt Arbeit zur Identitätsstiftung bei. Im Umkehrschluss kann das bedeuten, dass Arbeitslosigkeit zu einem Bruch mit der eigenen Identität führen kann, weil identitätsstiftende Zuschreibungen von aussen fehlen können. Auf der anderen Seite können mit Arbeitslosigkeit jedoch auch negative Zuschreibungen von aussen stattfinden, auf die im nächsten Unterkapitel eingegangen werden soll.

3.3.2 Stigmatisierung und Exklusion von Arbeitslosen

Goffman (2016) definiert den Begriff Stigma als ein wenig wünschenswertes und als negativ bewertetes Attribut einer Person, welches von der Norm abweicht, woraufhin die Abwertung einer Person erfolgt. Die Gesellschaft schreibt gewissen Mitgliedern von Gruppen verschiedene Attribute als gewöhnlich zu. Dadurch entstehen soziale Identitäten, welche persönliche Charaktereigenschaften wie auch strukturelle Merkmale wie die Art des Berufs umfassen (S. 9-11). Wenn nun die erwartete soziale Identität nicht den persönlichen Eigenschaften entspricht, welche bei einer Person wahrgenommen wird, kommt es zu einer Diskrepanz, welche als eine Unzulänglichkeit wahrgenommen wird und eine Normabweichung darstellt (Goffman, 2016, S. 9-11). Die

Menschen tendieren dann dazu, zur wahrgenommenen Eigenschaft eine ganze Reihe von Schwächen zuzuschreiben (ebd., S. 14).

Goffman (2016) unterscheidet drei Typen von Stigma. In einem ersten Punkt nennt er körperliche Fehlbildungen. Als zweiten Typus führt er individuelle Charakterfehler an, welche als Willensschwäche ausgelegt werden können (S. 12-13). Weiter nennt Goffman dominante oder nicht natürliche Leidenschaften, arglistige oder nicht abwandelbare Meinungen sowie Unehrenhaftigkeit (S. 13). Dieser Typus kann etwa auf Gefängnishaft, Sucht oder Arbeitslosigkeit zurückgeführt werden. Der dritte Typus definiert sich nach Goffman etwa durch Rasse, Nation oder Religion (S. 13). Zusammengefasst drückt dies Mückenberger (1998) so aus: «Stigmata sind negative gesellschaftliche Zuschreibungen gegenüber bestimmten Personen oder Personengruppen, aufgrund derer diese, durch ihre Besonderheit nicht gerechtfertigte, Nachteile erfahren – und zwar Nachteile, die noch über ihren «Ausgangsnachteil» hinausgehen» (S. 113). In dieser Arbeit wird Stigma als eine Abwertung eines oder mehrerer Attributen einer Person, die mit negativen Eigenschaften konnotiert sind und von der Gesellschaft der betroffenen Personen(gruppe) zugeschrieben werden, verstanden.

Arbeitslose Personen können dabei eine ganze Palette von negativen Zuschreibungen unterstellt werden. So führt Kirchler (1993) etwa aus, dass Arbeitslosigkeit zuerst auf individueller Ebene erklärt und demnach auf persönliche Eigenschaften der Betroffenen zurückgeführt wird. Ebenso werden Arbeitslose negativ wahrgenommen und ihnen wird unterstellt, dass sie tendenziell arbeitsunwillig sind, ihre Situation als freiwillig interpretiert wird oder dass sie sogar absichtlich das sozialstaatliche System ausnützen wollen (S. 85-86). Dies bestätigt auch Mückenberger (1998) in seinen Ausführungen, wonach den arbeitslosen Personen unterstellt wird, sie seien «[...] pauschal Arbeitsscheu» (S. 113). Tobler (2004) erwähnt in diesem Zusammenhang, dass die Bewältigung der Arbeitslosigkeit auf der individuellen Ebene auch stark von den Bewertungen und Einschätzungen grösserer Systeme abhängt (S. 95-96). Im Rahmen des Beratungskontextes der Sozialen Arbeit ist dies insofern relevant, da es sich bei Arbeitslosigkeit auch um ein soziales Problem handelt. Tobler (2004) führt weiter aus, dass sich Aufgrund der Negativdeutung der Druck auf Arbeitslose erhöht und soziale Ausgrenzung die Folge sein kann. Ebenfalls sind so Rückzugstendenzen von betroffenen Personen nachvollziehbar (S. 97-98).

Im Zusammenhang mit dem Stigma steht der Begriff der Exklusion. Gemäss Reissig (2010) ist das Phänomen sozialer Exklusion auch geschichtlich bekannt und war damals vor allem durch kapitalistische Entwicklungen verursacht. Wer kein Geld hatte, war arm und wurde gewissermassen ausgegrenzt. Früher bedeutete dies, aus allen sozialen Bezügen herauszufallen. Heute wird der

versperrte Zugang zur Erwerbsarbeit als wichtiger Faktor für Ausgrenzung angesehen. Jedoch erst mit weiteren Aspekten kann ein Prozess in Gang kommen, der zu sozialer Exklusion führt, was bedeutet innerhalb der Gesellschaft ausgegrenzt zu sein (Reissig, 2010, S. 17).

Kronauer (2002; zit. in Reissig, 2010) hat den Exklusionsbegriff im deutschsprachigen Raum geprägt. Er definiert Kriterien für soziale Integration respektive Exklusion. Die beiden Kriterien, die entsprechend auf einem Kontinuum bewertet werden können, sind Interdependenz und Partizipation. Mit Interdependenz, also gegenseitiger Abhängigkeit, ist die Einbindung in die gesellschaftliche Arbeitsteilung und die Wechselbeziehung der sozialen Nahbeziehungen gemeint. Partizipation meint die Teilhabe an den materiellen, politisch-institutionellen und kulturellen Bereichen. Bei der sozialen Exklusion werden die negativen Aspekte der beiden Dimensionen erfüllt (S. 35). Die negativen Aspekte bei der Interdependenz sind gemäss Kronauer (2002; zit. in Reissig, 2010) etwa die Marginalisierung am Arbeitsmarkt, die bis zu einem Ausschluss führen kann. Andererseits auch Einschränkungen in den sozialen Beziehungen, welche wiederum in einer sozialen Isolation enden können. Mit den Einschränkungen ist einerseits die Vereinzelung, also dem Verlust oder Fehlen von Beziehungen zu Partner*innen, zu Freunden und Verwandten gemeint, aber auch die Konzentration sozialer Beziehungen zu Menschen, welche sich innerhalb der gleichen benachteiligten Situation befinden. Dies kann sich negativ auf das Überwinden der aktuellen Situation auswirken (S. 39). Die soziale Exklusion kann als Zustand und Prozess zugleich gesehen werden. Dies bedeutet, dass sie nicht zwangsläufig festgefahren ist, sondern rückgängig gemacht werden kann (S. 36). Je länger jedoch jemand erwerbslos ist und aus dieser gesellschaftlichen Arbeitsteilung herausfällt sowie Teilhabemöglichkeiten abnehmen, desto grösser ist das Risiko sozialer Ausgrenzung (S. 38).

Huber et al. (2015) erläutern, dass Stigmatisierungen mit massiven negativen Konsequenzen einhergehen. So erwähnen sie etwa, dass eine Stigmatisierung sozialen Ausschluss bedingen oder auch eine Bewerbung um einen Arbeitsplatz erschweren kann. Die Stigmatisierung als Solches kann dabei Angst und Stress auslösen, zu Funktionseinbussen oder zu einem Verlust an Selbstwertgefühl führen. Damit einhergehend resultiert eine Beeinträchtigung der Lebensqualität (S. 6).

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass es verschiedene Verbindungen zu der Erwerbsarbeit gibt. Erwerbslosen Personen können, wie nach den Ausführungen von Goffman erkennbar ist, etwa unter Stigmata leiden. Dies bedeutet, dass ihnen Attribute zugeschrieben werden, die negativ konnotiert sind. Da solche Zuschreibungen oft von Personen kommen, die sich als «normal» ansehen, kann dies zu sozialem Ausschluss führen. Die Erwerbslosigkeit wird oft als

selbstverschuldet angesehen oder die Personen werden als faul und arbeitsunwillig dargestellt. Dies würde auf den von Goffman zweiten Typus bezüglich eigener Charakterfehler hindeuten. Des Weiteren kann ein Stigma von den betroffenen Personen so weit verinnerlicht werden, dass es ihr eigenes Selbstbild prägt und sich schlussendlich auch entsprechend verhalten. Dieses Verhalten kann wiederum sogar ein hinderlicher Faktor für die Bearbeitung des Problems sein. Eine Stigmatisierung kann dazu führen, dass Personengruppen aus der Gesellschaft ausgeschlossen und in der sozialen Teilhabe eingeschränkt werden. Es kann hier angemerkt werden, dass bei einer Erwerbslosigkeit auch eine soziale Komponente mitspielt.

3.4 Erwerbsarbeit und Gesundheit

In diesem Kapitel soll auf die gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen, welche Arbeitslosigkeit und insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit mit sich bringen, vertieft eingegangen werden. In einem ersten Schritt wird daher erläutert, wie Gesundheit verstanden werden kann. Danach folgen Ausführungen über den Gesundheitszustand von langzeitarbeitslosen Personen.

Die Weltgesundheitsorganisation [WHO] definiert Gesundheit wie folgt: «Die Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.» (Weltgesundheitsorganisation, 1946). Die WHO definiert Gesundheit also als einen festen Zustand. Demgegenüber steht Antonovskys (1997) Verständnis der Gesundheit, welches er als ein Kontinuum beschreibt. Es gibt nicht den absoluten Zustand von Gesundheit oder Krankheit, sondern diese bedingen sich wechselseitig und der Einfluss von beiden Seiten im Leben eines Menschen verändert sich laufend (S. 29-30). Diese Beschreibung der Gesundheit widerspricht demjenigen der WHO insofern, als dass es sich nicht um einen festen, sondern viel mehr um einen dynamischen Zustand handelt, der sich laufend ändert.

Einen anderen Blick auf Gesundheit hält Hafen (2014) in seinem systemtheoretischen Zugang fest. Er erwähnt, dass die Beobachtung von Symptomen der einzige Zugang zu Gesundheit und Krankheit ist (S. 78-79). Krankheiten und ihre unterschiedlichen Symptome, sowie die entsprechenden Einflussfaktoren sind viel enger eingeschränkt und lassen sich durch Forschung viel deutlicher fassen. Das Gesundheitskonzept wird entsprechend indirekt von zahlreichen Risiko- und Schutzfaktoren beeinflusst. Risikofaktoren begünstigen Krankheiten und Verletzungen, während Schutzfaktoren deren Auftreten unwahrscheinlicher machen. Die individuelle Beobachtung der Gesundheit durch Symptome wie Wohlbefinden integriert positive Merkmale wie Vitalität oder Leistungsfähigkeit. Jedoch wird Gesundheit in den individuellen

Gesundheitskonzepten weitgehend über die Abwesenheit von psychischen oder körperlichen Krankheiten definiert (Hafen, 2014, S. 78-79).

In der vorliegenden Bachelorarbeit wird unter Gesundheit daher mehr verstanden, als die bloße Abwesenheit von Krankheit. Aufgrund der Ausführungen kann unter Gesundheit ein dynamisches Zusammenspiel von Risiko- und Schutzfaktoren verstanden werden, dass sich im Wohlergehen eines Menschen niederschlägt. Es kann davon ausgegangen werden, dass das Wohlergehen eines Menschen höher ist, je mehr Schutzfaktoren vorhanden sind.

Diese Überlegungen sind auch im bio-psycho-sozialen Modell von Gesundheit und Krankheit nach Engel (1976; zit. in Haas & Reblin, 2021, S. 16) der das bio-psycho-soziale Krankheitsmodell entwickelt hat, ersichtlich. Weiterentwickelt wurde das Modell von Egger (2005; zit. in Haas & Reblin, 2021, S. 17). Die Annahme des Modells basiert darauf, dass der menschliche Organismus aus den Teilsystemen besteht, die eigens organisiert sind, jedoch nicht isoliert funktionieren und sich wechselseitig beeinflussen. Die Entstehung von Krankheit oder Gesundheit wird von dem biologischen, dem psychologischen und auch dem sozialen System beeinflusst und führt so zu einer ganzheitlichen Sicht auf Gesundheit und Krankheit. Das Verständnis des bio-psycho-sozialen Modells ist im breiten Fachdiskurs anerkannt (Haas & Reblin, 2021, S. 15-16).

Das Modell umfasst nach Egger (2005; zit. Haas & Reblin, 2021) drei Bereiche (siehe auch Abbildung 7):

1. Der biologische Bereich umfasst alle körperlichen und organischen Aspekte.
2. Der psychologische Bereich umfasst alles, was innerhalb des Menschen passiert, wie etwa Gefühle, das Denken und Handeln.
3. Der soziale Teilbereich umfasst alle sozialen Lebensbedingungen wie die Wohnsituation, die Arbeitssituation, die finanzielle Situation und die sozialen Kontakte (S. 17)

Das bio-psycho-soziale Modell ist ein diagnostisches Instrument, das dabei helfen soll, die vielschichtigen Probleme der Klientel zu erfassen, weil es auch das Umfeld mitberücksichtigt (Wälte & Borg-Laufs, 2021, S. 101). Dies ist auch für die Soziale Arbeit von zentraler Bedeutung. Im Kapitel 6 *Beratungsprozess Arbeitsintegration* folgen weitere Ausführungen zur Methodik der Beratung. Die Diagnose ist ein Teilbereich davon.

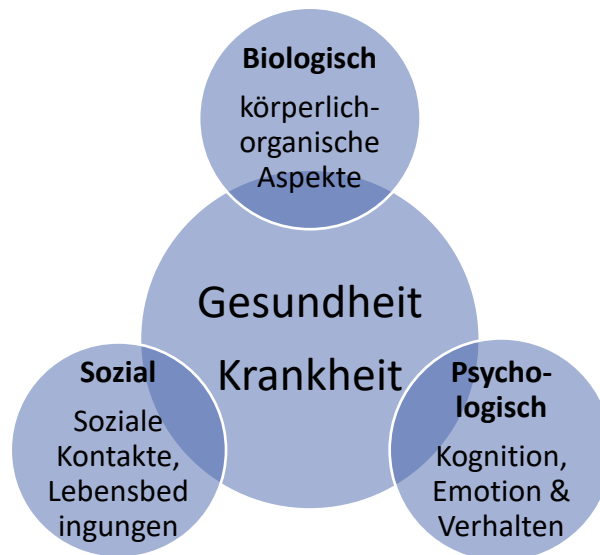


Abbildung 8: Bio-psycho-soziales Modell von Gesundheit und Krankheit (eigene Darstellung in Anlehnung an Egger, 2005; zit. in Haas & Reblin, 2021, S. 17)

Im Sinne des bio-psycho-sozialen Modells ist erkennbar, dass die drei verschiedenen Teilsysteme einen Einfluss auf Gesundheit und Krankheit haben. Für die vorliegende Bachelorarbeit relevant ist vor allem das Teilsystem des Sozialen, da dort die Arbeitssituation verankert ist. Entsprechend hat das Vorhandensein und die Abwesenheit von Arbeit einen Einfluss auf das Wohlergehen eines Menschen. Erkennbar ist dies auch in den grundlegenden Bedingungen für Gesundheit der Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung (1986). Diese lauten wie folgt: «Frieden, angemessene Wohnbedingungen, Bildung, Ernährung, Einkommen, ein stabiles Öko-System, eine sorgfältige Verwendung vorhandener Naturressourcen, soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit» (S. 1-2). Auch bereits das Vorhandensein des Ausdrucks des sozialen Wohlergehens in der Gesundheitsdefinition der WHO (1946) weist darauf hin, dass der sozialen Dimension von Gesundheit Beachtung geschenkt werden soll (Gahleitner, 2013, S. 51).

Es kann festgehalten werden, dass Arbeit als wichtiger Faktor im sozialen Teilbereich angesehen werden kann und erheblichen Einfluss auf die Wahrnehmung von Gesundheit und Krankheit haben kann. Ebenso kann beispielsweise das Fehlen einer Erwerbsarbeit auch die psychologische Ebene der Emotionen, des Denkens und des Handelns beeinflussen. Zudem ist erkennbar, dass langzeitarbeitslose Personen einen Risikofaktor aufweisen können.

Nach der österreichischen Sozialpsychologin Jahoda (1983), gibt es beobachtbare Gesundheitsunterschiede von Arbeitslosen und Erwerbstätigen. Sie kategorisiert die Erwerbsarbeit in die manifeste und latente Funktion (S. 136). Die manifeste Funktion umfasst den Gelderwerb und somit die Existenzsicherung. Die latente Funktion umfasst die vorhandene Zeitstruktur, die sozialen Beziehungen, die Teilhabe an kollektiven Zielen, die Zuweisung des sozialen

Status und Klärung der persönlichen Identität sowie eine regelmässige Aktivität. Den mehr oder weniger tiefsitzenden Bedürfnissen der meisten Menschen werden mit diesen Erfahrungen in der Erwerbsarbeit entsprochen (vgl. 3.2 *Erwerbsarbeit und Gesundheit*). Ebenfalls ist die Erwerbsarbeit in der modernen Gesellschaft die einzige soziale Institution, welche die latente Funktion in ausreichendem Masse zur Verfügung stellt. Wenn nun mit der Arbeitslosigkeit der Entzug, die sogenannte Deprivation, dieser latenten Funktion einhergeht, ist mit der Verschlechterung des Wohlbefindens und der Gesundheit zu rechnen (Jahoda, 1983, S. 136-137). Wie dies aussehen kann, wird abschliessend noch in den empirischen Daten aufgezeigt. Warr (1987, 2007; zit. in Paul et al., 2016) knüpft mit seinem Vitamin-Modell an die Deprivationstheorie von Jahoda an. Er sagt, dass ein Mangel an Kontextfaktoren, wie sie die Erwerbsarbeit leisten kann, ebenso schädlich sein können für die psychische Gesundheit, wie der Mangel an Vitaminen für die körperliche Gesundheit. Diese Kontextfaktoren sind zum Beispiel «die Verfügbarkeit ausreichender finanzieller Ressourcen, physische Sicherheit, eine anerkannte soziale Position, Kontrolle der eigenen Lebensbedingungen, die Möglichkeit die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln und anzuwenden, Abwechslung, Vorhersehbarkeit und Durchschaubarkeit von Ereignissen, sowie soziale Kontakte» (S. 374). In Anlehnung an den Vergleich mit den Vitaminen, welche nur richtig dosiert gesundheitsförderlich sind, kommt es auf die „Dosierung“ dieser Faktoren an (S. 374).

In der systemtheoretischen Sichtweise war die Rede von Risiko- und Schutzfaktoren, welche die Gesundheit und Krankheit beeinflussen. So wird auch in der Forschung häufig nach Risiko- und Schutzfaktoren gesucht, die entsprechend den untersuchten Zustand statistisch wahrscheinlicher machen. Erst folgen Risikofaktoren und später werden auch noch Schutzfaktoren beschrieben. Nach Kieselbach und Beelmann (2006a) sind der Verlust des Arbeitsplatzes und auch die fortdauernde Arbeitslosigkeit selbst eigenständige Risikofaktoren, die gesundheitsbezogenes Verhalten negativ beeinflussen sowie die Entstehung gesundheitlicher Probleme, sowohl psychosozialer als auch physischer Art bewirken können (S. 13).

Kieselbach und Beelmann (2006b) gehen auch auf die psychosozialen Risiken von Arbeitslosigkeit ein. Das Selbstwertgefühl, Soziale Bindungen und zeitliche Strukturen gehen verloren. Finanzielle Sorgen und Zukunftsunsicherheiten werden zu einer grösseren Belastung und die Stigmatisierung nimmt zu (S. 454). Laut Tobler (2004) kann sich der zu Beginn zeigende Optimismus von Langzeitarbeitslosen, bald wieder eine Stelle zu finden, in Pessimismus umschlagen. Die mit dem Optimismus verbundene Hoffnung, kann bald auch in Hoffnungslosigkeit enden. Auch die Motivation, neue Bewerbungen zu schreiben, kann der Frustration und Hemmnis

aufgrund einer erwarteten erneuten Absage, weichen. Lange Erwerbslosigkeit kann aber auch zu Unsicherheiten und Zweifel an den eigenen Fähigkeiten und den Chancen, auf dem Arbeitsmarkt wieder eine Stelle zu finden, führen. Die betroffenen Personen können das Gefühl haben, alles Versucht zu haben eine neue Stelle zu finden. Diese Frustrationserlebnisse können zu einer Resignation und Fatalismus führen. Diese Resignation und der Fatalismus werden dann zu einer Art Überlebensstrategie, um das Wohlbefinden aufrechtzuerhalten. In der Beratungssituation ist es daher wichtig, die Resignation und den Fatalismus als Bewältigungsstrategie zu würdigen. Doch auch neue, positive Sichtweisen zu eröffnen und die Aktivität zur Selbstverantwortung wieder zu stärken (Tobler, 2004, S. 84-85). Darauf wird im Kapitel 6 *Beratungsprozess Arbeitsintegration* näher eingegangen werden.

Dass Arbeitslosigkeit signifikante Auswirkungen auf die psychische Gesundheit selbst hat, fassen Moser und Karsten (2009) anhand von diversen Studien zusammen. Personen ohne Arbeit würden doppelt so viel an psychischen Problemen leiden als Arbeitstätige (S. 264/eigene Übersetzung). Zudem wurde festgestellt, dass sich die Wahrscheinlichkeit vergrößert, dass negative psychische Folgen auftreten, je länger die Erwerbslosigkeit dauert (Mohr und Richter, 2008; zit. in Staub-Bernasconi, 2018, S. 293-294).

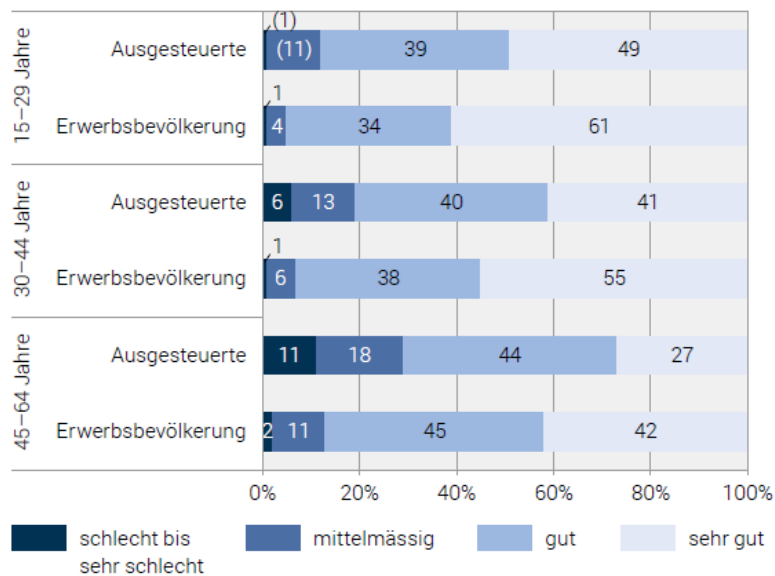
Auch Schuler et al. (2020) zeigen im Monitoring Bericht 2020 zur psychischen Gesundheit in der Schweiz auf, dass Arbeitslosigkeit ein Risikofaktor für psychische Beschwerden ist (S. 51-52). Es kann festgestellt werden, dass sie unter psychischen Beschwerden eher psychosoziale Auswirkungen zu verstehen scheinen. Mit dem Verlust der Arbeit zeigten sich geringere Lebenszufriedenheit, Verlust von Selbstwertgefühl, Verlust von Sozialen Kontakten und dem Ausgesetzt sein von Stigmatisierung (ebd.). Die Häufigkeit des Auftretens psychischer Beschwerden steigen mit dem Alter der arbeitslosen Personen entsprechend an. Rund die Hälfte der von Arbeitslosigkeit oder Invalidität betroffenen Personen leiden unter psychischen Beschwerden (Schuler et al. 2020, S. 51-52).

Schuler et al. (2020) nennen als Schutzfaktoren hingegen vier Faktoren, welche bei ausgeprägterem Vorhandensein das Auftreten von psychischen Beschwerden unwahrscheinlicher machen, auch wenn Risikofaktoren vorhanden sind (S. 5). Als wichtigster Schutzfaktor wird eine hohe Kontrollüberzeugung genannt. Das Gefühl, Ereignisse würden immer durch das eigenen Verhalten gesteuert und sind nicht durch Zufall oder andere Menschen gesteuert, macht diese Überzeugung aus. Ebenfalls werden die Faktoren der Selbstwirksamkeit und des resilienten Coping genannt (S. 44-47). Die Erwartung, eine herausfordernde Situation mit eigenen Kompetenzen lösen zu können sowie durch gute

Strategien belastende Lebenssituationen zu bewältigen, sind hier von Bedeutung. Als letzter Faktor wird die starke soziale Unterstützung genannt, mit dem damit verbunden Gefühl der Verbundenheit und Unterstützung (Schuler et al., 2020, S. 44-47).

Die subjektive Wahrnehmung zum Gesundheitszustand von Betroffenen selber wird im Vergleich zur Erwerbsbevölkerung schlechter eingeschätzt (Bundesamt für Statistik, 2019a, S. 9). Dies wird ebenfalls nochmals deutlicher in der Altersgruppe der 45-64-Jährigen (siehe Abbildung 9) (ebd.).

Gesundheitszustand der Ausgesteuerten und der Erwerbsbevölkerung (15 bis 64 Jahre) nach Altersgruppe, 2015–2018 G 13



(Zahl): statistisch nur bedingt zuverlässig

Abbildung 9: Gesundheitszustand der Ausgesteuerten und der Erwerbsbevölkerung (15 bis 64 Jahre) nach Altersgruppe, 2015–2018 (Bundesamt für Statistik, 2019a, S. 9)

Abschliessend kann gesagt werden, dass die gesundheitlichen Folgen von Arbeitslosigkeit vom Ausmass her von spezifischen Bewältigungsressourcen, den jeweiligen Lebensumständen, der biografischen Vorgeschichte, der Persönlichkeit und finanzieller, persönlicher und sozialer Ressourcen abhängen (Kieselbach & Wacker, 2000, S. 114-120). Dies widerspiegelt auch das komplexe Zusammenspiel von Einflussfaktoren auf die Gesundheit und Krankheit, wie sie im bio-psycho-sozialen Modell dargestellt werden.

3.5 Langzeitarbeitslosigkeit und Wohlbefinden

Nach diesen Ausführungen wird im vorliegenden Kapitel die zweite Teilfrage «*Worin besteht der Zusammenhang zwischen Langzeitarbeitslosigkeit und Wohlbefinden?*» mit Hilfe der Erkenntnisse aus den Kapiteln 2 und 3 beantwortet.

Dazu wird noch einmal kurz zusammengefasst, was für Wohlbefinden notwendig ist. Damit Wohlbefinden nachhaltig erreicht werden kann, müssen aus Sicht der Positiven Psychologie die Charakterstärken eingesetzt werden, damit die Faktoren des PERMA-Modells unterstützt werden und ein Mensch so aufblühen kann (vgl. Kapitel 2 *Positive Psychologie*). Die PERMA Faktoren sind positive Emotionen, Engagement, Beziehungen, Sinn und die Zielerreichung.

Nun können mit Arbeit Bedürfnisse erfüllt werden, welche Positive Emotionen auslösen können, wie beispielsweise die sozialen Kontakte während und durch die Arbeit. Arbeit ist identitätsstiftend, wie im 5-Säulenmodell von Petzold ersichtlich ist. Dies bedeutet, ein Mensch kann sein Engagement einbringen und erlebt durch Zugehörigkeit einen Sinn, zu einem grösseren Ganzen zu gehören. Meistens werden Arbeitnehmende auch gefördert, weshalb Zielerreichung auch im Fokus steht, wenn eine Person im Arbeitsprozess steht.

Fehlt die Arbeit ist dies im bio-psycho-sozialen Gesundheitsverständnis, ein wichtiger Faktor im Teilbereich des Sozialen. Die Abwesenheit dieses Faktors kann einerseits bereits eigenständig Einfluss auf das Gesundheits- oder Krankheitsempfinden haben und andererseits auch die psychische Ebene eines Menschen beeinflussen. Dies wiederum kann Gefühle von Verunsicherung und Angst auslösen und geminderte Selbstwertgefühle und Zukunftsängste zur Folge haben. Diese negativen Gefühle und das Fehlen einer wichtigen Quelle vom Erleben der PERMA-Faktoren hat eine Einschränkung im Empfinden von Wohlbefinden zur Folge. Die psychosozialen Risiken werden grösser, mit der Dauer der Arbeitslosigkeit, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass auch das Wohlbefinden mit länger andauernder Zeit der Arbeitslosigkeit sinkt.

4 Sozialhilfe

Im folgenden Kapitel wird die Sozialhilfe vorgestellt. Nach einem kurzen Abriss der geschichtlichen Vorgänge wird anhand der gesetzlichen Normen und Grundprinzipien aufgezeigt, in welchem gesetzlichen Rahmen sich die Sozialhilfe bewegt und welche Strukturen sie aufweist. Zuletzt wird auf die Aufgabe der beruflichen Integration, welche in der Sozialhilfe eine zentrale Rolle spielt, eingegangen.

Die Sozialhilfe ist eine individuelle und bedarfsabhängige Leistung, welche den Bewohner*innen der Schweiz zusteht, wenn eine Notlage eintritt und dient somit als unterstes Netz der Sozialen Sicherheit (Schleicher, 2016, S. 264). Der Art. 12 BV sichert das Recht auf Hilfe in Notlagen: Gerät eine Person in eine Notlage, welche sie selbst oder mit Hilfe Dritter nicht beheben kann, ist sie mit Hilfe von Mitteln und Betreuung zu einem menschenwürdigen Dasein zu unterstützen. Die Sozialhilfe hat genau diese Funktion. Sie umfasst die Existenzsicherung und die Integration durch wirtschaftliche Hilfe, Beratung sowie die Möglichkeit von beruflicher und sozialer Integration (Rinke, 2019, S. 9). Anders als bei den Sozialversicherungen, welche ein Risiko wie Krankheit, Unfall, Tod oder Invalidität absichern, ist die Ursache einer Bedürftigkeit zu Beginn der Unterstützung durch die Sozialhilfe nicht relevant (Schleicher, 2016, S. 265).

4.1 Geschichte und gesetzliche Verankerung

Nach Rinke (2019) waren lange Grossfamilien, Sippenverbände und die Dorfgemeinschaft für die Fürsorge und Hilfe von bedürftigen Personen verantwortlich (S. 8). Noch heute finden sich Regelungen in der Sozialhilfe, die in den Gesetzen und Richtlinien verankert sind und auf diese geschichtliche Entwicklung zurückzuführen sind. Dies sind namentlich die Verwandtenunterstützung, die Haushaltsführungsbeiträge oder die Konkubinatsbeiträge. Für Menschen, welche nicht zu einer solchen Gemeinschaft gehörten und deren Familie mittellos war, war die Kirche für die Begleitung und Unterstützung zuständig. Die Fürsorge war somit eine grosse Aufgabe der Kirche. Nahrung, Kleidung und medizinische Versorgung wurden in den Klöstern gewährleistet und die Kinder nach christlichem Glauben unterrichtet. Noch im Mittelalter galt Armut als von Gott gewollt. Durch die Verteilung von Almosen sollten die Reichen ihren Seelenfrieden erlangen und sich so den Weg in den Himmel verdienen (S. 8). Ab dem 15. Jahrhundert, so führt Rinke (2019) weiter aus, wurde die Bettelei und das Verteilen von Almosen verboten und Massnahmen gegen körperlich, geistig und sozial auffällige Menschen ergriffen. Im Zuge des Aufbaus des modernen Staates wurden im 19. Jahrhundert in den Kantonen die Armengesetze verankert und zum Teil revidiert und somit die Professionalisierung vorangetrieben. Zu dieser Zeit wurden auch öffentliche Verwaltungen und der moderne Staat aufgebaut. Die Lage der Armen sollte durch den Staat verbessert werden, dies gelang jedoch nur schleppend. Durch ihre raschere und gezieltere Durchsetzung gewannen private und öffentliche soziale Institutionen und die Kirche an Bedeutung (S. 8). Durch die Industrialisierung gab es im 20. Jahrhundert auch eine starke Veränderung der Familienstrukturen. Erhöhte Mobilität war erforderlich und die Menschen waren zu einem Umzug in die Agglomeration der Industriegebiete gezwungen (S. 9). Veränderungen erfolgten auch in der Armutsbekämpfung. Der Wandel entstand durch die Gründung der ersten Sozialversicherung und der Sozialhilfe als unterstes Auffangnetz (Wizent, 2020, S. 14). Nach dem zweiten

Weltkrieg änderte sich die Bezeichnung vom Armengesetz zum Fürsorgengesetz, worin auch die persönliche Hilfe ihren Platz fand (Wizent, 2020, S. 14). Die Gründung im Jahr 1905 des Verbandes der Armenpflege legte den Grundstein für die im Jahr 1960 gegründete Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe [SKOS]. Die Ziele des Verbandes waren die Bekämpfung der Armut, eine gemeinsame Fürsorgepraxis zu entwickeln sowie eine gemeinsame Sozialhilfepraxis in den verschiedenen Behörden zu gestalten. Die ersten Richtlinien erschienen 1963 und wurden dann immer detaillierter. Heute fungiert die SKOS als Schnittstelle zwischen Politik und Facharbeit und trägt einen massgeblichen Teil zur Entwicklung des Sozialwesens in der Schweiz bei. Auf Bundesebene fehlt bis heute ein Gesetz sowie eine einheitliche Praxis. Die SKOS hat deshalb die Richtlinie der materiellen Existenzsicherung erarbeitet (Stalder, 2019). Zur materiellen Existenzsicherung gehören der Grundbedarf für den Lebensunterhalt, die Wohnkosten sowie die medizinische Grundversorgung (Wizent, 2020, S. 4). An diesen Richtlinien sollen sich Kantone und Gemeinden orientieren können. Nebst der Bereitstellung der Richtlinie erarbeitet die SKOS auch Studien und will Missstände aufdecken (Stalder, 2019). Die Richtlinien der SKOS dienen als Orientierung, welche den Kantonen und Gemeinden zur Verfügung stehen und sind ein wichtiges Arbeitsinstrument. Viele Kantone richten sich danach und sie gelten bei Gerichtsentscheiden oft als verbindliche Richtgrösse (SKOS, ohne Datum).

Die gesetzliche Grundlage der Sozialhilfe findet sich erstrangig im Art. 12 BV, in welchem das Mindestmass an Unterstützung für eine hilfsbedürftige Person angezeigt wird. Gemäss Art. 115 BV liegt die Verantwortlichkeit für die hilfsbedürftigen Personen bei den Kantonen. Der Bund behält jedoch die Regelungen von Ausnahmen in seiner Zuständigkeit (Art. 115 BV). Diese wurden durch das Zuständigkeitsgesetz [ZUG], das Ausländer*innen- und Integrationsgesetz [AIG] sowie dem Asylgesetz [AsylG] ausgestaltet (Häfeli, 2008, S. 32-35). Das ZUG bestimmt, welcher Kanton für die Ausrichtung von Unterstützung für eine bedürftige Person zuständig ist und wie die Begrifflichkeiten des Unterstützungswohnsitzes und Aufenthaltsortes zu verstehen sind (Wizent, 2020, S. 94). Das seit 2008 in Kraft getretene AIG regelt die Zuwanderung, Förderung und Integration von Ausländer*innen (Art. 1 AIG). Geregelt wird zudem der Bezug von Sozialhilfe von Ausländer*innen sowie vorläufig aufgenommenen Personen (Art. 86 AIG). Im Art. 24d AsylG wird festgehalten, dass der Bund für Menschen mit einem Flüchtlingsstatus die Gewährleistung der Sozialhilfe zuständig ist. Asylsuchende sowie vorläufig aufgenommene Ausländer*innen erhalten Sozialhilfe, welche unter den Richtlinien für die einheimische Bevölkerung sind (Art. 86 Abs. 1 AIG). Auf die gesonderten Gesetze, AsylG, AIG und ZUG wird in dieser Arbeit nicht weiter eingegangen.

Die Bundesverfassung deklariert zudem die Grundrechte. Diese statuieren die Verfassungsprinzipien wie die Wahrung der Menschenwürde (Art. 7 BV), die Rechtsgleichheit (Art. 8 BV), das Legalitätsprinzip (Art. 5 Abs. 1 BV), die Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV), das öffentliche Interesse (Art. 5 Abs. 2 BV) und die Wahrung von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 & Art. 9 BV). Diese Prinzipien umfassen das Verwaltungshandeln und gelten somit auch für die Sozialhilfe (Rinke, 2019, S. 10). Da die Sozialhilfe eine Kantonsaufgabe ist, gibt es 26 unterschiedliche Sozialhilfegesetze, welche in jedem Kanton anders organisiert sind (Wizent, 2020, S. 4). Wie die Sozialhilfe in den einzelnen Kantonen ausgestaltet ist, findet sich in der kantonalen Verfassung sowie dem kantonalen Gesetz über die Sozialhilfe. Die Gesetze sind durch Verordnungen, Handbücher, Richtlinien oder Merkblätter ergänzt und weiter ausdifferenziert. Die Handlungen der Verwaltungen werden durch die Verwaltungsgesetze geregelt (Rinke, 2019, S. 10). Wizent (2020) führt weiter aus, dass die Umsetzung und die Finanzierung der Sozialhilfe meist bei den Gemeinden liegt. Deshalb bestehen in den einzelnen Gemeinden zusätzliche Reglemente und Richtlinien, welche umgesetzt werden (S. 4). Wie die einzelnen Kantone die SKOS-Richtlinien berücksichtigen, ist in den jeweiligen kantonalen Sozialhilfegesetzen geregelt und oft unterschiedlich (Rinke, 2019, S. 11).

4.2 Prinzipien, Ziele und Struktur

Das Ziel und der Zweck der Sozialhilfe ist die Sicherung der Existenz in einer Notlage sowie die Förderung der Selbsthilfe (Wizent, 2020, S. 4). Sie fördert die soziale und berufliche Integration. Dadurch soll die Ermöglichung der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Teilhabe eines Menschen und somit die Menschenwürde gewährleistet werden (SKOS-RL A.2). Doch nicht nur der Schutz der Menschenwürde soll eingehalten werden, auch den in der Bundesverfassung erfassten Prinzipien vom Diskriminierungsverbot und der persönlichen Freiheit wird durch die Sozialhilfe Rechnung getragen. Durch die Existenzsicherung, der Integration und dadurch auch die Prävention soll jeder Mensch Handlungsautonomie erlangen. Somit gilt die Handlungsautonomie als oberstes Ziel (SKOS-RL A.2).

Die Sozialhilfe ist mit Grundprinzipien ausgestattet. Sie dienen als Orientierung, sind richtungsweisend und stehen in Ergänzung zueinander. Jedoch sind sie keine zwingende Norm (Wizent, 2020, S. 145). Gemäss Schleicher (2016) können die Grundprinzipien somit abgewogen und dem Einzelfall entsprechend umgesetzt werden. Dadurch eröffnen sich in der Praxis ein Handlungsspielraum und Platz für fachlich sinnvolle und wohldurchdachte Entscheidungen. Diese Grundprinzipien sind immer auch im Verwaltungshandeln und dessen Grundsätzen mitzudenken (S. 269).

Es gibt viele Grundprinzipien und sie werden, abhängig von der Literatur, anders zentriert. In dieser Bachelorarbeit wird der Fokus auf die Prinzipien der SKOS-Richtlinien gelegt. Sie dienen schweizweit als Orientierung und in manchen Kantonen als verbindliche Richtlinien (Wizent, 2020, S. 109). Folgende Prinzipien werden aufgeführt: Wahrung der Menschenwürde, Subsidiaritätsprinzip, Individualisierungsprinzip, Leistung und Gegenleistung, Professionalität und Qualität, Hilfe zur Selbsthilfe, Finalprinzip sowie Koordination mit Dritten (SKOS-RL A.3).

Laut Wizent (2020) gilt die **Wahrung der Menschenwürde** als grundlegendes Prinzip worauf sich alles Handeln der Sozialhilfe abstützen hat (S. 3). Die Menschenwürde wird nur gesichert, sofern auch die Grundbedürfnisse gedeckt sind (S. 45). Wobei hier Schleicher (2016) anmerkt, dass die Menschenwürde die «absolute Grenze jedes staatlichen Handelns» (S. 269) ist. Sie ist unantastbar und lässt nur wenig Raum für Abwägungen zu, wenn eine Verletzung der Menschenwürde möglich ist (ebd.). Jeder Mensch hat ein Anrecht darauf, die Wertschätzung und Achtung aufgrund seines Menschseins zu erhalten. Dabei soll der soziale Status und die Leistung ungeachtet bleiben (Rinke, 2019, S. 36). So darf gemäss SKOS-Richtlinien Kapitel A.3. Abs. 1 jeder Mensch die Sicherung seiner Existenz durch das Gemeinwesen verlangen. Rinke (2019) fügt hinzu, dass das Gemeinwesen zudem das Angebot der wirtschaftlichen und sozialen Teilhabe anzubieten hat. Einer Person welche Sozialhilfe bezieht, muss die Möglichkeit zur Mitsprache gegeben werden und dadurch verhindert werden, dass die Person „zu einem Objekt staatlichen Handelns degradiert wird“ (S. 36).

Das **Subsidiaritätsprinzip** findet sich im Art. 6 BV. Jede Person ist aufgefordert die Eigenverantwortung wahrzunehmen. Die Aufgabe in der Gesellschaft und dem Staat gegenüber ist nach eigenen Kräften zu bewältigen (Art. 6 BV). So ist nach dem Prinzip der Selbsthilfe alles Zumutbare zu tun, um die Notlage aus eigenen Kräften zu beheben oder abzuwenden (Häfeli, 2008, S. 81). Alle eigenen Leistungen, wie Einkommen und Vermögen, aber auch Ansprüche bei Dritten sind vorgängig auszuschöpfen. Bei Drittleistungen handelt es sich um Ansprüche von Sozialversicherungen oder Unterhalts- und Unterstützungspflichten von anderen Personen. Freiwillige Leistungen von Institutionen, Vereinen, Verwandten und Freunden werden ebenfalls dazugezählt (Rinke, 2019, S. 36).

Das **Individualisierungsprinzip** basiert auf dem Gebot der Rechtsgleichheit gemäss Art. 8 BV, wonach jede Situation unterschiedlich ist und entsprechend behandelt werden muss. Gleiches ist gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln (Art. 8 BV). Schleicher (2016) erläutert, dass in jeder Situation die Zumutbarkeit und Verhältnismässigkeit geprüft werden muss und der Gesamtsituation Rechnung zu tragen ist (S. 272). Die SKOS geht insbesondere durch die

vorgesehenen Situationsbedingten Leistungen [SIL] darauf ein (SKOS-RL A.3). SIL werden gemäss Wizent (2020) zwischen grundversorgenden und den fördernden SIL unterschieden. Zu den grundversorgenden SIL gehören Erwerbsauslagen, Haushaltsversicherung, Kinderbetreuung und Gesundheitskosten. Bei diesen Leistungen besteht nur ein geringer Ermessenspielraum für Sozialarbeitende. Die Leistung wird erbracht, sobald der Bedarf vorliegt. Fördernde SIL dienen der Erreichung eines Ziels und können daher mit mehr Ermessenspielraum eingesetzt werden (S. 198). Dazu gehören unter anderem Integrationszulagen [IZU] und Einkommensfreibeträge [EFB] bei erwerbstätigen Personen (SKOS, 2020, S. 6-7).

Leistung und Gegenleistung wird in den SKOS Richtlinien Kapitel A.3 aufgeführt. Rinke (2019) führt dazu aus, dass im Gegenzug für die Sozialhilfeleistungen, die unterstützten Personen dazu verpflichtet sind, eine Gegenleistung zu erbringen. So kann die Teilnahme an einem Arbeitsintegrationsprogramm verlangt werden. Wird daran teilgenommen wird der Person eine Integrationszulage zugesprochen. Arbeitet eine Person und ist dadurch auf weniger Sozialhilfeleistungen angewiesen, wird diese Leistung mit einem Einkommensfreibetrag honoriert (S. 37).

Professionalität und Qualität wird gemäss SKOS ebenfalls als Prinzip der Sozialhilfe verankert. Durch Sozialhilfeleistungen unterstützte Personen sollen kompetent und professionell beraten und begleitet werden (SKOS-RL A.3 Abs. 8). Die SKOS setzt dabei die Unterstützung durch Fachpersonen, also Professionelle aus der Sozialen Arbeit, voraus. Mit der Grundlage des positiven Menschenbildes und der Ressourcenorientierung, soll die Maxime des Forderns und Förderns umgesetzt werden können (SKOS-RL A.3 Erläuterung f).

Basierend auf dem **Bedarfsdeckungs- und Ursachenunabhängigkeitsprinzip** ist die Sozialhilfe auf die Gegenwart ausgerichtet. Die Gründe der Notlage sind für den Einstieg zur Ausrichtung der Hilfe nicht von Relevanz. Die Sozialhilfe dient als unterstes Netz der Sozialen Sicherheit (SKOS-RL A.3 Erläuterung d). Im Verlaufe der Unterstützung erhält sie jedoch mehr Beachtung. Die Klärung dieser Umstände, welche zur Sozialhilfeabhängigkeit geführt haben, kann ebenfalls dienlich sein zur Integration der Personen (Rinke, 2019, S. 37).

Das letzte der acht Grundprinzipien stellt die **Koordination mit Dritten** dar. Die Sozialhilfe dient, als Ergänzung der privaten Strukturen, als Koordinatorin im Leistungssystem der sozialen Sicherheit (SKOS-RL A.3 Abs. 9). Wichtig zu erwähnen ist die Interinstitutionelle Zusammenarbeit [IIZ] welche in den Kantonen unterschiedlich ausgebaut ist, jedoch im Bereich der Bildungs- und Berufsintegration eine wichtige Rolle einnimmt (SKOS-RL A.3 Erläuterung g).

Nach der Erläuterung der Grundprinzipien gemäss SKOS, können diese nun in Zusammenhang mit der vorliegenden Bachelorarbeit gebracht werden. Laut Wizent (2020) verweist die Subsidiarität auf die Selbsthilfevorrangigkeit sowie der Minderungspflicht (S. 157). Dabei wird die Erwerbsarbeit stets als Erstes erwartet und die berufliche Integration gilt als wichtiger Teil der Minderungspflicht (S. 281). Gleichzeitig wird mit dem Prinzip der Individualisierung darauf geachtet, dass den individuellen Gegebenheiten Rechnung getragen wird. Die Arbeits- und Arbeitsmarktfähigkeit eines Einzelnen soll genau geprüft werden und die Massnahmen daran angepasst werden (S. 283). Besondere Umstände können die berufliche Integration erschweren oder gar verunmöglichen (S. 281). Gesundheitliche, psychische sowie auch soziale Belastungsfaktoren sind zwingend zu berücksichtigen (S. 277).

Wizent (2020) führt weiter aus, wie das Prinzip der Leistung und Gegenleistung die Notwendigkeit und Pflicht der Integration in den Arbeitsmarkt aufzeigt. Der in den letzten Jahren prägende aktivierende Sozialstaat stützt sich auf das Paradigma des Förderns und Forderns. Durch Arbeitsintegration sollen Leistungsempfänger*innen von Staatlichen Leistungen abgelöst werden (S. 19-20). Der aktivierende Sozialstaat wird im Kapitel 5.4 *Aktivierender Sozialstaat* weiter ausgeführt.

Das Prinzip der Professionalität und Qualität zeigt sich ebenfalls im Bereich Arbeit. Personen sollen professionell sowie angemessen gefördert und gefordert werden. Dabei sollen die persönlichen Ressourcen der Adressat*innen berücksichtigt werden (SKOS-RL A.3 Erläuterung f). Die lösungsorientierte Beratung, welche in dieser Bachelorarbeit angesprochen wird, geht ebenfalls davon aus, dass Ressourcen vorhanden sind, auf diesen aufgebaut und durch diese Veränderungen geschaffen werden können (von Schlippe & Schweitzer, 2016, S. 55).

4.3 Sozialhilfe und berufliche Integration

Die Sozialhilfe fördert die Eigenverantwortung der Klientel (SKOS-RL A.2 Erläuterung c). Gestützt auf Art. 6 BV, soll jede Person die individuellen und gesellschaftlichen Aufgaben und Verantwortung wahrnehmen.

Nach Wizent (2020) gilt Arbeit schon immer als Grundlage von Leistungen der Sozialhilfe. Das bedeutet, dass die Arbeitergesellschaft erwartet, dass sich jede*r aus eigenen Kräften um den Lebensunterhalt bemüht (S. 281). Daher ist ein zentrales Ziel der Sozialhilfe die berufliche und soziale Integration (SKOS, 2021). Die Sozialhilfe ist verpflichtet, den individuellen Umständen entsprechende Angebote bereitzustellen, um die Integration im sozialen wie auch im beruflichen Bereich zu fördern (SKOS-RL A.2). Sollte eine berufliche Integration nicht möglich sein, ist

die Bereitstellung und Planung von Massnahmen und Hilfen zur Förderung der sozialen Integration nötig, was beispielsweise die Tagesstruktur, soziale Kontaktmöglichkeiten und Teilnahme an anderen Anlässen beinhaltet (Wizent, 2020, S. 207).

Doch was heisst Integration? Simpel erklärt ist Integration laut Sommerfeld et al. (2011) die Verschiebung von Draussen nach Drinnen. „Dringen“ beschreibt die Gesellschaft und wer „Dringen“ ist, ist integriert (S. 17). Bezogen auf die Arbeitsintegration bedeutet „Dringen“ Erwerbsarbeit und Lohn, um die staatlichen Unterstützungen wie Rente oder Sozialhilfe zu minimieren. Draussen ist, wer nicht integriert ist und somit auch keine Erwerbsarbeit hat (Schaufelberger, 2013, S. 15). Diese Definition sei nach Sommerfeld et al. (2011), jedoch problematisch und zu wenig genau (S. 17). Viel eher ist Integration „ein komplexes Zusammenspiel von individuellen Aktivitäten in sozialen Strukturen“ (Sommerfeld et al., 2011, S. 14). Weiter führen sie aus, dass das Individuum ein konkretes Verhältnis zur Gesellschaft hat, welches sehr unterschiedlich ist (S. 18). Werden diese Aussagen mit der Arbeitsintegration in Verbindung gebracht, so geht es um den individuellen Zugang zu Arbeit und um das Verhältnis zur Gesellschaft. Das Verhältnis wiederum ist durch Arbeit geprägt (Schaufelberger, 2013, S. 15).

Die beiden Ziele der Sozialhilfe von beruflicher und sozialer Integration werden beispielsweise im Sozialhilfe-Behördenhandbuch des Kanton Zürich (2021) unterschieden. Die berufliche Integration zielt vor allem auf die Integration im ersten Arbeitsmarkt ab. Dem gegenüber stehen die Bestrebungen der sozialen Integration, die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen soll (Kanton Zürich, 2021). Laut Aeppli et al. (2004) gibt es eine Wechselwirkung zwischen der sozialen und beruflichen Integration. Personen, welche beruflich eingegliedert sind, sind auch sozial besser integriert (S. 6). Die Profession der Sozialen Arbeit hat laut Hochuli Freund (2021) die soziale Integration eines Menschen als wesentliche Aufgabe. Es gilt den Zugang zur Gesellschaft und dessen wesentlichen Bereichen zu verhelfen, sowie immer wieder neu zu sichern (S. 36). Die Aufgabe der Integration zeigt sich auch in den theoretischen Entwürfen welche von Hochuli Freund (2021) als Exklusionsvermeidung, Inklusionsvermittlung sowie Exklusionsverwaltung beschrieben werden. Die Inklusionsvermittlung ist die Vermittlung zu sozialen Systemen wie dem Arbeitsmarkt, dem Bildungswesen oder des Gesundheitssystems. Durch diese Vermittlung wird der Exklusion aus den Systemen entgegengewirkt (S. 36). Auf den Überlegungen der Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit wird im Kapitel 3.3.2 *Stigmatisierung und Exklusion von Arbeitslosen* eingegangen.

Da es sich in dieser Bachelorarbeit um die Arbeitsintegration von Sozialhilfebezüger*innen handelt, wird vor allem auf die berufliche Integration eingegangen. Dies trotz der Schwierigkeit, die beiden Ziele von sozialer und beruflicher Integration auseinander zu halten.

Aus den ausgeführten Zielen und Grundprinzipien ist ersichtlich, welchen zentralen Stellenwert die Arbeitsintegration in der Sozialhilfe hat. Die berufliche Integrationspflicht wird als ein wichtiger Teil der Minderungspflicht dargestellt, welche sich im Subsidiaritätsprinzip wiederfindet (Wizent, 2020, S. 281). Daher soll im nächsten Kapitel die Arbeitsintegration genauer betrachtet werden.

5 Arbeitsintegration und Ü50 in der Sozialhilfe

Arbeitsintegration ist ein wichtiger Teil der Sozialhilfe. Der zentrale Teil der beruflichen Integration in der Sozialhilfe wurde im vorangehenden Kapitel bereits beschrieben. Im folgenden Kapitel wird auf die Arbeitsintegration in der Sozialhilfe im Zusammenhang mit der Generation Ü50 eingegangen. Dabei soll aufgezeigt werden, was Arbeitsintegration bedeutet und welche Aufgabe sie in der Sozialhilfe darstellt. Die für diese Bachelorarbeit relevante Definition der Generation Ü50 wird hergeleitet und die arbeitsmarktlichen Herausforderungen der über 50-Jährigen ausgeführt. Zum Schluss soll in der Zusammenführung des Kapitel 4 *Sozialhilfe* und Kapitel 5 *Arbeitsintegration und Ü50 in der Sozialhilfe* die zweite Fragestellung beantwortet werden können.

5.1 Arbeitsintegration

Nach Schaufelberger und Mey (2010) hat die Arbeitsintegration die Aufgabe der Integration in die Arbeitswelt. Sie ist eine Schnittstelle im Sozial- und Gesundheitswesen sowie der Wirtschaft. Die Ziele der Arbeitsintegration bestehen zum einen darin, die Teilhabe einer Person in der Gesellschaft zu ermöglichen. Die Person soll autonom agieren können und sich zugehörig fühlen. Andererseits ist das Ziel, die wirtschaftliche Unabhängigkeit durch Erwerbsarbeit und somit die finanzielle Entlastung der Gesellschaft zu erreichen (S. 15). Der Begriff der Arbeitsintegration wird im Arbeitsalltag unterschiedlich verwendet. Nach Schaufelberger (2013) wird in der Sozialhilfe von der beruflichen und der sozialen Integration gesprochen (S. 14). Wie oben bereits ausgeführt, bezieht sich die berufliche Integration auf die Massnahmen zum Erlangen einer bezahlten Erwerbstätigkeit, die eine Ablösung von der Sozialhilfe als Ziel hat. Dagegen ist das Ziel der sozialen Integration, die Teilhabe am gesellschaftlichen Geschehen. Diese beiden Ziele sind nur schwer klar von einander abtrennbar (Schaufelberger, 2013, S. 14).

Arbeitsintegrationsmassnahmen finden sich im regulären Arbeitsmarkt sowie dem zweiten Arbeitsmarkt wieder. Der reguläre Arbeitsmarkt oder auch erster Arbeitsmarkt, sind Stellen, wo Arbeitskräfte aus betriebswirtschaftlichen Gründen nachgefragt werden und Arbeitnehmende die ihre Arbeitskraft anbieten (Schaufelberger, 2013, S. 16). Die Stellen befinden sich damit in der freien Marktwirtschaft, wo sie den marktbedingten Anstellungsbedingungen und Beschäftigungsverhältnissen unterworfen sein können (Informationsstelle AHV/IV, 2021). Der zweite Arbeitsmarkt ist ein staatlich geförderter Arbeitsmarkt, welcher die Gelegenheit zu arbeiten, vor allem für benachteiligte Menschen, erhöht (Schaufelberger, 2013, S. 17). Beim zweiten Arbeitsmarkt handelt es sich um vorübergehende Massnahmen, welche öffentlich gestützt und gefördert werden. Angebot und Nachfrage sind nicht relevant und stehen in keiner Konkurrenz zu Unternehmungen vom ersten Arbeitsmarkt. Das Ziel ist hier vielmehr gemeinnützig und dient der bereits genannten sozialen und beruflichen Integration einer Person (Baur, 1998, S. 13-15). Oft wird der zweite Arbeitsmarkt auch ergänzender Arbeitsmarkt genannt (Schaufelberger, 2013, S. 17). In dieser Bachelorarbeit werden die Begriffe vom zweiten Arbeitsmarkt und ergänzendem Arbeitsmarkt synonym verwendet.

Wie bereits im Kapitel 3.3.1 *Arbeit als Grundbedürfnis* ausgeführt, stellt die Erwerbsarbeit eine wichtige Grundlage des menschlichen Lebens dar. Dies sowohl in der Gesellschaft, als auch für die eigene Identität. Die gesamten Intentionen der Arbeitsintegration bauen auf diesem Prinzip auf (Schaufelberger & Mey, 2010, S. 15). So sollen möglichst viele Personen die Möglichkeit der Integration im regulären aber auch im zweiten Arbeitsmarkt erhalten (S. 16). Die Caritas (2017) stellt in ihren Beobachtungen in der Armutspolitik zudem die Arbeitsintegration als wichtiges Instrument zur Armutsbekämpfung vor. Wer erwerbstätig ist, hat ein geringeres Armutsrisiko (S. 3-4).

In den letzten Jahren hat sich das Angebot an Arbeitsintegrationsmassnahmen stark vergrössert. Nicht zuletzt aufgrund des Aktivierungsparadigma (vgl. Kapitel 5.4 *aktivierender Sozialstaat*), welches die Soziale Sicherheit in der Schweiz stark prägt (Silvia Domeniconi et al., 2013, S. 249). Fördern und Fordern dient als Gedanke des Sozialstaates und daher wird das Angebot an Arbeitsintegrationsmassnahmen stetig ausgebaut (Schaufelberger, 2013, S. 12). Verschiedene Akteur*innen, wie etwa die Invalidenversicherung, die Arbeitslosenversicherung, private Institutionen aber auch die Kranken- und Unfallversicherungen sowie die Sozialhilfe haben zur Erweiterung des Angebotes beigetragen (Schaufelberger & Mey, 2010, S. 15).

Um die Vielzahl der Angebote zu unterscheiden, haben Schaufelberger und Mey (2010) eine Systematisierung nach Funktionen und dem Fokus auf eine Massnahme vorgeschlagen und eine Einteilung zu den verschiedenen Institutionen wie Arbeitslosenkasse, Invalidenversicherung sowie Sozialhilfe vorgenommen (Schaufelberger & Mey, 2010, S. 17). Die beiden Dimensionen und dessen Angebote der Sozialhilfe werden in der folgenden Abbildung veranschaulicht (siehe Abbildung 10).

Massnahmen der Sozialhilfe

	Fokus Individuum	Fokus Umfeld	Fokus Ind. und Umfeld
Verbleib reg. AM	Berufsbegleitende Qualifikation	Arbeitsplatzanpassungen	Beratung (return-to-work)
Zugang reg. AM	Bewerbungstrainings	Lohnkostenzuschüsse	Vermittlung und nachgehende Begleitung Vermittlung
Vorbereitung reg. AM	Qualifizierungsmassnahmen Arbeitstrainings/-programme		
Soziale Teilhabe		Unbefristete Arbeitseinsätze	


 = nur teilweise, limitiert oder in Einzelfällen angeboten / finanziert

Abbildung 10: Massnahmen der Sozialhilfe (Mey & Schaufelberger, 2010, S. 18)

Laut Schaufelberger und Mey (2010) können die Funktionen der verschiedenen Massnahmen im Hinblick auf ihr Bestreben unterschieden werden. Zum einen dienen sie dem Erhalt der Anstellung. Dazu gehören etwa Massnahmen der berufsbegleitenden Qualifikation, der Arbeitsplatzanpassung sowie der Beratung «return-to-work», welche vor allem im Bereich der Invalidenversicherung oder den Kranken- und Unfallversicherungen zugeordnet werden (S. 16-17). Da sich diese Bachelorarbeit auf die Sozialhilfe bezieht, werden diese Angebote nicht weiter ausgeführt.

Um den Zugang zum regulären Arbeitsmarkt zu fördern, sind für die wirtschaftliche Sozialhilfe folgende Angebote relevant (Schaufelberger & Mey, 2010, S. 16):

- **Bewerbungstrainings:** Betroffene Personen werden im Bewerbungsprozess unterstützt. Dazu gehört die Optimierung der Bewerbungstechnik sowie der Bewerbungsunterlagen (Schaufelberger & Mey, 2010, S. 17).

- **Lohnkostenzuschüsse:** Hier besteht das Ziel, eine Anstellung durch finanzielle Anreize zu fördern. Leistungsdefizite und wirtschaftliche Leistungsdefizite sollen verringert werden (Schaufelberger & Mey, 2010, S. 17).
- **Vermittlung:** Die Vermittlung einer Arbeitsstelle durch die Fachperson wird angestrebt. Zudem steht die Optimierung sowie Prüfung von Bewerbungsunterlagen und der Stellensuche im Fokus (ebd.).
- **Vermittlung und nachgehende Begleitung:** Diese Massnahme wird auch Supported Employment genannt und wird noch nicht in allen Kantonen angeboten. Das Angebot wird, nebst der Unterstützung im Bewerbungsprozess und Vermittlung einer Anstellung, mit der befristeten Begleitung während der Anstellung ergänzt. Arbeitnehmende sowie deren Vorgesetzte und Teamkolleg*innen werden mit dem Ziel unterstützt, eine nachhaltige Integration sicherzustellen (ebd.).

Die Vorbereitung auf den regulären Arbeitsmarkt wird mit den Qualifizierungsmassnahmen sowie Arbeitstrainings/-programmen angestrebt (Schaufelberger & Mey, 2010, S.17).

- **Qualifizierungsmassnahmen:** Massnahmen dieser Art werden in Form von Kursen, Umschulungen oder auch Qualifizierungsprogrammen angeboten. Sie sind kombiniert mit einem Arbeitseinsatz im regulären oder auch zweiten Arbeitsmarkt (ebd.).
- **Arbeitstraining/-programm:** Teilnehmende sollen durch Arbeitseinsätze, welche keine Anstellung darstellen, Berufserfahrungen erlangen, um die Chance auf eine Anstellung im regulären Arbeitsmarkt zu verbessern. Durch den Einsatz werden Fähigkeiten erlangt und trainiert (ebd.).

Als letzte Funktion kann die soziale Teilhabe genannt werden. Durch unbefristete Arbeitseinsätze soll die soziale Teilhabe des Individuums gefördert werden. Das Streben nach einer Anstellung steht nicht im Vordergrund (Schaufelberger & Mey, 2010, S. 16).

- **Unbefristete Arbeitseinsätze:** Diese Einsätze werden beispielsweise durch einen Sozialdienst angeboten, wobei die betroffene Person in einem geschützten Arbeitsplatz oder einem Einsatz in einer Sozialfirma arbeitet. Entlöhnungen werden hier nur zum Teil ausgerichtet und die Arbeit ist auf die Fähigkeiten der arbeitnehmenden Person angepasst (S. 17). Durch den Einsatz wird der betroffenen Person die Teilhabe am gesellschaftlichen Arbeitsprozess ermöglicht.

Nach Schaufelberger und Mey (2010) zeigen die Fokusse an, auf welcher Ebene angesetzt werden kann, um das Ziel der Arbeitsintegration zu erreichen. Es wird unter den folgenden Fokussen unterschieden:

- **Individuum:** Es soll eine Veränderung beim Individuum angestrebt werden, etwa durch Trainings, Arbeitseinsätze oder Qualifizierungsmassnahmen (S. 16).
- **Umfeld:** Durch die Anpassung und Veränderung von Arbeitsplatz, kollegialer Unterstützung am Arbeitsplatz und der Bereitstellung sowie Förderungen von geeigneten Arbeitsplätzen liegt die Veränderung und Anpassung des Umfelds im Fokus (ebd.).
- **Individuum und Umfeld:** Anpassung von Fähigkeit und Qualifikation einer Person und dem entsprechenden Arbeitsumfeld. Dabei geht es um die Vermittlung und Begleitung einer Person (ebd.).

In dieser Arbeit wird auf die Ausführungen von Schaufelberger und Mey Bezug genommen. Dabei versteht sich die Arbeitsintegration als Integration eines Menschen in den Arbeitsprozess. Unabhängig, ob dies in den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt ist.

Wenn wir die Arbeitsintegration im Kontext der Sozialhilfe betrachten, gibt es zum einen eine Vielzahl an Angeboten, Massnahmen und Möglichkeiten. In der Arbeitsintegration werden aber auch unterschiedliche Herausforderungen festgestellt (Schaufelberger, 2013, S. 10). Professionelle der Sozialen Arbeit werden angehalten, die individuellen Gegebenheiten einer Person zu betrachten, diese zu würdigen und in die Integration mit einzubeziehen. Gleichzeitig ist es wichtig, die Mechanismen des Arbeitsmarktes und die gesellschaftlichen Gegebenheiten zu beachten. Hinzu kommt die verlangte Mitwirkungspflicht von den Klienten und Klientinnen um die Bemühung zur (Re-)Integration. Auch hier ist die Individuelle Lage stets mitzudenken und so differenziert wie möglich zu betrachten (ebd.).

5.2 Generation Ü50

Der Begriff Generation hat unterschiedliche Definitionen, wie dies Lüscher und Liegle (2003) erklären. Einerseits definiert der Begriff die zeitliche Positionierung des Geburtsjahres einer Person. Andererseits wird der Begriff Generation als Altersunterscheidung in der Familie genutzt: Kind, Eltern, Grosseltern, Urgrosseltern. Im historisch-gesellschaftlichen Kontext wird der Begriff im Zusammenhang mit der Sozialisation verwendet. Sie kann als eine soziale Gruppierung erklärt werden oder als Gruppe mit einem gemeinsamen historischen Bewusstsein (S. 53.).

In dieser Arbeit wird der Begriff der Generation im Hinblick auf das Geburtsjahr sowie die Sozialisation verwendet. Da die vorliegende Arbeit auf die Situation der über 50-jährigen Personen beleuchtet wird, sind vorwiegend die Jahrgänge 1965 bis 1971 gemeint. Klaffke (2014) führt aus, dass die Generationeneinteilung nur eine Orientierungshilfe zum Verständnis der verschiedenen Denkmuster und Handlungen dient (S. 9).

Laut Eberhardt (2020) haben sich in der Öffentlichkeit Generationenetikettierungen wie Baby-Boomer, Generation X oder Generation Y breit gemacht. Diese Etiketten sind ungenau und beziehen sich meist auf kurzfristige kulturelle und technische Entwicklungen der Medien. Trotz und dank der plakativen Einfachheit, kann es die Kommunikation erleichtern (S. 33). Laut Höpflinger (2019) werden den Generationen durch die Medien Wertvorstellungen, prägende Ereignisse in der Jugend sowie die Einstellung zur Arbeit zugeteilt. Die Einordnungen sind sehr allgemein gehalten und können nicht auf jedes einzelne Individuum angewendet werden (S. 2).

Nichtsdestotrotz wird in der Literatur und in den Medien die Generationsbezeichnungen oft verwendet. Auch diese Arbeit wird mit den Bezeichnungen vereinfacht. Personen, welche heute über 50 Jahre sind, gehören zu den Generationen der sogenannten Baby-Boomer und Generation X. Baby-Boomer sind Personen aus den geburtenstarken Jahrgängen aus der Nachkriegszeit von 1946 bis 1964. Menschen, die zwischen 1965 und 1980 geboren wurden, fallen unter den Begriff Generation X (Bundesamt für Statistik, 2019b, S. 2). Diese Zuteilungen sind in der Literatur unterschiedlich aufgeführt. So verortet Oertel (2014) die Jahrgänge der Baby-Boomer in Deutschland zwischen 1956 und 1965 (S. 28). Die Generation X ordnet er zwischen den Jahrgänge 1963 bis 1980 an (S. 45). In dieser Bachelorarbeit werden die Jahrgänge gemäss BFS verwendet.

Wie bereits in der Definition zu erkennen ist, zeigt Höpflinger (2005a), dass jede Generation andere Schicksale und Ereignisse auf der Welt erlebt hat. Die Baby-Boomer sind in einer Periode aufgewachsen, in der es weder Weltkrieg noch grosse Wirtschaftskrisen gab. Um 1950 Geborene erlebten eine aktive und stark ausgeprägte Jugendbewegung, welche sich unter anderem in der Hippie-Kultur sowie der 68er-Bewegung zeigte. Im heranwachsenden Alter mussten sich diese Jahrgänge zudem mit der Wandlung der traditionellen Werte im Bereich der Sexualität, Ehe und Ehescheidung sowie der Familiengründung auseinandersetzen (S. 100-101). Miteinhergehend war auch die vermehrte Berufstätigkeit von Frauen (Oertel, 2014, S. 32). Diese Generation spürte in den 60er Jahren den technologischen Fortschritt, neue mediale Anreize wie beispielsweise den Fernseher aber auch die wachsende Freizeit und Auslandsreisen waren in dieser Zeit mitprägend (S. 32).

Laut Höpflinger (2005a) gab es im Bildungssystem eine starke Expansion. So hatten mehr Frauen und Männer die Möglichkeit zu einem universitären Studium oder einer sonstigen erhöhten Fachausbildung. Durch die bessere Bildung erhielt der Mensch erhöhte sozio-psychische Ressourcen. Herausfordernde und kritische Lebenssituationen sowie der technologische und gesellschaftliche Wandel konnten durch diese Ressourcen besser bewältigt werden. Zudem verbesserte sich durch die bessere Bildung, das Verhalten im Umgang mit der eigenen Gesundheit (S. 101). Doch nicht nur die Bildung, auch die erhöhten Anstellungen im Dienstleistungssektor, statt im Industriesektor, hatten einen positiven Einfluss auf den Körper und verminderte dadurch den vorzeitigen Abbau des Körpers. Daraus kann geschlossen werden, dass die Baby-Boomer auch in den älteren Jahren noch gesundheitlich und körperlich bessergestellt sein werden, als dies bei vorherigen Generationen der Fall war. Der demografische Wandel, also die Erhöhung des durchschnittlichen Alters, wird deutlich spürbar sein. Themen der Frühpensionierung, berufliche aber auch betriebliche Umstrukturierungen sind grössere und entscheidendere Themen als noch bei den Generationen zuvor (S. 101). Gemäss Eberhardt (2020) waren die Baby-Boomer als geburtenstärkste Jahrgänge gleichzeitig immer auch in Konkurrenz mit den Gleichaltrigen. Dies etwa bei Bewerbungen auf Ausbildungsplätze. Durchsetzungsvermögen und Kooperation gehörten zu den frühen Erfahrungen und Notwendigkeiten dieser Generation. Daher kann auch die Teamfähigkeit als Stärke der Baby-Boomer genannt werden. Weiter kann Fairness und Gleichberechtigung hervorgehoben werden, sowie eine hohe Arbeitsorientierung, welche ihnen den Namen Workaholic gebracht hat (S. 41).

Die Generation X gilt als die sorglose Generation, doch Ökonomisierung und Arbeitslosigkeit prägte ihr heranwachsen. Nebst der guten Ausbildung waren auch immer mehr Menschen international tätig. Der Zeitpunkt der Familiengründung war in dieser Generation später als in vorangehenden Generationen (Eberhardt, 2020, S. 43).

Wenn wir davon ausgehen, dass die Generation Baby-Boomer die Jahrgänge 1946 bis 1964 haben, erreichten sie ab dem Jahr 1996 das 50. Lebensjahr. Die Generation X, mit den Jahrgängen 1965 bis 1970, würden das 50. Lebensjahr demnach ab dem Jahr 2015 erreicht haben. Wie bereits Höpflinger, bestätigt auch das SECO (2021a), dass die Zahl der älteren Arbeitnehmenden stark zugenommen hat und weiter zunehmen wird. Im Jahr 2020 liegt die Zahl der Erwerbstätigen mit über 55 Jahren bei 825'600. Dies ist gegenüber dem Jahr 2010 ein Zuwachs von 38%. Die Zahl der 25- bis 39-Jährigen belief sich im Erhebungsjahr 2010 auf 1'425'800 und diejenigen zwischen 40 und 54 Jahren auf 1'470'200 (S. 5). Ein Grossteil der Erwerbstätigen über 50 Jahren sind zudem Frauen, welche am Erwerbsleben teilnehmen (S. 8).

Höpflinger (2005b) begründet dies mit der demografischen Alterung, wonach das Durchschnittsalter der Bevölkerung immer höher wird. Dieser Wandel hat verschiedene Komponenten. Die geburtenstarken Jahrgänge haben eine hohe Lebenserwartung und selbst weniger Kinder. Es gibt daher weniger junge Arbeitnehmende und gleichzeitig mehr ältere Arbeitnehmende (S. 16).

Höpflinger (2005b) stellt fest, dass durch diese Situation der Arbeitsmarkt vor allem durch die Personen im höheren Alter getragen wird. Dies stellt eine Herausforderung dar und fordert ein Umdenken im Arbeitsmarkt. Zum einen müssen die Möglichkeiten und Förderungen von Weiterbildungen bei älteren Arbeitnehmenden erhöht werden. Zum anderen sollte der Mix an Generationen in den Unternehmen überdacht sowie neu geregelt werden. Ein weiterer Punkt ist die Form von Übergängen in die nachberufliche Zeit, welche neugestaltet werden muss (S. 17).

Die aufgeführte Grafik (siehe Abbildung 11) zeigt, wie sich die Bevölkerungszahlen, gemessen am Alter von 2010 (stark gezeichnete Linie) bis 2020 (farbig ausgefüllter Bereich), veränderte. Es zeigt sich deutlich, dass die Bevölkerung aus mehr über 50-jährigen Menschen besteht, als aus jüngeren Menschen.

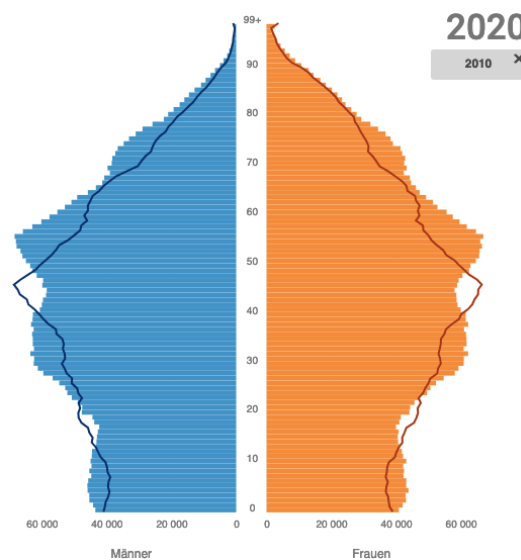


Abbildung 11: Alterspyramide Vergleich 2010 bis 2020 (Bundesamt für Statistik, 2020b)

5.3 Herausforderungen in der Arbeitswelt

Der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ist mit Herausforderungen verbunden. Wolfgang Clemens (2005) zeigt drei Hauptherausforderungen bei älteren Arbeitnehmenden auf. Zum einen nennt Clemens (2005) gesundheitliche Risiken, die vor allem auf die Belastungen und Beanspruchung des bisherigen Tätigkeits- und Aufgabenfeldes zurückzuführen sind (S. 45). Laut einer Längsschnittstudie von 1995 durch Ilmarinen gäbe es drei gesundheitliche Risikofaktoren: Zu hohe physische Arbeitsanforderungen, belastende und gefährliche Arbeitsumgebung sowie

mangelhaft organisierte Arbeit (Ilmarinen, 1995; zit. in Clemens, 2005, S. 45-46). Die neuste Untersuchung der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Zürich, Aargau, Zug und Zürich [AMOSA] (2021) zeigt, dass die gesundheitlichen Risiken eine Herausforderung sein können. So werden auch im öffentlichen Diskurs zur Arbeitslosigkeit von älteren Arbeitnehmenden die gesundheitlichen Risiken immer wieder hervorgehoben. Aus Sicht der Arbeitnehmenden ab dem 60. Lebensjahr wird die Gesundheit jedoch nur teilweise als Schwäche betrachtet. Viele betrachten ihre Gesundheit als positiv und als Stärke (2021, S. 44). Interessant zu sehen ist, dass die Gesundheit nur geringe Defizite zu den jüngeren Arbeitnehmenden aufweist (AMOSA, 2021, S. 25). Das gesundheitliche Risiko widerspiegelt sich in einer Studie des SECO (2019b). Personen Ü50 scheiden 2014 und 2017 aufgrund Krankheit, Unfall oder Invalidität leichter aus dem Arbeitsleben aus (S. 19).

Als zweite Herausforderung nennt Clemens (2005) Qualifikationsrisiken. Dieses Risiko bezeichnet die überholten Qualifikationen sowie das reduzierte Leistungsvermögen einer Person. So haben ältere Arbeitnehmende im Vergleich zu den Jüngeren eine geringere Grundqualifikation im schulischen sowie im beruflichen Bereich (S. 47). Clemens verweist dabei auch auf die durch Naegele aufgeführten Dequalifikationsrisiken. Dazu gehören erlernte Berufe, die es nicht mehr gibt, Änderungen von Anforderungsprofilen innerhalb einer Institution sowie die zu spezifische Qualifizierung, bei der jahrelang nur einzelne Arbeiten verrichtet wurden (Naegele, 1992; zit. in Clemens, 2005, S. 48). Diese Dequalifikation führt laut Michel-Adler (2014) zudem zu Veränderungängsten. Die Dequalifikation ist ein noch grösseres Risiko als das Alter an sich (S. 56). In den Betrieben würden die Personen Ü50 in Weiterbildungen vernachlässigt, wodurch die Mobilität, Flexibilität und die Voraussetzung für Neuorientierungen und Umstiege gebremst werden (ebd.). Die neusten Untersuchungen durch AMOSA (2021) zeigen auf, dass ältere Arbeitnehmende aufgrund ihres Alters und dem fehlenden Nutzen der Weiterbildung darauf verzichten oder die letzte Weiterbildung schon längere Zeit zurückliegt. Wenn Weiterbildungen besucht werden, seien es vor allem Weiterbildung zum Nutzen für die aktuelle Anstellung (S. 27).

Ein weiteres Hemmnis von Arbeitgebenden, eine ältere Person zu rekrutieren, stellen die vermuteten hohen Lohnforderungen von älteren Arbeitnehmenden dar, obschon ältere Stellensuchende oft dazu bereit sind, Lohneinbussen und damit auch einen möglichen Statusverlust in Kauf zu nehmen (AMOSA, 2021, S. 28). Auch im Bereich von Arbeitsweg und den allgemeinen Arbeitsbedingungen ist eine höhere Flexibilität nötig. Die Bereitschaft zu höherer Mobilität und Verzicht ist bei älteren Arbeitnehmenden jedoch höher als bei den jüngeren Stellensuchenden (ebd.).

AMOS (2021) zeigt weiter auf, dass Arbeitnehmende die Lernbereitschaft, die Sprachkenntnisse, Bildungsabschlüsse sowie die Informatikkenntnisse bei älteren Menschen als geringer einschätzen als bei jüngeren Arbeitnehmenden (S. 30).

Nach Höpflinger (2005b) hat sich in den letzten Jahrzehnten der Trend der Frühpensionierung etabliert. Dies führte dazu, dass auch die Nachfrage nach älteren Arbeitnehmenden gesunken ist und die Anzahl von bezahlten erwerbstätigen Personen im Alter eine Ausnahme darstellt (S. 19). Laut Hugentobler (2005) hat sich die Frühpensionierung von Arbeitnehmenden europaweit zu einem Instrument entwickelt, um weniger rentable und produktive Personen vom Unternehmen zu trennen. Diese Strategie steht jedoch im Konflikt mit der demografischen Alterung (S. 69). Die soziale Sicherheit wird durch die Frühpensionierung mehr belastet, gleichzeitig hat es aber weniger junge Menschen, welche dieses finanzielle System tragen können. Doch nicht nur finanziell stellt es eine Herausforderung dar, auch das Arbeitskräftepotential sinkt durch die Frühpensionierungen (S. 80).

Im Bereich der Arbeitsintegration gibt es eine Vielzahl von Massnahmen und Angeboten. Doch gibt Schaufelberger (2013) an, dass Personen Ü50 oft von Integrationsprogrammen ausgeschlossen werden (S. 82). Laut Wizen (2020) gehört die berufliche Integration zur Minderungspflicht, womit die grundsätzliche Verpflichtung besteht eine entlohnte Erwerbsarbeit zur Sicherung der Existenz zu suchen. Ausnahmen finden sich in Situationen von gesundheitlicher Einschränkung, nur kurze und überbrückende Unterstützungsdauer sowie dem Alter (S. 281). Eingehend auf das Alter zeigt die SKOS (2018) im Positionspapier auf, dass immer mehr Personen über 55 Jahren ausgesteuert werden und keine existenzsichernde Anstellung finden. Arbeitgebende bevorzugen für die Besetzung einer Arbeitsstelle vermehrt jüngere Arbeitnehmende, wodurch der Zugang zum Arbeitsmarkt für ältere Personen erschwert wird und diskriminierend sein kann (S. 2). Der Bundesrat (2019) hat deshalb im Jahr 2019 neue Massnahmen zur Stärkung von inländischen Fachkräften vorgestellt. Diese haben das Ziel die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitnehmenden zu stärken. Dadurch soll das Fachkräftepotenzial weniger verloren gehen und der Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt soll erleichtert werden. Aus- und Weiterbildungen sowie die Begleitung in Form von Coaching und Potentialabklärungen von Personen Ü50 sind dabei zentral (Bundesrat, 2019). Diese Massnahmen sind vor allem während dem Bezug von Arbeitslosentaggeldern gedacht und werden in den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren [RAV] ausgeweitet. Für ausgesteuerte Personen über 60 Jahren sollen Beschäftigungsmassnahmen sowie Bildungsangebote leichter zugänglich gemacht werden (ebd.). 2020 wurde das neue Bundesgesetz über die Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose [ÜLG] verabschiedet. Ausgesteuerte Personen ab 60 Jahren, also nach Ausschöpfung ihres Anspruchs auf Arbeitslosenentschädigung,

haben grundsätzlich Anspruch auf eine Überbrückungsleistung (Art. 3, Bundesgesetz über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose [ÜLG]). Eine Massnahme ist beispielsweise auch das Angebot des „Supported Employment“, welches aktuell als Pilotprojekt von Bund und Kantonen bis 2021 durchgeführt wird (Staatssekretariat für Wirtschaft, 2021d). Angesprochen werden Personen Ü50, welche aufgrund des Auslaufens der Rahmenfrist kurz vor der Aussteuerung stehen. Das Angebot ist freiwillig und wird durch entsprechende Beratungsstellen angeboten (ebd.) (vgl. Kapitel 5.1 *Arbeitsintegration*).

Die Ausführungen zeigen auf, dass für ältere Arbeitslose wie auch für einen drohenden Fachkräftemangel verschiedene Massnahmen besprochen und eingeführt werden. Durch die Massnahmen sollen zum einen ältere Arbeitnehmende konkurrenzfähiger werden, zum anderen sollen Fachkräfte nicht verloren gehen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Hauptherausforderungen für ältere Arbeitnehmende die fehlenden beruflichen Qualifikationen sind. Keine ausreichenden oder keine Weiterbildungen, neue Technologien sowie Arbeitsorganisationen erschweren älteren Arbeitnehmenden den Zugang zum Arbeitsmarkt. Gesundheitliche Vorbelastungen einer Person sind bedeutsam, jedoch meist nicht die primäre Herausforderung. Die Kosten der Salärzahlungen werden bei Arbeitnehmenden bereits im Vorherein als Hemmnis betrachtet und dadurch jüngere Mitarbeitende bevorzugt. Grundsätzlich sind jedoch ältere Arbeitnehmende zu mehr Flexibilität und Mobilität bereit als die jüngeren Mitstreiter*innen.

Nebst diesen Schwierigkeiten stellt die Sozialhilfe im rechtlichen Kontext der Sozialen Arbeit noch andere Herausforderungen dar. Eine Herausforderung zeigt sich im Aktivierungsparadigma des Sozialstaates, welches nachfolgend weiter ausgeführt wird.

5.4 Aktivierender Sozialstaat

Die Schweiz als Sozialstaat hat das Ziel der Armutsverringerung, Chancengleichheit, sozialer Gerechtigkeit und sozialer Sicherheit (Wizent, 2020, S. 18). Gemäss Domeniconi et al. (2012) prägt und verändert seit den 1990er Jahren das Leitparadigma der Aktivierung das System der sozialen Sicherheit in der Schweiz. Damit eine erwerbslose Person eine Leistung der Sozialhilfe oder Sozialversicherungen erhält, wird eine Gegenleistung verlangt (S. 249). Die betroffene Person soll weniger durch den Staat unterstützt werden und mehr die Eigenverantwortung übernehmen sowie Probleme aus eigener Kraft bewältigen (Wizent, 2020, S. 19). Dieser aktivierende, fördernde und fordernde Leitgedanke wird auch in der sozialen Sicherheit der Schweiz in verschiedenen Gesetzen verankert (Domeniconi et al., 2013, S. 249).

Domeniconi et al. (2013) führen aus, dass Bund und Kantone mit der Umstrukturierung ein großes Angebot an verschiedenen Massnahmen aufgestellt haben. So etwa Beratungen, Fördermassnahmen, Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, Kurse sowie Massnahmen für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Weiter wurden auch spezifische Massnahmen erstellt, um eine gezielte Gruppe, wie etwa junge Erwachsene, zu erreichen. Mit den Massnahmen hängen verschärfte Bezugsbedingungen und finanzielle Kürzungen zusammen (S. 249). Im Bereich der Sozialhilfe kann, je nach Gesetzeslage, eine feste Verweigerung von Massnahmen zu Kürzungen oder gar Einstellung der Sozialhilfe führen (Wizent, 2020, S. 20). Laut Domeniconi et al. (2013) haben solche Bedingungen einerseits das Ziel den missbräuchlichen Bezug von Leistungen zu verhindern, andererseits zur Motivation der Situationsveränderung der Erwerbslosen beizutragen und sie zu aktiven Bemühungen zu animieren. Die Arbeitslosenversicherung sowie die Invalidenversicherung haben durch ihre Revisionen dazu geführt, dass Fälle an die nächste Stelle weitergegeben werden. Die Sozialhilfe wurde dadurch stärker belastet (S. 249-250).

Das Aktivierungsparadigma wirft ein problematisches Bild auf die erwerbslosen Personen. So wird direkt davon ausgegangen, dass diese Personen selbst nicht genug motiviert sind, um die Situation zu ändern (Schallberger & Wyer, 2010, S. 10). Wie Domeniconi et al. (2013) erfassen: „Die Aktivierung soll die Eigenverantwortung der erwerbslosen Personen fördern, setzt dies aber mit Zwangsmitteln durch“ (S. 252).

In der Sozialhilfe wurde das Aktivierungsparadigma mit der Revision der SKOS-Richtlinien im Jahr 2005 verankert. Das Prinzip der Leistung und Gegenleistung zeigt sich im speziellen in der beruflichen Integration. Der Grundbedarf wurde gesenkt und dafür Leistungsanreize wie die IZU sowie der EFB eingeführt (Wizent, 2020, S. 20). So zielt die Aktivierung auf eine schnelle, aber auch umfassende und dauerhafte Integration hin (S. 21). Doch ist bei diesen Ausführungen auch immer mitzudenken, dass die Sozialhilfe nach dem Bedarfsdeckungsprinzip handelt und somit dem Umstand der Bedürftigkeit entscheidend ist (S. 42).

Laut Wizent (2020) dürfen die unterschiedlichen Machtpositionen in der Sozialhilfe nicht vergessen und unterschätzt werden. Durch die existenzielle Abhängigkeit der betroffenen Person hat sie nicht «die notwendige Verhandlungsmacht, um eine ausbalancierte Beziehung eingehen zu können» (S. 42). Bezogen auf diese Aussage sind Klient*innen gezwungen, Integrationsbemühungen zu leisten (ebd.). Die bereits erwähnten Integrationszulagen und Einkommensfreibeträge dienen als Anreizleistung und gehören zu den Besonderheiten des aktivierenden Sozialstaates (S. 20). Die Wirkung dieser Anreize sind indessen noch zu wenig empirisch erforscht. Ein Charakteristikum dieser Anreize ist jedoch die Wertschätzung an den Bemühungen zur

Integration (Wizent, 2020, S. 211). Wizent (2020) weist darauf hin, dass die Anreize zur Verhaltenssteuerung dienen. Diese ökonomische Sicht trägt der Komplexität des menschlichen Verhaltens jedoch nicht ausreichend Rechnung. Um das Verhalten, die sozialen Normen sowie die Rolle der Betroffenen miteinzubeziehen, wird die persönliche Hilfe nötig. Die Anknüpfung, die intrinsische Motivation sowie Selbstbestimmung ist an grössere Erfolge geknüpft (S. 212).

Kritik am aktivierenden Sozialstaat äussern Schallberger und Wyer (2010). Die Hilfe von Seiten des Staates, welche auch automatisch an eine Kontrolle gekoppelt ist, kann das Gegenteil des eigentlichen Ziels des Aktivierungsparadigmas bewirken (S. 9). Es könnte daher „statt aktivierend, passivierend, statt autonomisierend deautonomisierend und statt ermächtigend entmutigend wirken« (Schallberger & Wyer, 2010, S. 10). Laut Schallberger und Wyer (2010) wird den Personen durch die Verpflichtung ein Vorschuss an Misstrauen gegenübergestellt, nämlich das Misstrauen, nicht selbst aus der Lage der Arbeitslosigkeit zu kommen (S. 10).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Sozialhilfe durch das Aktivierungsparadigma geprägt ist. Die Aufgabe der Sozialhilfe besteht daher, nebst der Auszahlung von wirtschaftlicher Sozialhilfe, zum einen die berufliche Integration der Klient*innen durch passende Angebote zu fördern. Zum anderen ist es jedoch auch Aufgabe, die entsprechenden Gegenleistungen der Klient*innen geltend zu machen, wie etwa Integrationsbemühungen. Anreize wie IZU sowie EFB sollen dabei motivierend wirken. Da der Kontext der Sozialhilfe oft in einem Zwangskontext stattfindet, kann es zu einem Machtgefälle kommen, welches eine ausbalancierte Beziehung erschwert. Welche Auswirkungen dieser Kontext auf den arbeitsintegrativen Beratungsprozess in der Sozialhilfe hat, wird im Kapitel 6 *Beratungsprozess Arbeitsintegration* ausgeführt.

5.5 Arbeitsintegration von Ü50

Nach den Ausführungen der vorangehenden Kapitel soll nun die Fragestellung „*Was zeichnet die Arbeitsintegration von Ü50 in der Sozialhilfe aus?*“ beantwortet werden.

Die Sozialhilfe hat als zentrale Aufgabe und somit auch das Ziel die Integration von Sozialhilfebezüger*innen. Unterschieden wird die soziale und die berufliche Integration, wobei sich beide überschneiden, zusammenhängen und aufeinander einwirken. Die Arbeitsintegration befindet sich in der Funktion als Schnittstelle zwischen dem Gesundheitswesen, dem Sozialwesen sowie der Wirtschaft, sie ist jedoch auch dem Individuum und dessen Lebenswelt verpflichtet (Schauvelberger & Mey, 2013, S. 15). Dies führt auf das Doppelmandat der Sozialen Arbeit hin. Wobei Sozialarbeitende einerseits mit dem Auftrag der Hilfe beim Individuum, andererseits der

Kontrolle über die Erbringung von Gegenleistung des Klientel beauftragt sind. Das Paradigma des aktivierenden Sozialstaates leistet dazu seinen Beitrag.

Die Arbeitsintegration in der Sozialhilfe mit der Personengruppe Ü50 kann durch die mögliche Resignation, fehlenden Zugang zu den eigenen Stärken sowie tiefe Motivation geprägt sein. Das mögliche gesundheitliche Risiko, die fehlende berufliche Qualifikation sowie Anstellungshemmnisse der Arbeitgebenden aufgrund der möglichen hohen Lohnforderungen und hohen Kosten für die Sozialversicherungen, sind Herausforderungen, welche beachtet werden müssen. Ausgehend von der Arbeitergesellschaft wird laut Wizent (2020) erwartet, dass sich jede Person aus eigenen Kräften um den eigenen Unterhalt bemühen kann, in dem einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wird (S. 281). Fehlende Erwerbsarbeit kann daher die Exklusion in der Gesellschaft bedeuten. Der Prozess der Arbeitsintegration bietet nebst den vielen Möglichkeiten an Massnahmen auch Herausforderung, welche durch die Professionellen der Sozialen Arbeit im Arbeitsalltag zu bewältigen sind.

6 Beratungsprozess Arbeitsintegration

Im nachfolgenden Kapitel wird auf den Beratungsprozess in der Sozialhilfe im Bereich der Arbeitsintegration eingegangen. Nach einer Definition zum Beratungsbegriff wird die Kooperative Prozessgestaltung, als wichtiges Instrument im Beratungsprozess, vorgestellt. Die ganzheitliche Situationsanalyse, als Hilfsmittel in der Arbeitsintegration soll die benötigte ganzheitliche Sichtweise einer Situationseinschätzung im Arbeitsintegrationsprozess beleuchten. In dieser Arbeit wird auf den Kontext der Sozialhilfe Bezug genommen. Die Besonderheiten des Zwangskontextes und die Herausforderung in der Beratung werden im Kapitel 6.4 *Lösungsorientierte Beratung* genauer beschrieben. Zum Schluss will die lösungsorientierte Beratung noch umrissen werden. Darauf wird auch im nachfolgenden Kapitel der Interventionen zur Positiven Psychologie zurückgegriffen.

6.1 Definition Beratung

Bevor die Definition der Beratung erfolgen kann, ist ein kurzer allgemeiner Umriss der Ziele einer Beratung im Bereich der Sozialen Arbeit von Vorteil. Nach Weber und Kunz (2016) unterstützt Soziale Arbeit Menschen darin, Veränderungen in ihrem sozialen und persönlichen Umfeld herbeizuführen und dadurch ihre Selbstwirksamkeit zu stärken. Das eigene Leben soll (wieder) selbst bewältigt und gestaltet werden können (S. 10-11).

Dabei stellt laut Weber und Kunz (2016) die Erschliessung von externen Ressourcen, wie Arbeit, Bildung, Existenzsicherung, Netzwerke und die Wohngelegenheit ein Merkmal in der sozialarbeiterischen Tätigkeit dar (S. 10-11). Nebst den externen sind auch die internen Ressourcen eines Menschen zugänglich zu machen. Durch die Stärkung der Fähigkeiten sollen Veränderungsprozesse von Verhalten, Wahrnehmung und Gefühlen angeregt und weiterentwickelt werden (S. 14). Die Erschliessung dieser beiden Ressourcen stellen wichtige Aufgaben in der Beratung dar. Die sozialarbeiterische Beratung soll also zu einem gelingenden Umgang mit den Herausforderungen des Alltages in der Lebenswelt eines Klienten oder einer Klientin beitragen (S. 10). Daher ist gemäss Weber und Kunz (2016) auch die Beziehung zwischen Sozialarbeitenden und der Klientel zentral. Der Beziehungsaufbau variiert jedoch je nach Spannungsfeld des Beratungsettings (S. 11-12). Zur Visualisierung der Funktionen und Spannungsfelder haben Weber und Kunz (2016) die folgende Strukturierungshilfe erarbeitet (siehe Abbildung 12) (S. 12).



Abbildung 12: Strukturierungshilfe sozialarbeiterische Beratung (Weber & Kunz, 2016, S. 12)

Unter der Annahme, dass sich die Beratung im Rahmen der Sozialhilfe im Bereich der gesetzlichen Massnahmen befindet, lässt sich die Sozialhilfe unter Schutz/Kontrolle und Stabilisierung/Betreuung, einordnen. Die Sozialhilfe ist im Bereich der materiellen Grundsicherung zuständig und wirkt daher bei materiellen Problemen entgegen. Zudem ist die Sozialhilfe gesetzlich verankert und lässt sich somit dem gesetzlichen Kontext zuordnen. Weber und Kunz (2016) führen dazu aus, dass in der Sozialhilfe für die Funktion des Schutzes, der Kontrolle und Fürsorge gesetzliche Bestimmungen und Massnahmen den Rahmen bilden. Neben dem Bieten der Unterstützung, führen Sozialarbeitende bezüglich der Einhaltung von vorgegebenen Normen gleichzeitig eine Kontrollfunktion gegenüber der Klientel aus (S. 14). Hier kann auf das Kapitel 5.4 *Aktivierender Sozialstaat* hingewiesen werden. Ein Beratungsziel besteht in diesem Kontext darin, eine Kooperation im Rahmen des Möglichen herzustellen und dadurch einen Hilfe- und Unterstützungskontext zu ermöglichen (S. 15). Die Arbeitsintegration in der Sozialhilfe kann

einerseits im gesetzlichen Rahmen zugeordnet werden, sowie auch der Kategorie Schutz/Kontrolle/Fürsorge, weiter auch in die Kategorie Veränderung/Entwicklung. Darin besteht die Aufgabe der Sozialarbeitenden die Klient*innen zu fördern. Der Umgang mit der als problematisch erlebten Lebenssituation soll dabei erleichtert werden, indem andere Möglichkeiten und Denkweisen eröffnet werden. Doch die Arbeitsintegration und Sozialhilfe können auch in der Kategorie Stabilisierung/Betreuung/Begleitung eingeordnet werden. Neben der wirtschaftlichen Hilfe ist eine Kernaufgabe der Sozialhilfe auch die persönliche sozialarbeiterische Beratung und somit die persönliche Sozialhilfe. Die problematische Situation soll hier stabilisiert und Hilffssysteme eröffnet werden sowie die Klient*innen begleitet werden (Weber & Kunz, 2016, S. 13-15).

Doch was ist nun Beratung? Laut Weber und Kunz (2016) gilt die Beratung als Schlüsselkompetenz in der Zusammenarbeit mit Klient*innen (S. 22). Eine passende Begriffsdefinition liefert Neuffer: „Beratung in der Sozialen Arbeit bezieht sich auf soziale Probleme, den Prozess der Hilfestellung und alle Systemebenen. Ihr Ziel ist eine verantwortete Veränderung der mehrdimensionalen Problemsituation von Personen und Gruppen. Dabei arbeitet sie kontextspezifisch, lösungs-, zukunfts- und ressourcenorientiert“ (Neuffer, 2009; zit. in Weber & Kunz, 2016, S. 22). Diese Definition wird auch für die vorliegende Bachelorarbeit verwendet.

Gemäss Weber und Kunz (2016) sind Soziale Probleme, Ziele welche gemeinsam erarbeitet werden sowie Lösungsansätze Gegenstand von sozialarbeiterischer Beratung. Seitens der Professionellen der Sozialen Arbeit ist für die Durchführung von Beratung die Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung massgebend. Dank einer Vertrauensbasis kann die Kooperationsbereitschaft der Klientel gefördert werden (S. 23). Der Beziehungsaufbau dient somit als Grundlage für ein Arbeitsbündnis und stellt gleichzeitig die Voraussetzung für die zielführende Hilfe dar (S. 12). Hier kommt jedoch erschwerend hinzu, dass die Kontaktaufnahme mit einem Sozialdienst und somit mit Sozialarbeitenden, oft mit Kontrollverlust und Ängsten verbunden ist (S. 16). Fremde Hilfe in Anspruch zu nehmen ist mit Demütigung, Gesichtsverlust aber auch Angst vor Entblössung verbunden. Dies führt von Beginn weg zu einer ungleichen Beziehung (S. 16). Die Aufgabe der Professionellen der Sozialen Arbeit besteht hier, dieses Gefälle weitgehend zu minimieren und eine Beratungssituation auf Augenhöhe zu gestalten, damit der Lösungsprozess erarbeitet und realisiert werden kann (S. 17-18). Diese Minimierung ist auch notwendig, da Leistungen der Sozialen Arbeit immer auch in Zusammenarbeit mit der Klientel geschieht. So führen Hochuli Freund und Stotz (2021) aus, dass nur durch die Koproduktion zwischen Klient*in und Sozialarbeiter*in Leistungen in der Sozialen Arbeit möglich sind (S. 57). Diese Koproduktion wiederum verweist auf die Notwendigkeit der Kooperation zwischen Klient*in und Sozialarbeiter*in und meint die gemeinsame Ausrichtung des Handelns auf ein Ziel. Das Strukturmerkmal der

Kooperation zeigt auf, dass die zielorientierte Handlung im Prozess zwischen Klient*in und Sozialarbeiter*in ohne Mitarbeit des Klientel nicht möglich ist. Die Zusammenarbeit stellt sich je nach Kontext, in dem sich das Beratungssetting befindet, als herausfordernd heraus. Dies beispielsweise da, wo sich Menschen gezwungen fühlen, dieses Setting in Anspruch zu nehmen. Hier ist die Erarbeitung von Kooperationsbereitschaft seitens der Klientel die wichtigste Handlung im Prozess (Hochuli Freund & Stotz, 2021, S. 57-58). Hochuli Freund (2017) sieht gerade in der Arbeitsintegration, als personenbezogene und soziale Dienstleistung, eine solche Kooperation als wichtigen Bestandteil. Vor allem da, wo die Motivation des Klienten oder der Klientin unklar ist und die Bemühungen der (Re-)Integration ein Bestandteil des Anspruchs auf Sozialhilfe darstellen (S. 4-5).

Nach den Ausführungen lässt sich erkennen, dass ein solcher Beratungskontext auch durch Zwang zustande kommen kann. Zobrist und Kähler (2017) definieren einen solchen Zwangskontext wie folgt:

Zwangskontexte sind strukturelle Rahmenbedingungen der Sozialen Arbeit die zu eingeschränkten Handlungsspielräumen bei Klienten [sic!], Fachkräften und Zuweisern [sic!] führen und durch institutionelle Sanktionsmöglichkeiten sowie asymmetrische Machtverhältnisse gekennzeichnet sind. Die Interaktionen zwischen Klienten [sic!] und Fachkräften konstituieren sich aufgrund von rechtlichen Normen [...]. (S. 31)

Weiter führen sie aus, dass zum Teil Interventionen als Zwangselement eingesetzt werden, welche wiederum die Autonomie des Klientel einschränken (ebd.). Wie bereits ausgeführt, lässt sich die Sozialhilfe und die damit verbundene Arbeitsintegration im Bereich von Schutz/Kontrolle/Fürsorge zuordnen. Die Kontrollfunktion der Sozialarbeitenden in der Sozialhilfe kann daher mit diesem Begriff des Zwangskontextes in Verbindung gebracht werden.

Die Definition des Zwangskontextes geht laut Zobrist und Kähler (2017) mit wichtigen Aspekten der Macht, den einzuhaltenden rechtsstaatlichen Prinzipien, Einschränkung von Wahlmöglichkeit und Freiheit des Klientel sowie dem Widerspruch zwischen der Grundeinstellung der Sozialarbeitenden und dem Zwangskontext einher (S. 31-32). Hochuli Freund und Stotz (2021) führen zum Dilemma an, dass sich sozialarbeiterische Beratung an den individuellen Problemlagen und der Lebenswelt der Klientel orientiert und die Autonomie aufrechterhalten und stärken möchte (S. 52). Für individuelle Lösungen bedingt es Freiraum. Die Kontrollfunktion ist jedoch ein Gegenpol davon. Der Kontext findet sich nach Zobrist und Kähler (2021) in einem rechtsstaatlichen System statt, was Sozialarbeitende verpflichtet, die rechtsstaatlichen Prinzipien wie Legalität, Willkürverbot und der Verhältnismässigkeit einzuhalten (S. 31-32). Diesen Prinzipien unterliegt auch die Sozialhilfe, wie im Kapitel 4.2 *Prinzipien, Ziele und Struktur* ersichtlich ist. Der

Aspekt der Macht zeigt die asymmetrische Machtbalance auf, welche in der Zusammenarbeit zwischen Sozialarbeitenden und Klientel gegeben ist und welche zu Begrenzung von Wahlmöglichkeiten und Freiheit führen. Auf diesen Aspekt ist durch die Sozialarbeitenden besonders zu achten (Hochuli Freund & Stotz, 2021, S. 31-32). Daraus ergeben sich verschiedene Herausforderungen in der Zusammenarbeit, wie etwa die Gestaltung und Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbeziehung und gleichzeitig die Situation des Klientels verstehen oder auch die sozialen Probleme verhindern und zu lindern. Dem gegenüber steht die Aufgabe des aufgetragenen Interventions- und Kontrollauftrages (Zobrist & Kähler, 2021, S. 33-34). Durch die möglichen Einschränkungen des Entscheidungsspielraumes kann es zu einer Reaktanz, also einem Auflehnen des Klientels kommen (S. 98). Laut Hochuli Freund und Stotz (2021) zeigt dieses Doppelmandat wie die Soziale Arbeit mit den Anforderungen von verschiedenen Seiten konfrontiert und verpflichtet ist. Einerseits die Hilfe und Unterstützung der Klient*innen, andererseits die Kontrollfunktion (S. 52). Diese Widersprüche müssen in der Zusammenarbeit stets neu reflektiert werden und erweisen sich als Qualitätsmerkmal der Sozialen Arbeit (S. 53). Abgeleitet auf die Arbeitsintegration von Sozialhilfebezüger*innen kann festgestellt werden, dass die Hilfe und Unterstützung der zu integrierenden Person massgebend ist. Bedürfnisse, Wünsche und Lösungen sollen gefördert werden, um die (Re-)Integration zu ermöglichen. Die Integration einer Person in das Erwerbsleben ist jedoch auch ein Ziel der Gesellschaft (Hochuli Freund, 2017, S. 3).

Ein Thema in der Zusammenarbeit mit Klient*innen im Bereich der Sozialhilfe ist die Motivation. Klug und Zobrist (2021) weisen darauf hin, dass der Zwangskontext allein nichts über die Motivation der Klient*innen aussagt. Andererseits kann es sein, dass Interventionen angestrebt werden, welche die Klient*innen nicht möchten (S. 16). Dies stellt eine weitere Herausforderung im Bereich der Sozialhilfe dar. Motivation ist laut Klug und Zobrist (2021) der Wunsch eines Menschen «[...]sich in einem Ziel wirksam zu sehen» (S. 17). Es wird unterschieden zwischen der extrinsischen und der intrinsischen Motivation. Die extrinsische Motivation entsteht durch Druck zur Änderung von aussen, wobei sich eine Person diesem Druck anpasst. Die intrinsische Motivation ist gemäss Schiefele und Strehlow «[...]der Wunsch und die Absicht, eine bestimmte Lernhandlung durchzuführen, weil die Handlung selbst als interessant, spannend oder wie auch immer zufriedenstellend erscheint» (Schiefele & Strehlow, 2015; zit. in Klug & Zobrist, 2021, S. 19). Die Umwandlung von extrinsischer hin zu intrinsischer Motivation ist eine Aufgabe der Sozialarbeitenden (Klug & Zobrist, 2021, S. 16). Es kann davon ausgegangen werden, dass dies auch in der Arbeitsintegration der Fall ist, da bereits in den Kapitel 1.1 *Ausgangslage*, 3.4 *Erwerbsarbeit und Gesundheit* sowie im Kapitel 5.5 *Arbeitsintegration* von Ü50 aufgezeigt wurde, dass

Personen Ü50 oft mit Motivationsschwierigkeiten zu kämpfen haben. Intrinsische Motivation kann gemäss Deci und Ryan (1993) durch folgende drei Faktoren wachsen:

- Selbstbestimmung und Autonomie
- Selbstwirksamkeitserwartung, also das Gefühl eigener Kompetenz und eigener Problemlösungszuschreibung
- Situative Anforderungen, welche mit den eigenen Ressourcen bewältigt werden können.

(Deci & Ryan, 1993, S. 231)

Diese Ausführungen können mit den Grundlagen der Positiven Psychologie in Verbindung gebracht werden, wobei diese sich auf die Selbstwirksamkeit sowie auch Motivation eines Menschen beziehen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es sich bei Beratung um Hilfestellung in allen Systemebenen handelt. Dabei ist das Ziel die Veränderung einer Problemsituation einer Person. In der Beratung in der Sozialhilfe ist mit Herausforderungen im Zusammenhang mit Zwang sowie dem Doppelmandat zu rechnen. Ein Augenmerk wurde auf die Motivation gelegt, welche einen Einfluss auf die Zusammenarbeit aber auch auf die Selbstwirksamkeit der Klient*innen hat. In den nachfolgenden Kapiteln wird auf den Prozess der Beratung sowie auf die lösungsorientierte Beratung eingegangen, um die Interventionen der Positiven Psychologie darin zu verknüpfen.

Die Beratung ist in einem methodischen Handeln integriert. Die Methode ist dabei «planvolles und zielgerichtetes Handeln, das professionell reflektiert wird» (Weber & Kunz, 2016, S. 20). Die Beratung ist jeweils eingebunden in einem Prozess der Problemlösungsfindung (ebd.). Der Beratungsprozess soll nachfolgend beschrieben werden.

6.2 Kooperative Prozessgestaltung

Das vorliegende Kapitel führt in die kooperative Prozessgestaltung ein. Anhand der Prozessgestaltung wird aufgezeigt, wie ein Beratungsprozess ablaufen kann und wo es Sinn machen könnte, Interventionen der Positiven Psychologie zu verwenden. In einem ersten Schritt wird in die Notwendigkeit eines Modells im Kontext der Sozialen Arbeit eingeführt. In einem zweiten Schritt soll das Modell in seinen für die vorliegende Arbeit relevanten Grundzügen erklärt werden.

Gemäss Hochuli Freund und Stotz (2021) stehen auch für die Soziale Arbeit «weder Rezepte noch Technologien zur Verfügung, mit denen bestimmte Wirkungen [...] hergestellt werden

könnten» (S. 139). Weiter führen sie aus, es bestehe daher keine bestimmte Methode für die Soziale Arbeit, was wiederum die Notwendigkeit begründet, ein strukturiertes Vorgehen zu entwickeln, damit Klient*innen optimal unterstützt werden können (S. 139). Hochuli Freund und Stotz (2021) äussern sich diesbezüglich weiter, dass es für soziale Probleme keine standardisierten Lösungen gibt und keine einfachen Kausalzusammenhänge und Ursachen-Wirkungsprinzipien hergestellt werden können. Mit dem Handeln in der Sozialen Arbeit wird etwas in Gang gesetzt, wobei die Wirkung dabei offen ist (oder bleibt). Das sozialarbeiterische Handeln ist somit ergebnisoffen (S. 54-55). Da es komplexe Mechanismen sind, welche die Probleme auslösen, können diese nur mit wissenschaftlichem Wissen und Fallverstehen im Hinblick auf die Biografie und Lebenslage der Klienten*innen verstanden werden (S. 55-56). Hochuli Freund und Stotz (2021) gehen dabei auf die Strukturmerkmale von professionellem Handeln ein und nennen verschiedene Merkmale, die sich in der Sozialen Arbeit zeigen. Strukturmerkmale können als Bedingungen verstanden werden, unter denen die Soziale Arbeit ihre Aufgabe zur Unterstützung bei der Alltagsgestaltung und Lebensbewältigung sowie der sozialen Integration wahrnimmt (S. 48). Aufgrund der Komplexität werden hier nur einige Merkmale genannt, um die Leserschaft auf das Thema sensibilisieren zu können. Auf eine vertiefte Auseinandersetzung bezüglich professioneller Arbeit im Kontext der Sozialen Arbeit wird verzichtet, da dies nicht der Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit ist.

Ein solches Strukturmerkmal ist nach Hochuli Freund und Stotz (2021) die schwer eingrenzbar Zuständigkeit der Sozialen Arbeit. Sie beschäftigt sich mit Problemen in den sozialen Lebenssituationen von Klient*innen, welche äusserst komplex und diffus sind und sich nicht eindeutig abgrenzen lassen. Diese Diffusität zeigt sich beispielsweise auch in der Breite der Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit und der generalistischen Grundausbildung. Ebenfalls ist der Fokus der Problembearbeitung jeweils ein doppelter, da mit den Klient*innen an der Bewältigung des Problems gearbeitet wird, jedoch gleichzeitig versucht wird auch Einfluss auf den Kontext und die Lebensbedingungen der Klientel zu nehmen. Hinzu kommt, dass es eher geringe gesellschaftliche Anerkennung für die Aufgaben der nötigen Professionalisierung der Sozialen Arbeit gibt, da die Aufgaben der Unterstützung bei Problemen des täglichen Lebens, früher durch die Kirche oder Familien übernommen wurden (S. 48-51). Weiter gehen sie darauf ein, dass die professionelle Person als Ganzes involviert ist und professionelles Handeln nicht auf das Anwenden von Methoden reduziert werden kann (Hochuli Freund & Stotz, 2021, S. 60-62). Als Person tritt die Fachperson in Kontakt mit den Klient*innen, verkörpert das institutionelle Angebot und gestaltet es mit der professionellen Beziehung. Für die Beziehungsgestaltung ist fachliches Wissen über Arbeitsbeziehungen nötig, wird aber gleichzeitig auch von der Persönlichkeit geprägt. Die Anteile,

welche im beruflichen Handeln von der eigenen Biografie und den Emotionen mitschwingen, müssen stetig reflektiert werden zum Beispiel mittels Selbstreflexion in Settings wie Inter- oder Supervision (Hochuli Freund & Stotz, 2021, S. 60-62).

Nach diesen Ausführungen kann festgehalten werden, dass die Soziale Arbeit aufgrund ihrer Komplexität und ihrem Wirken ergebnisoffen ist und es keine standardisierten Vorgehensweisen gibt. Dies impliziert gleichzeitig die Notwendigkeit eines Prozessmodelles, damit ein Vorgehen entwickelt werden kann um Klient*innen unterstützen zu können. Damit kann das Erfordernis einer methodischen Vorgehensweise begründet werden. Eine Möglichkeit dazu bietet die Kooperative Prozessgestaltung, die in einem nächsten Abschnitt erläutert wird.

Kooperative Prozessgestaltung

Wie erwähnt, dient das Modell der Kooperativen Prozessgestaltung dazu, Prozesse professionellen Handelns «fassen und strukturieren zu können» (Hochuli Freund & Stotz, 2021, S. 140). Die Namensgebung des Modells ruht daher, dass der Begriff zum einen praxisfeldübergreifend genutzt werden kann. Andererseits liegt der Fokus auf der Gestaltung der Kooperation. Mit Prozessgestaltung sind zudem verschiedene Arten von Prozessen gemeint. Zum einen sind dies Bildungsprozesse, die bei Klient*innen ermöglicht und gefördert werden, was nur in Kooperation mit ihnen möglich ist. Diese Kooperation geschieht in den Aushandlungs- und Verständigungsprozessen zwischen den Klient*innen und Fachperson. Bildungsprozesse wiederum werden gefördert durch Unterstützungsprozesse durch die Fachperson, welche gestaltet werden können. Ein Teil davon sind auch Vernetzungsprozesse im eigenen Hilfesystem, mit anderen Hilfesystemen aber auch im Klient*innen-System. Zum Schluss werden noch Prozesse politischer Einflussnahme zur Neugestaltung von Lebensbedingungen genannt (S. 140).

Das Modell an sich ist nach Hochuli Freund und Stotz (2021) als ein zirkuläres Phasenmodell konzipiert worden, welches in zwei Kooperationsebenen unterteilt wird. Erkennbar ist weiter, dass sich die Ebenen Prozessschritte und Kooperation überlagern, was deutlich macht, dass jeder Prozessschritt mit den Klient*innen und anderen Professionellen gestaltet werden soll. Die verschiedenen Farben unterscheiden zwischen analytischer Phase und Handlungsphase. Die Überzahl an analytischen Teilschritten bedeutet, dass diese Phasen essential sind, denn die Klient*innen müssen individuell in Ihrer Situation und Persönlichkeit wahrgenommen und verstanden werden, damit zielgerichtetes Handeln möglich ist (S. 142-145). Der Pfeil oben am Modell markiert einen möglichen Anfang. Die Pfeile in der Mitte, welche im Uhrzeigersinn angeordnet sind, deuten den idealtypischen Ablauf an. Die Pfeile im Gegenuhrzeigersinn und die Pfeile vom

einen Prozessschritt in den anderen bedeuten, dass auch eine Aufhebung dieser idealtypischen Abfolge möglich ist, dann aber idealerweise wieder der Abfolge im Uhrzeigersinn gefolgt wird (Hochuli Freund & Stotz, 2021, S. 142-145). Das Modell unterscheidet sieben verschiedene Phasen, die der folgenden Abbildung entnommen werden können (siehe Abbildung 13).

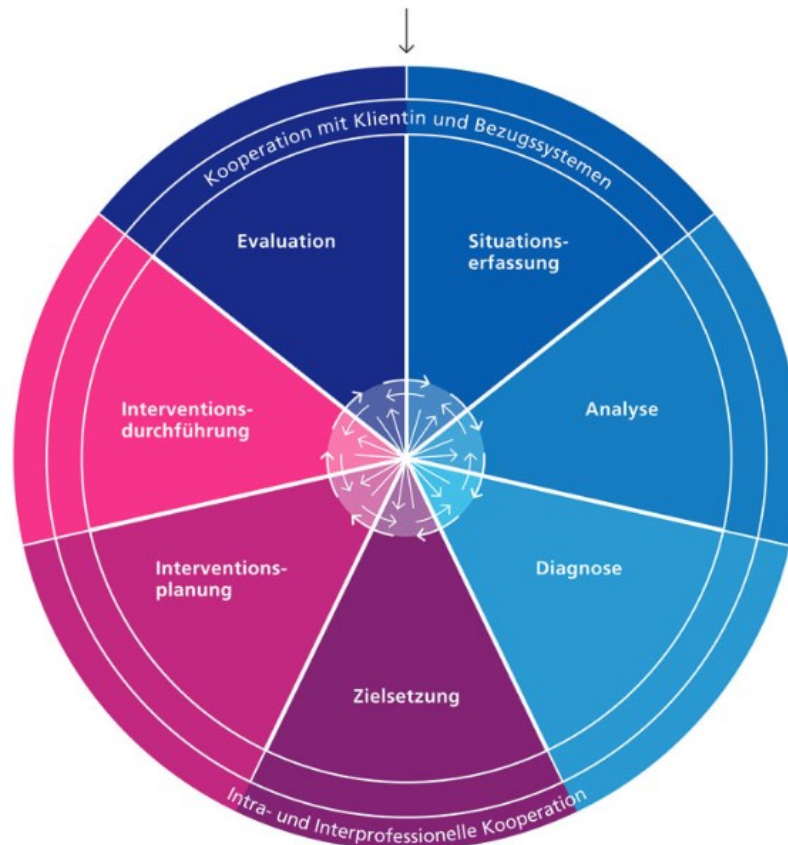


Abbildung 13: Kooperatives Prozessgestaltungsmodell (Fachhochschule Nordwestschweiz, 2021)

Für die vorliegende Arbeit sind vor allem die Prozessschritte relevant, weshalb diese im Folgenden rudimentär erläutert werden. Damit wird erkennbar, was in einem Beratungsprozess an sich stattfinden kann.

Laut Hochuli Freund und Stotz (2021) beginnt die Kooperative Prozessgestaltung im Idealfall mit der Situationserfassung. Dabei geht es um die Klärung der Aufträge, der Erfassung der rechtlichen Situation, um die Vorgeschichte wie auch um die aktuelle Situation in relevanten Lebensbereichen. Die Haltung ist geprägt von Offenheit. Das Ziel in dieser Phase besteht darin, ein Bild von der Fallsituation zu erhalten, verschiedene Anliegen zu erkennen und wichtige Themen festzustellen (S. 182-183).

Der zweite Schritt beinhaltet nach Hochuli Freund und Stotz (2021) die Analyse. Hier soll herausgearbeitet werden, was genau die Thematik im vorliegenden Fall ist. Dabei kann die

Fallkomplexität anhand von neuen Informationen erhöht werden, bevor sie danach durch eine Auswertung reduziert werden. Als Ziel definieren Hochuli Freund und Stotz, die relevante Fallthematik herauszuarbeiten und entsprechende Folgerungen abzuleiten. Dieser Schritt dient daher als Grundlage für den folgenden Schritt der Diagnose, wie auch für die Intervention (S. 228).

Die Aufgabe im Schritt Diagnose besteht darin, «differenzierte, wissens- und methodengestützte Deutungen zu einem Fall bzw. einer Fallthematik [...]» (S. 270) zu entwickeln, welche Hinweise für ein weiteres Vorgehen enthalten. Darin weiter enthalten sind zudem mögliche Erklärungen für ein Problem. Dabei werden Diagnosen als Hypothesen verstanden, die im Verlauf weiterentwickelt und überprüft werden. In diesem Schritt ist das Ziel, Hinweise für eine mögliche Intervention zu erhalten (S. 270).

Der Schritt der Zielsetzung beinhaltet einen anzustrebenden Sollzustand zu umschreiben, welcher als Handlungsleitung für den Unterstützungsprozess dient. In diesem Schritt findet die Aushandlung von Grobzielen mit dem Klient*innensystem statt. Mögliche Zielkonflikte sollen dabei vermieden werden. Zum einen besteht das Ziel für das Klient*innensystem in Bildungszielen. Zum anderen bestehen für die Professionellen Unterstützungsziele. Anhand der Grobziele soll eine Richtung für Veränderungen erarbeitet werden (S. 289).

Im fünften Schritt findet die Interventionsplanung statt. Nach Hochuli Freund und Stotz (2021) geht es in diesem Schritt um Folgendes: «[...] konkrete Antworten zu finden auf die Frage: «Was tun?»» (S. 313). Bildungsprozesse von Klient*innen sollen unterstützt und Möglichkeiten zur Verbesserung der Lebensbedingungen angeboten werden. Als Grundlage dazu dienen die Erkenntnisse aus dem Schritt der Analyse und Diagnose, wie auch die Grobziele, die im Schritt zuvor ausgehandelt wurden. Als Ziele nennen Hochuli Freund und Stotz, mit allen Beteiligten neue Interventionsideen zu finden, diese zu reflektieren und geeignete Interventionen auszuwählen, um eine erste Interventionsplanung vorzunehmen (ebd.).

Im sechsten Schritt, der Interventionsdurchführung, geht es darum, «wie das Geplante zu tun ist.» (Hochuli Freund & Stotz, 2021, S. 329). So sollen etwa Personen, Aufgaben oder Vorgehensweisen vernetzt werden und für einen entsprechenden Informationsfluss sorgen. Durch Controlling sollen Interventionen laufend überprüft und, falls nötig, angepasst werden. Hierbei ist das Ziel, das Klient*innensystem zum Erreichen der Zielsetzungen wirksam zu unterstützen (ebd.).

Der siebte und letzte Schritt, die Evaluation, beinhaltet eine systematische Untersuchung des Unterstützungsprozesses und die Ableitung von Folgerungen daraus. Eine Auswertung mit den Klient*innen ist dabei essenziell. In diesem Schritt soll das bisherige Vorgehen bewertet und Folgerungen für die weitere Arbeit abgeleitet werden (Hochuli Freund & Stotz, 2021, S. 346).

Nach diesen Ausführungen ist zum einen die Wichtigkeit eines strukturierten Vorgehens erkennbar, die eine Beratung im Kontext der Sozialen Arbeit auszeichnet. Zum anderen ist auch erkennbar, wie komplex ein Beratungsprozess ist. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich diese Schritte in der Praxis nur schwer voneinander zutrennen sind. Für die vorliegende Arbeit sind diese Ausführungen insofern wichtig, als dass daraus erkennbar wird, an welchen Stellen eine Intervention der Positiven Psychologie eingesetzt werden könnte. Im Kapitel 8 *Handlungsempfehlungen* wird darauf Bezug genommen.

6.3 Ganzheitliche Situationseinschätzung

In der Arbeitsintegration ist jede Fallsituation individuell zu betrachten. Was sind die individuellen Möglichkeiten und Fähigkeiten, welche dazu beitragen können, wieder einer Erwerbstätigkeit nachzugehen? Dabei sind die personalen, sozialen aber auch die gesellschaftlich-strukturellen Aspekte zu beachten. Ob jemand einer Erwerbsarbeit nachgeht, ist daher nicht nur auf personale Eigenschaften zurückzuführen, da der Arbeitsmarkt eine erhebliche Rolle spielt (Aeschbach et al., 2015, S. 2). Der Situationseinschätzung in der Arbeitsintegration kommt deshalb eine wichtige Bedeutung zu. Dabei wird laut Aeschbacher et al. (2015) rasch zwischen Motivierten und Unmotivierten sowie Arbeitsmarktfähigen und -unfähigen unterschieden, ohne auf die individuelle Situation zu achten (S. 1). Das Modell der ganzheitlichen Situationsanalyse von Aeschbacher et al. (2015) zeigt die vielfältigen Einflussfaktoren (S. 1) (siehe Abbildung 14):

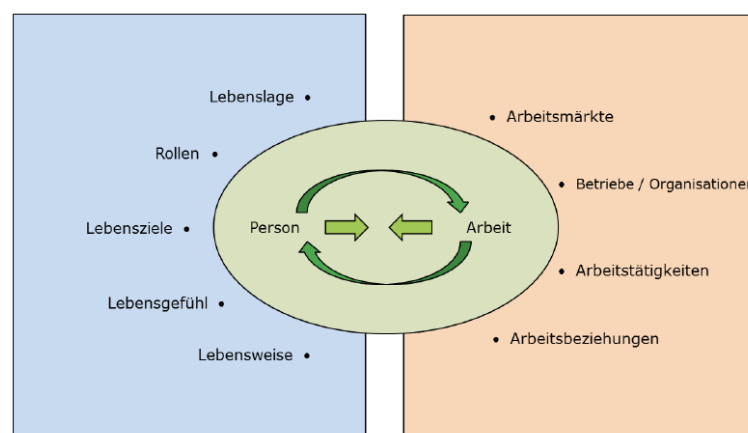


Abbildung 14: Modell ganzheitliche Situationseinschätzung (Aeschbach et al., 2015, S. 1)

Die vorliegende Bachelorarbeit kann nicht all diesen Einflussfaktoren gerecht werden. Weshalb sich die Autorinnen auf folgende drei wichtige Elemente beschränken: die Lebenslage, die Lebensziele sowie das Lebensgefühl. Obwohl die Elemente des Arbeitsmarktes, Arbeitstätigkeit sowie die Betriebe eine wichtige Rolle einnehmen, soll in dieser Arbeit ausschliesslich auf die personalen Aspekte eingegangen werden, da diese gut mit den nachfolgenden Interventionen der Positiven Psychologie in Verbindung gebracht werden können.

Bevor dies geschieht, wird auf das Zentrum dieses Modells, Person und Arbeit, eingegangen. Laut Aeschbach et al. (2015) zeigen die zentral gesetzten Elemente deutlich, dass die Situation immer individuell auf die Person zu betrachten ist, gleichzeitig jedoch auch die Arbeit mit ihren Strukturen und ihrer Verfügbarkeit als zweiten Teil in den Fokus genommen werden muss. Die beiden Komponenten Person und Arbeit haben einen wechselseitigen Einfluss aufeinander und sind mit Möglichkeiten aber auch Grenzen ausgestattet. Der Arbeitsmarkt, die Arbeitsbedingung und die -tätigkeit sind wie die Person selbst veränderbar (S. 3-4).

Ausgehend vom Individuum soll nun zuerst der Bereich der Lebenslage betrachtet werden. Gemäss Aeschbach et al. (2015) zeigen sich in der Lebenslage alle Möglichkeiten aber auch die Zwänge, welche zu Einschränkungen einer Person führen. Zu erwähnen sind hier die Bereiche der beruflichen Qualifikation und Sprachkenntnisse sowie die Erfahrungen im beruflichen Umfeld, welches auch die Fach-, Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenzen mit einbezieht. Doch auch die Kenntnis über neue Technologien ist eine Komponente (S. 4). Bezugnehmend auf das Kapitel 5.3 *Herausforderungen in der Arbeitswelt*, sind die Kenntnisse im Medialen Bereich sowie andere berufliche Weiterbildungen von grosser Wichtigkeit. In der Lebenslage spielt dazu die professionelle Unterstützung eine wichtige Rolle, welche die (Re-)Integration begleiten kann. Andere Bereiche wie Wohnsituation, Mobilität, Aufenthaltsstatus sowie die Gesundheit sind weitere Komponenten, welche in der Lebenslage eines Menschen zu beachten sind (S. 4-5).

Die Lebensziele sind laut Aeschbach et al. (2015) Ziele und Wünsche eines Menschen, wobei die Werte und Normen eine wichtige Rolle spielen. In Bezug zur Arbeitsintegration sind es die beruflichen Wünsche und Ziele, die die Fragestellungen führen, wo die Interessen einer Person liegen, wie die Motivation und die Motive dazu sind und ob diese Wünsche realisierbar sind. Die Beachtung und Überprüfung der Vereinbarkeit der Ziele mit der aktuellen Lebenslage ist von grosser Wichtigkeit (S. 5-6).

Mit dem Übergang zum Element Lebensführung können Zusammenhänge zum Thema dieser Bachelorarbeit hergestellt werden. Das Lebensgefühl ist laut Aeschbach et al. (2015) die Zusammenwirkung der Lebenslage, den Lebenszielen und der Rolle eines Individuums (S. 6). Die Rolle umfasst alle Rechte und Pflichten einer Person in den Bereichen der Arbeit, Familie, Gesundheit, Bildung sowie der Freizeit (S. 5). Wird das Lebensgefühl im Hinblick der Arbeitsintegration betrachtet, sind folgende Aspekte von Bedeutung (siehe Abbildung 15):

<p>Erleben der aktuellen Situation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wie Arbeitslosigkeit subjektiv erlebt wird • Identitätsverlust durch Verlust der Arbeitsstelle (allenfalls unter Einbezug der Schulzeit und relevanter Übergänge) • Erlebte Enttäuschungen, Schuld und Scham/Gesichtsverlust • Erlebte Abhängigkeit von staatlicher Unterstützung • Sichtweise und Erleben von Staat, Gesellschaft und sozialer Unterstützung • Erleben der Unterstützung (durch die Fachperson; durch den Beratungsprozess) <p><i>falls gesundheitliche und/oder finanzielle Probleme:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Erleben der gesundheitlichen Situation • Erleben der finanziellen Probleme
<p>Deutung der aktuellen (Lebens-) Situation und Biografie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Subjektive Erklärungen, warum es zur Stellenlosigkeit gekommen ist. • Deutung der aktuellen Lebenssituation. • Deutung des Zusammenhangs zwischen biografischen Erfahrungen und der aktuellen Situation • Bedeutung von Arbeit (oder Ausbildung, Beschäftigung) • Subjektive Erklärung der gesundheitlichen Situation oder finanzieller Probleme
<p>Einschätzung der Zukunft & Selbstwirksamkeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Einschätzung der Zukunft (Hoffnung/Befürchtungen, Vertrauen/Angst, Zuversicht/Resignation, Perspektive/Aussichten) • Selbstwirksamkeit (erleben) • Einschätzung Veränderbarkeit der Situation • Gefühl der Kontrolle über die Situation

Abbildung 15: Aspekte von Lebensgefühl in der Arbeitsintegration (eigene Darstellung, Aeschbach et al. 2015, S. 6-7)

Gerade das Lebensgefühl wird als wichtiges Element in dieser Bachelorarbeit gesehen. Werden doch hier viele Elemente angesprochen, welche bereits in vorangehenden Kapiteln thematisiert wurden. Die Einschätzung der aktuellen Situation hat einen Einfluss auf die Motivation und Selbstwirksamkeit einer Person. Ist die Person in der Sozialhilfe, hat sie bereits eine Bezugsdauer von Arbeitslosentaggeldern von etwa zwei Jahren hinter sich, bevor sie in die Sozialhilfe übergetreten ist. Das Gefühl von Selbstwirksamkeit hat sich durch die Erfahrungen von Exklusion, Stigmatisierung sowie den Zurückweisungen der unzähligen Bemühungen um eine Arbeitsstelle, bis dahin schon stark verringert.

Die Positive Psychologie setzt genau an diesen aufgeführten Elementen an und versucht herauszufinden, wie das Lebensgefühl einer Person durch Interventionen verbessert werden kann. Mehr dazu im *Kapitel 7 Interventionen der Positiven Psychologie und deren Wirkung*.

Nachdem der Beratungsprozess beschrieben wurde, ist die Sicht auf die Methode wichtig. Hier eignet sich die lösungsorientierte Beratung besonders. Wie die Positive Psychologie beschäftigt sie sich mit der Ressourcenaktivierung sowie die Schaffung von neuen Wahlmöglichkeiten, welche zu einer Verbesserung des Wohlbefindens führen können (Bamberger, 2015, S. 58-59).

6.4 Lösungsorientierte Beratung

Im Hinblick auf die Beratung mit Sozialhilfebezüger*innen in der Arbeitsintegration scheint das die lösungsorientierte Beratung als geeignet. In der lösungsorientierten Beratung wird der Fokus auf die Lösung, Ressourcen und Kompetenzen gelegt. Diese sind aus Sicht von Tobler (2004) in der Beratung mit erwerbslosen Personen eine wichtige Voraussetzung. Durch viele Absagen, Stigmatisierungserlebnisse und mangelnder Einsatz der eigenen Stärken ist eine Neuentdeckung der eigenen Ressourcen von grosser Wichtigkeit (S. 143). Im folgenden Kapitel werden die wichtigsten Grundannahmen der lösungsorientierten Beratung erläutert. Wir wissen, dass sich die lösungsorientierte Beratung aus dem systemischen Ansatz, und damit der Systemtheorie, entwickelt hat. Da sich die vorliegende Arbeit mit Interventionen in der Beratung auseinandersetzt, wird jedoch auf Ausführungen der Systemtheorie verzichtet.

Nach Bamberger (2015) gibt es acht verschiedene Grundannahmen für eine lösungsorientierte Beratung (S. 17). Diese sind in der folgenden Abbildung 16 abgebildet.

Klient*innen sind Expert*innen ihres Lebens	Damit ist gemeint, dass Klient*innen am besten wissen, wie sie bis anhin das eigene Leben gemeistert haben. Das Aufsuchen einer Beratung spricht zudem weiter für eine Lebensexpertise
Klient*innen verfügen über vielfältige Ressourcen	Damit sind nach Bamberger (2015) «Fähigkeiten, Fertigkeiten, Anlagen, Erfahrungen, Einstellungen, Ziele, Beziehungen usw., um das Leben zu gestalten» (S. 17) gemeint.
Probleme sind etwas Normales	Probleme können insofern als normal betrachtet werden, als dass sie zu einem Leben dazugehören und bezeichnen Übergänge, mit einer Situation neu umzugehen. Probleme können daher auch als Vorboten von etwas Neuem angesehen werden.
Probleme sind nicht die ganze Zeit existent	Die Probleme beeinträchtigen die Klient*innen nicht die ganze Zeit, sondern es gibt auch Ausnahmen.
Lösung heisst, das, was funktioniert, häufiger zu tun	Entsprechende Lösungen können etwa während Ausnahmen passieren, die dann als Grundlage und Fundament für weitere Lösungen stehen können.
Lösung wirkt selbstverstärkend	Mehr von dem machen, was funktioniert, damit sich ein verstärkender Entwicklungsprozess bilden kann.
Berater*innen erweitern die Optionen	Die Berater*innen unterstützen Klient*innen darin, ihre Ressourcen nutzen zu können und Autonomie zu erlangen.
Berater*innen sind Bewunderer von Autonomie	Die Berater*innen nehmen die Klient*innen in ihrer Autonomie mit vollem Respekt und Wertschätzung wahr.

Abbildung 16: Lehrsätze der lösungsorientierten Beratung (eigene Darstellung auf der Basis von Bamberger, 2015, S. 17)

Nach von Schlippe und Schweitzer (2016) wird bei der lösungsorientierten Beratung direkt auf die Lösung zugegangen, da die Annahme besteht, dass das Sprechen über Probleme weitere Probleme verursacht. Aufgrund der vielfältigen Ressourcen von Klient*innen können die Probleme gelöst werden (S. 55-56). Die lösungsorientierte Beratung ist laut Bamberger (2015) ein Prozess der Kooperation und Kommunikation, um die Lebensqualität des Klientel zu erhöhen (S. 71). Als Werkzeuge verwendet die beratende Person, nebst dem Zuhören und dadurch die achtsame Zuwendung zum Klientel, die ressourcenfokussierten Fragestellungen, welche zur Erweiterung des Selbstbildes beitragen. Durch die wertschätzende Haltung und Fokussierung auf die Kompetenzen und Ressourcen des Gegenübers, wird die Selbstwertschätzung des Gegenübers erhöht. Die Entwicklung der Klient*in wird durch Ermutigungen der Ressourcen und Kompetenzanwendung gefördert (Bamberger, 2015, S. 71).

Die lösungsorientierte Beratung ist laut Bamberger (2015) zukunfts-fokussiert. Der Fokus weg vom Problem, hin zur Lösung und zur Zukunft macht diese Beratung aus. Die Klient*innen werden eingeladen, mögliche Lösungen in der Zukunft zu suchen (S. 59). Diese Änderung der Sichtweise ist gemäss Tobler (2004) eine wichtige Herangehensweise in der Beratung mit erwerbslosen Personen. Durch die oft verbreitete Problemorientierung und Ohnmachtsgefühle ist die Sicht auf mögliche Lösungen getrübt (S. 130). Die Erhöhung der Wahlmöglichkeiten ist aus Sicht von von Schlippe und Schweitzer (2016) eine andere Aufgabe und hängt dabei stark mit der Fokussierung auf die Zukunft zusammen. Dabei soll das Augenmerk auf neue oder erweiterte Möglichkeiten gelenkt werden (S. 200). Passend dazu ist die Aussage von von Foerster (1988): „Handle stets so, dass du die Anzahl der Möglichkeiten vergrösserst“ (S. 33). Die Konzentration auf das, was im Moment ist, soll durch Unterstützung der Berater*in auf das was sein könnte, gelenkt werden (Bamberger, 2015, S. 59). Die Zentrierung und Suche nach Ressourcen stellen eine weitere Haltung dar. Sie sind tragend, wenn die Suche nach Alternativen gestaltet wird. Der eigene Anteil und bereits Umgesetztes wird in dieser Möglichkeitsvergrößerung miteinbezogen (Bamberger, 2015, S. 60).

Erkennbar ist also, dass in der lösungsorientierten Beratung die Lösung fokussiert wird. Die Klient*innen werden als Expert*innen ihres eigenen Lebens gesehen, wodurch eine Atmosphäre der Wertschätzung geschaffen wird. Bereits das aktive Zuhören wie auch die Zuwendung zu Klient*innen können zu einer möglichen Veränderung beitragen. Hier ist besonders der Punkt der vorhandenen Ressourcen relevant, da die Positive Psychologie vor allem auf vorhandene Ressourcen abzielt. Bamberger (2015) erwähnt, dass es in der Positiven Psychologie darum gehe, psychische Ressourcen zu identifizieren, die einen Menschen stark machen und das Wohlbefinden fördern (S. 63). Entsprechend stellt die Arbeit mit Ressourcen in der lösungsorientierten Beratung wie auch in der Positiven Psychologie ein zentraler Punkt dar. Es ist zu erkennen dass die lösungsorientierte Beratung als geeignete Möglichkeit dient, Interventionen der Positiven Psychologie zu verwenden.

7 Interventionen der Positiven Psychologie und deren Wirkung

Interventionen sind laut Hochuli Freund und Stotz (2021) im sozialarbeiterischen Bereich das Dazwischentreten zwischen Mensch und Problem und sind zielgerichtetes und geplantes Handeln (S. 292). Diese Interventionen müssen laut Wolf (2015) legitim und somit immer nachvollziehbar und begründet sein (S. 68). Müller (2017) unterscheidet zudem bei Interventionsarten zwischen Freiwilligkeit und dem Einwirkungsgrad, wobei der Einwirkungsgrad so weit wie

möglich minimiert werden soll (Müller, 2017, S. 156). In der situations- und personenbezogenen Dienstleistung der Sozialen Arbeit sind Interventionen vor allem auf die Veränderung von Lebensbedingungen der Person selbst und deren Lebensweise bezogen (Hochuli Freund & Stotz, 2021, S. 294-295). Unterschieden wird in den situations- und personenbezogenen Interventionen auch zwischen den materiellen (Gelder, Räume, Medien) und immateriellen Dienstleistungen (Kontakt, Beratung, Netzwerk) (Müller, 2017, S. 160). Interventionen sollen immer gemeinsam mit den Klient*innen geschehen. Im Verlaufe des Unterstützungsprozesses sollen die Aktivitäten von den Sozialarbeitenden zudem verringert werden (Hochuli Freund, 2021, S. 294) In der Sozialen Arbeit sind also Interventionen ein vermittelndes Handeln und Dazwischentreten zwischen der Person und dem Problem mit legitimer Begründung.

In der Positiven Psychologie sind Interventionen gemäss Blickhan (2018) alltagstaugliche, einfache und wirksame Tätigkeiten um positive Gefühle, positive Gedanken sowie positive Verhaltensweisen zu fördern. Von der Linderung von Symptomen wird dabei abgesehen. Zudem geht es darum, Erlerntes aus vergangenen Erfahrungen sowie die Interpretation auf Jetziges neu zu gestalten. Sie dienen zur Steigerung des Wohlbefindens und der psychischen Leistungsfähigkeit, welche sich im Aufblühen einer Person wieder findet (S. 323-325). Blickhan (2018) merkt hier an, dass die Positive Psychologie zwar den Anspruch auf die empirische Überprüfung der Interventionen hat, diese aber aufgrund des grossen Zuwachses von neuen Übungen verunmöglicht (S. 325). Auch in dieser Arbeit wird versucht, nur auf empirisch untersuchte Übungen einzugehen. Ausgewichen auf andere Übungen wird dort, wo es sinnvoll ist.

Die Wirksamkeit dieser Interventionen wurden durch Sin und Lyubomirsky (2009) erforscht. Es konnte nachgewiesen werden, dass sich durch die Anwendungen das Wohlbefinden der Teilnehmenden bedeutsam gesteigert hat und sich im Gegenzug depressive Symptome gelindert haben (Sin & Lyubomirsky, 2009/eigene Übersetzung).

Laut Blickhan (2018) ist, nebst der fundierten Erforschung der Wirkung vor allem die Alltagstauglichkeit, Einfachheit und Wirksamkeit der Interventionen massgebend (S. 323). Parks und Biswas-Diener (2012) geben als Kriterien für die Interventionen der Positiven Psychologie (PPI) folgendes an:

- Das primäre Ziel von Interventionen ist die Bildung von positiven Variablen wie Wohlgefühl, positive Emotionen und Sinn
- Der Erfolg der Interventionen ist empirisch belegt. Durch die Empirie können die Veränderungsprozesse beschrieben werden.

- Die empirischen Belege zeigen eine Verbesserung der Variablen für die Personen, welche die PPI ausführen, sowohl im klinischen als auch im nicht-klinischen Umfeld.

(Parks & Biswas-Diener, 2012/eigene Übersetzung).

Obschon sich die Positive Psychologie auf positive Themen fokussieren möchte, will sie die negativen Emotionen des Alltages nicht ignorieren (Ebner, 2017, S. 271). Wie Wood et al. aufgreifen, kann die Verkennung von weniger schönen und guten Aspekten des Lebens sogar negative Auswirkungen herbeiführen (Wood et al., 2016; zit in Ebner, 2017, S. 271). So kann der Fokus auf das positive Empfinden als Art of Life angesehen werden, was beispielsweise eine Depression hervorrufen oder verstärken kann (Ford et al., 2014; zit in Ebner, 2017, S. 271). Interessant ist zudem zu betonen, dass laut Sin und Lyubomirsky Interventionen der Positiven Psychologie vor allem bei älteren Menschen wirken. Als Erklärung dafür nennen sie die persönliche Reise und die Selbstregulation, welche im Alter zunehmen (S. 483/Übersetzung, D. Blickhan, 2018, S. 335).

Werden nun die beiden Begrifflichkeiten von Interventionen in der Positiven Psychologie und deren der Sozialen Arbeit verglichen, ist eine Übereinstimmung in der nachvollziehbaren Handlung zu erkennen, welche in der Positiven Psychologie eine empirische Grundlage erfordert. Diese wird in der Sozialen Arbeit durch das professionelle und reflektierte Handeln gerechtfertigt. Doch auch die erhofften Wirkungen einer Intervention haben sie gemein. Die Positive Psychologie sowie die Soziale Arbeit befassen sich mit dem Menschen und seiner Lebensweise und setzen da an.

Nachdem nun auf den Begriff der Intervention eingegangen wurde, sollen vier dieser Interventionen der Positiven Psychologie und dessen Wirkungen erläutert werden. Von den unzähligen Interventionen scheinen auf den ersten Blick diese vier als geeignet für das Setting der Arbeitsintegration.

7.1 Stärken stärken

Stärken sind laut Biswas-Diener «persönliche, überdauernde Muster von Gedanken, Gefühlen und Verhaltensweisen. Sie sind individuell, geben Energie und ermöglichen beste Leistung» (Biswas-Diener, 2010; zit. in Blickhan, 2018, S. 101). Laut Niemiec (2017; zit. in Blickhan, 2018) entwickeln sich individuelle Stärken weiter und werden durch die häufige Nutzung stabilisiert (S. 102-103). Auch Bamberger (2015) sieht Stärken, welche hier auch Ressourcen genannten werden, als individuell, zielführend sowie kontextabhängig. Sie dienen dazu, Bedürfnisse zu befriedigen und sich das Leben so zu gestalten, wie es gewünscht wird (S. 60-61). Er sieht daher

Ressourcen als Gegensatz zu Problemen. Kontextabhängig sind sie daher, weil nicht jede Stärke immer und überall angewendet werden kann, sondern die Anwendung situativ unterschiedlich ist (Bamberger, 2015, S. 60-61).

Als zentrales Konzept der Positiven Psychologie gelten laut Blickhan (2018) die Charakterstärken (S. 104). Entwickelt wurde die Aufstellung der Charakterstärken durch Peterson und Seligman in Zusammenarbeit mit dem Values-in-Action Institut. Die Auflistung beinhaltet 24 Charakterstärken, welche in sechs Tugenden unterteilt werden können (S. 106-107). Tugenden werden als sittlich wertvolle Eigenschaft eines Menschen bezeichnet (Duden, ohne Datum). Charakterstärken sind psychologische Merkmale, welche eine Vielzahl von Eigenschaften mitbringen. Sie sind unter anderem kulturübergreifend, erstrebenswert und positiv bewertet, sie wirken erfüllend und verleihen individuell Zufriedenheit. Charakterstärken können als Wesensmerkmale eines Menschen angesehen werden. Die Stärken werden zudem in vielen Institutionen gefördert und kultiviert (S. 108). Charakterstärken werden auch als «innerer Determinante des guten Lebens» verstanden (Ruch & Proyer, 2011, S. 64).

Die Tugenden werden wie folgt bezeichnet: Weisheit und Wissen, Mut, Humanität, Gerechtigkeit, Mässigung und Transzendenz (Blickhan, 2018, S. 110). Durch das Values-in-Action Institute wurde ein Fragebogen konstituiert (Peterson & Seligman, 2004). Dieser wurde von Willibald Ruch, Professor für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik an der Universität Zürich ins Deutsche übersetzt (Ruch et al., 2010)¹.

Charakterstärken werden auch als Werte bezeichnet. Sie sind nach Blickhan (2018) «universell moralisch wertvolles Verhalten» (S. 126). Sie können entwickelt werden und mannigfache Ausprägungen aufweisen. Menschen identifizieren sich mit den unterschiedlichen Stärken. Bei einer starken Identifizierung und einer gefühlten Zugehörigkeit der Stärke zu dem eigenen Selbstbild, wird von einer Signaturstärke gesprochen. Sie sind auf der Ebene der eigenen Identität zu finden (S. 125-127). Mit dem Test der Charakterstärken können Menschen in Berührung mit ihren Stärken gebracht werden (Seligman, 2012, S. 61). Durch verschiedene Übungen mit den Charakterstärken konnten festgestellt werden, dass die Depressivität in den darauffolgenden drei bis sechs Monaten verringert werden konnte (Seligman et al., 2005, S. 410-412). In der folgenden Abbildung sind die 24 Charakterstärken und deren Kategorisierung in die Tugenden aufgezeigt.

¹ Der Fragebogen kann unter www.charakterstaerke.org ausgefüllt werden und wird direkt ausgewertet.

Es wird jedoch auf eine weiterführende Beschreibung verzichtet, da es den Rahmen dieser Bachelorarbeit übersteigt.

<p>Weisheit und Wissen Kreativität, Neugier, Liebe zum Lernen, Aufgeschlossenheit, Weisheit</p> <p>Mut Authentizität, Tapferkeit, Lebenskraft, Ausdauer</p> <p>Humanität Freundlichkeit, Bindungsfähigkeit, soziale Intelligenz</p> <p>Gerechtigkeit Fairness, Führungsvermögen, Teamfähigkeit/Loyalität</p> <p>Mäßigung Vergebungsbereitschaft, Bescheidenheit, Umsicht, Selbstregulation</p> <p>Transzendenz Sinn für das Schöne und Gute, Dankbarkeit, Hoffnung, Humor/Verspieltheit, Spiritualität</p>
--

Abbildung 17: Die 24 Charakterstärken im Überblick (eigene Darstellung auf Basis von Blickhan, 2018, S. 110)

Laut Blickhan (2018) werden Charakterstärken im Verlaufe eines Lebens entwickelt und hängen von der individuellen Lernerfahrung ab. Sie sind Gewohnheiten im eigenen Denken, Fühlen und im Verhalten eines Menschen. Doch jeder Mensch entwickelt zudem Signaturstärken. Diese Signaturstärken gehören zu den Charakterstärken, mit welchen sich ein Mensch identifizieren kann und Freude daran hat, diese einzusetzen. Durch das Praktizieren dieser Signaturstärke stellt sich ein Erfolg ein, da diese rascher weiterentwickelt werden können. Signaturstärken verleihen einem Menschen die Fähigkeit, die Stärken neu einzusetzen und dadurch die Kreativität zu fördern. Zu guter Letzt wird durch den Einsatz der Stärken, das Flow-Erlebnis gefördert, es verleiht Energie und ermöglicht dadurch den Ausbau von Kompetenzen (S. 125). Ein Flow-Erlebnis bedeutet die Erfahrung völlig vertieft in eine Aufgabe zu sein, dabei aufzugehen und den Handlungsablauf als glatt und fließend wahrzunehmen (S. 171).

Wie bereits im Kapitel 5.5 *Arbeitsintegration von Ü50* ausgeführt, ist der Zugang zu den eigenen Stärken bei Menschen mit einer längeren Erwerbslosigkeit, erschwert. Die folgende Intervention kann dabei unterstützen die eigene Stärke wieder zu finden und dadurch die Selbstwirksamkeit zu stärken. Die Intervention ist so beschrieben, dass sie dem Klientel beschrieben werden kann.

Stärken lebendig werden lassen

Zum Start der Intervention soll der Test zu den Charakterstärken auf www.charakterstaerken.org durchgeführt werden.

Der Test zeigt die Stärken in einer Rangfolge auf. Aus dem Ergebnis des Tests sollen die ersten fünf Stärken genommen werden.

- Beschreiben Sie eine Stärke in einem kurzen Satz in eigenen Worten.
- Finden Sie Beispiele aus dem Alltag wie jemand diese Stärke in angemessener Ausprägung, sinnvoll und wirksam einsetzt.
- Welche Musterbeispiele kennen Sie für diese Stärke?
- Durch welche gesellschaftlichen Rituale oder Institutionen wird diese Stärke gefördert?
- Auf welche Ideen hat Sie diese Reflexion gebracht, wie Sie die Stärke in Ihrem Alltag künftig einsetzen können?

Abbildung 18: Stärken lebendig werden lassen (eigene Darstellung, Blickhan, 2018, S. 141)

7.2 Selbstwirksamkeit

Selbstwirksamkeit und Selbstwirksamkeitserwartung bedeuten laut Blickhan (2018) die eigene Annahme, Aufgaben erfolgreich bewältigen zu können. Menschen mit einer guten Selbstwirksamkeit gehen davon aus, selbst einen Einfluss auf das Geschehen und auf den Verlauf nehmen zu können. Eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung zeichnet sich dadurch aus, dass ein Mensch daran glaubt, eine schwierige Situation durch die eigenen Kompetenzen und Einfluss lösen zu können (S. 230). Durch das Vertrauen auf die eigenen Kompetenzen erhöht sich die Ausdauerfähigkeit eines Menschen und eine Anfälligkeit auf Depression und Angststörungen kann vermindert werden. Dadurch dass die Selbstwirksamkeitserfahrung hoch ist, wagt sich eine Person auch eher an eine grössere Herausforderung heran, was wiederum zu einer Bestätigung von den eigenen Fähigkeiten führen kann (ebd.). Selbstwirksamkeit kann laut Bandura (2007; zit. in Blickhan, 2018) durch eigene Erfolgserlebnisse oder stellvertretende Erfahrungen erfahren werden (S. 231). Die eigenen Erfolgserlebnisse stärken den Glauben an die eigenen Fähigkeiten und steigern dadurch das Vertrauen, auch andere derartige Situationen meistern zu können. Wird bei Misserfolgen das eigene Können angezweifelt, so kann dies dazu führen in Zukunft gleichwertige Situationen zu meiden. Dadurch können keine neuen Erfahrungen der eigenen Kompetenzen gemacht werden (Bandura, 2007; zit. in Blickhan, 2018, S. 231). Selbstwirksamkeitserfahrungen können des weiteren durch verbale Ermutigungen, also durch positive Rückmeldungen von nahestehenden Personen und Rollenvorbildern wie den Eltern oder Vorgesetzten gemacht werden (S. 232). Auch Zeichen von körperlichen Signalen können die Erwartungen steigern oder senken. So sind positive Emotionen förderlich für die Selbstwirksamkeit, wohingegen negative Auswirkungen wie beispielsweise starkes Herzklopfen oder andere Stressreaktionen Interpretationen von Bedrohung oder Angst hervorrufen (Bandura, 2007; zit. in Blickhan, 2018, S. 232). Die

Selbstwirksamkeit hat somit Auswirkungen auf die eigene Motivation, die Ausdauer der Aufgabenlösung und auf die Zufriedenheit. Mit der nachfolgenden Übung soll die Selbstwirksamkeitserwartung wieder erhöht werden.

Best Possible Selves

- Wählen Sie eine Zeit in der Zukunft (5-15 Jahre).
- Stellen Sie sich ihr zukünftiges Ich vor. Dabei kann der Fokus entweder auf berufliches, privates oder die Gesundheit gelegt werden.
- Sie haben dabei Ihre Stärken eingesetzt, Chancen genutzt und Ziele verfolgt.
- Beschreiben Sie Ihr «Best Possible Self» in Ich-Form «Ich bin..., kann..., mache...»

Diese Übung dauert ungefähr 20 Minuten und soll schriftlich festgehalten werden.

Abbildung 19: Best Possible Selves (eigene Darstellung auf Basis von Blickhan, 2018, S. 220)

7.3 Mit positiven Emotionen zu erhöhtem Wohlbefinden

Wohlbefinden gehört zu den Hauptthemen in der Positiven Psychologie, was bereits im Kapitel 2.2 *Ziele und Theorie* ausgeführt wurde. Wohlbefinden entsteht demnach nach Blickhan (2018) aus der Gegenüberstellung von positiven und negativen Emotionen sowie der Lebenszufriedenheit (S. 30). Negative und positive Gefühle unterscheiden sich untereinander einerseits durch die Wertung von positiv und negativ, andererseits durch ihre Intensität und Dauer. Negative Gefühle werden länger wahrgenommen. Die Erinnerung an ein unangenehmes Erlebnis bleibt länger präsent und kann besser abgerufen werden. Dadurch dass die Aufmerksamkeit länger auf dem negativen Erlebnis bleibt, wird das Denken eingeschränkt. Im Gegensatz dazu sind positive Gefühle nicht so klar. Positive Gefühle sind zwar häufiger, gehen jedoch oft auch mit anderen Emotionen einher und werden deshalb nicht so rasch erkannt (S. 73).

Laut Fredrickson (2011) können positive Gefühle die Kreativität hervorrufen und den Denkhorizont erweitern, wodurch der Prozess einer Lösungsfindung angeregt wird (S. 35-36). Positive Gefühle sollten daher eine Häufigkeit und Regelmässigkeit aufweisen. Diese Überlegungen widerspiegeln sich in der Broaden-and Build-Theorie (Fredrickson, 2011, S. 30). Erfährt ein Mensch regelmässig positive Emotionen, kann langfristig die Wahrnehmung erweitert werden («broaden»). Dadurch unterstützen positive Emotionen die Flexibilität, Kreativität und die Resilienz eines Menschen. Werden positive Gefühle regelmässig erlebt, können dadurch Ressourcen aufgebaut werden («build») (Blickhan, 2018, S. 75).

Blickhan (2018) ergänzt, dass dank positiver Emotionen soziale Ressourcen, also positive Beziehungen, aufgebaut werden oder sogar das Immunsystem gestärkt werden können (S. 76).

Nebst diesen beiden Stärkungen werden die handlungsbezogenen, emotionalen und intellektuellen Ressourcen positiv beeinflusst. So wurde eine Erhöhung der Selbstwirksamkeit, Selbstakzeptanz, Optimismus, Flexibilität im Verhalten, dem Sinnerleben und der Achtsamkeit wahrgenommen (Blickhan, 2018, S. 76). Die Broaden-and-Build-Theorie wird in der folgenden Abbildung 20 übersichtlich dargestellt.

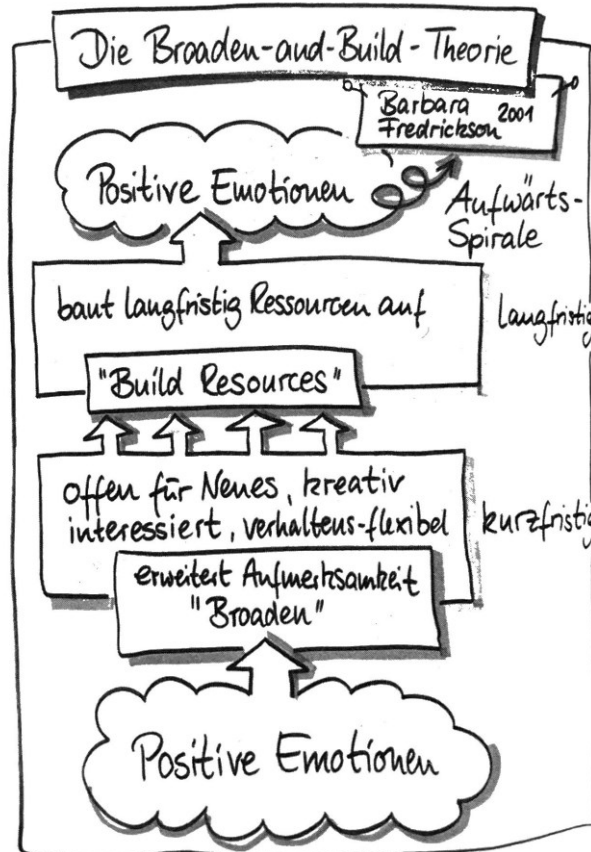


Abbildung 20: Broaden-and-Build-Theorie (Blickhan, 2018, S. 76)

Es gibt eine Vielzahl von Interventionen zu positiven Emotionen (Blickhan, 2018, S. 91). Hier werden zwei davon aufgeführt.

Positiver Tagesrückblick

Mit dieser Übung sollen positive Momente des Tages nochmals erlebt und reflektiert werden. Dadurch kann die Selbstwirksamkeit unterstützt werden, indem die Wahrnehmung, was der eigene Anteil an diesem Erlebnis ist, gestärkt werden.

Dazu werden am Abend zwei Fragen für sich selbst schriftlich beantwortet:

- Was war heute schön?
- Wie habe ich dazu beigetragen?

Abbildung 21: Positiver Tagesrückblick (eigene Darstellung auf der Basis von Blickhan, 2018, S.91)

4 Evening Questions

Der positive Tagesrückblick kann mit folgenden Fragen erweitert werden:

1. Was hat mir heute Freude bereitet?
2. Wo habe ich mich heute lebendig gefühlt?
3. Wofür und wem kann ich heute dankbar sein?
4. Welche Stärken konnte ich heute ausleben?

Abbildung 22: 4 Evening Questions (eigene Darstellung auf der Basis von Ebner, 2017, S. 274)

Die Auswirkungen dieser Interventionen zeigt Ebner (2017) auf. Durch die regelmässige Durchführung dieser Übung wird eine Veränderung in der Wahrnehmung von Alltagssituationen wahrnehmbar und Neuinterpretationen ermöglicht. Dadurch dass der Alltag anders betrachtet wird, ergibt sich eine neue Sichtweise sowie das Erlebnis von mehr Wertschätzung, Erkennung von Stärken und Dankbarkeit. Dies wiederum führe zu einer Verhaltensänderung und zur Stärkung der Selbstwirksamkeit (S. 279). Ebner (2017) empfiehlt, dass die Ergebnisse dieser Übung für die Zusammenarbeit mit den Klient*innen im Beratungsprozess verwendet werden. Er weist jedoch auch darauf hin, dass durch diese Übung kein Erwartungsdruck aufzusetzen ist und die negativen Aspekte und Emotionen des Lebens nicht zu ignorieren sind. Dies den Klient*innen mitzugeben ist von grosser Wichtigkeit (S. 280).

Seligman et al. (2005) fanden in einer Studie heraus, dass bei Personen, welche diese Übung regelmässig am Abend durchführten, das subjektive Glückempfinden gestiegen ist. Die Wirkung konnte auch noch sechs Monate später nachgewiesen werden (S. 416/eigene Übersetzung).

8 Handlungsempfehlungen

Nach den Ausführungen dieser Arbeit wird nun die Fragestellung 3 «*Inwieweit können die Interventionen der Positiven Psychologie in der Arbeitsintegration der Sozialhilfe integriert werden?*» beantwortet.

Wir beziehen uns in den Empfehlungen explizit auf die Zielgruppe der Personen Ü50, jedoch können diese Handlungsempfehlungen auch in der Zusammenarbeit mit allen anderen betroffenen Personen umgesetzt werden.

Sozialhilfe mit der zentralen Aufgabe der beruflichen Integration sowie der Sicherung der Existenz lässt sich dem Zwangskontext zuordnen. Sie steht im Doppelmandat der Hilfe und Kontrolle. Sind Menschen auf Sozialhilfe angewiesen, haben sie bereits eine längere Zeit der Arbeitslosigkeit hinter sich und sind meist seit langer Zeit mit Misserfolgen in der Stellensuche

konfrontiert. Die Auswirkungen wurden im Kapitel 3.4 *Erwerbsarbeit und Gesundheit* beschrieben. In der Sozialhilfe ist deshalb mit Klient*innen zu rechnen, welche einen geringen Zugang zu ihren Stärken haben, resigniert sind und an ihrer Selbstwirksamkeit zweifeln. Durch die lösungsorientierte Beratung kann die Klientel in der Stärkung der Stärken und Selbstwirksamkeit unterstützt werden. Der Berufskodex der Sozialen Arbeit zeigt das Ziel und Verpflichtung von Professionellen der Sozialen Arbeit als „[...]Menschen zu begleiten, zu betreuen oder zu schützen und ihre Entwicklung zu fördern, zu sichern oder zu stabilisieren“ (AvenirSocial, 2010, S. 7). Die fachlichen Erklärungen, Methoden und Vorgehensweisen dazu begründet die Soziale Arbeit dabei auf ihre wissenschaftlich fundierte Grundlage (AvenirSocial, 2010, S. 8).

Weber und Kunz (2016) sehen eine Aufgabe der Sozialen Arbeit darin, Menschen zu unterstützen, Veränderungen in ihrem sozialen und persönlichen Umfeld herbeizuführen und somit ihr Leben wieder selbstwirksam zu bewältigen und zu gestalten (S. 10). Dazu stehen in der Sozialen Arbeit methodische Werkzeuge zur Verfügung. Die vorliegende Bachelorarbeit fokussiert sich auf die Kooperative Prozessgestaltung (*Kapitel 6.2*) und die lösungsorientierte Beratung (*Kapitel 6.4*). Mit der Kooperativen Prozessgestaltung besteht die Möglichkeit den Beratungsprozess im professionellen Kontext zu erfassen und zu strukturieren (Hochuli Freund & Stotz, 2021, S. 140). In diesem Zusammenhang und in Bezug auf die Thematik der Arbeitsintegration wurde das Modell der ganzheitlichen Situationseinschätzung von Aeschbach et al. (2015) vorgestellt. Dieses Modell soll dazu dienen die personalen, sozialen aber auch die gesellschaftlich-strukturellen Aspekte von Arbeitslosigkeit zu beachten (S. 2).

Es lässt sich im Prozessablauf der Kooperativen Prozessgestaltung gut im Schritt der Situationserfassung und Analyse einfügen und liefert so Anregungen für eine ausdifferenzierte Wahrnehmung. Die lösungsorientierte Beratung legt den Fokus auf die möglichen Lösungen und vorhandene Ressourcen. Dies ist in der Arbeit mit arbeitslosen Personen zentral, da diese von den psychosozialen Folgen der Arbeitslosigkeit betroffen sind und die eigenen Stärken und innewohnenden Ressourcen erst wieder entdecken müssen (Tobler, 2004, S. 143). Wichtig ist hier nochmals zu erwähnen, dass die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit sehr individuell sind, je nach vorhandenen Bewältigungsressourcen, der biografischen Vorgeschichte, den sonstigen Lebensumständen und Ressourcen im Bereich der Finanzen, der persönlichen Ressource und dem Sozialen Umfeld (Kieselbach & Wacker, 2000, S. 114-120).

Als Ergänzung zur lösungsorientierten Beratung eignen sich die Interventionen der Positiven Psychologie, welche zum Teil bereits wissenschaftlich überprüft und ihre Wirkung bestätigt wurde. Die Ansätze der Positiven Psychologie wie auch die der lösungsorientierten Beratung

sind auf Ressourcen ausgerichtet, weshalb die Positive Psychologie grundsätzlich gut integriert werden kann. Aufgrund des komplexen Zusammenspiels diverser Einflussfaktoren im individuellen Fall in der Beratung mit arbeitslosen Personen, würden wir eine differenzierte Empfehlung folgendermassen formulieren: Wenn sich in der Beratung bei der Situationserfassung und Analyse (in unserem Fall mit dem Prozessmodell Kooperative Prozessgestaltung auch mit Einbezug der ganzheitlichen Situationseinschätzung) eine Diagnose und dann Zielsetzung ableiten lässt, welche mit Interventionen der Positiven Psychologie adressiert werden können, sollten die Interventionen der Positiven Psychologie in die Interventionsplanung miteinfließen. Wichtig scheint aus unserer Sicht der Aufbau oder das Wiederentdecken von (intrinsischer) Motivation und auch das Erleben von positiven Emotionen, wo doch die Thematik der Arbeit für die betroffenen Personen seit einer längeren Zeit eher negativ konnotiert war.

Für die detailliert beschriebenen Interventionen aus dem Kapitel 7 *Interventionen der Positiven Psychologie und deren Wirkung* sehen wir die folgenden Anwendungsmöglichkeiten. Die Intervention zur Stärkung der Stärken (*Kapitel 7.1*) sehen wir als eine gute Ergänzung im Bereich der Situationserfassung und Analyse. Sie kann dazu dienen, der Klient*in sowie der Beratungsperson zu Beginn des Prozesses aufzuzeigen, wo die Stärken der zu beratenden und unterstützenden Person liegen. Wird nach dem Teilschritt Diagnose klar, dass die Person erschwerten Zugang zu ihren Stärken hat, könnte ein Ziel daraus abgeleitet werden, diese wieder zu erschliessen. Somit könnte diese Intervention zur Erreichung des Zieles eingeplant werden. Die Auswertung des Tests der Charakterstärken könnte die Stärken aufzeigen, welche der Person innewohnenden. An diese Stärken könnte in den folgenden Beratungsgesprächen angeknüpft werden. Mit der Weiterführung der Intervention „Stärken lebendig werden lassen“ kann der Klient*in aufgezeigt werden, wie die Stärken eingesetzt werden könnten und so neue Sichtweisen eröffnen.

Bei der Intervention „Best possible Selves“ (*Kapitel 7.2*) sehen wir den Einsatz im Prozessschritt der Ziele. Durch den Blick in die mögliche Zukunft und wie dabei die eigenen Stärken und Chancen genutzt und Ziele verfolgt werden, ermöglicht sie eine positive Zukunftsvorstellung über das Selbst zu erlangen (Blickhan, 2018, S. 78). Gleichzeitig werden so Kompetenzen ersichtlich und die Selbstwirksamkeitserwartung wird vergrössert, was Motivation verleiht, auch in schwierigeren Zeiten ausdauernd zu bleiben, grössere Herausforderungen zu wagen und nach vorne zu blicken (Blickhan, 2018, S. 230).

Die Interventionen im Bereich der Positiven Emotionen (*Kapitel 7.3*) sind aus unserer Sicht generell einsetzbar. Wichtig ist, regelmässig positive Emotionen zu verspüren, um einen Effekt zu haben (Fredrickson, 2013; zit. in Blickhan, 2018, S. 75). Die Interventionen der «Positiver

Tagesrückblick» oder auch der «4-Evening-Questions» können beispielsweise gut als «Hausaufgaben» den Klient*innen mitgegeben werden. Die dokumentierten Ergebnisse und vorallem das Erleben dabei, können im weiteren Beratungsprozess besprochen werden. Das Fördern von positiven Emotionen soll das Wohlbefinden allgemein steigern und auch die Wahrnehmung und den Denkhorizont für mögliche neue Lösungen erweitern. Die Selbstwirksamkeit wird bei diesen Interventionen sichtbar gemacht.

Wichtig scheint uns noch zu erwähnen, dass die Interventionen jeweils nach einem angemessenen Zeitraum mit Einbezug der Klient*innen, professionell evaluiert werden und bei Ungeeignetheit durch andere ersetzt werden.

Durch die Integration der Interventionen aus der Positiven Psychologie kann die Gesundheit der Klient*innen gefördert werden. Beispielsweise sind Selbstwirksamkeit und eine hohe Kontrollüberzeugung Schutzfaktoren für die Gesundheit und machen das Auftreten von negativen Folgen für die Psyche bei vorhanden Risikofaktoren unwahrscheinlicher (Schuler et al., 2020, S. 44-45) (vgl. Kapitel 3.4 *Erwerbsarbeit und Gesundheit*). Welche Möglichkeiten bestehen, die Selbstwirksamkeit zu fördern, wurde eben erläutert. Ein weiterer wichtiger Schutzfaktor ist die hohe Kontrollüberzeugung, welche im Widerspruch mit dem Setting des Zwangskontextes in der Sozialhilfe steht. Es ist jedoch die Aufgabe der Professionellen der Sozialen Arbeit die Autonomie der Klient*innen möglichst zu erhalten, was beispielsweise mit dem Schaffen und Aufzeigen von Wahlmöglichkeiten möglich ist. Dieser Grundsatz der Selbstbestimmung ist im Berufskodex der Sozialen Arbeit wie folgt festgehalten: „[...]im Hinblick auf ihr Wohlbefinden, ihre eigene Wahl und Entscheidung zu treffen, genießt höchste Achtung, vorausgesetzt, dies gefährdet weder sie selbst noch die Rechte und legitimen Interessen Anderer“ (AvenirSocial, 2010, S. 10). Nebst den Möglichkeiten zum Einsatz von Positiver Psychologie in der Beratung Sozialhilfebezüger*innen sehen wir auch mögliche Grenzen, auf welche wir hinweisen möchten.

Wie dem Modell der Ganzheitlichen Situationseinschätzung von Aeschbach et al. (2015) zu entnehmen ist, sind nebst personalen Faktoren auch Faktoren des Kontextes wie beispielsweise dem Arbeitsmarkt und den Arbeitsbedingungen relevant und müssen berücksichtigt werden (S. 3). Auch Hochuli Freund und Stotz (2021) sagen, dass es ein doppelter Fokus der Problembearbeitung gibt, weil einerseits mit den Klient*innen an der Bewältigung des Problems gearbeitet wird, jedoch gleichzeitig auch versucht wird, Einfluss auf den Kontext und die Lebensbedingungen der Klientel zu nehmen (S. 48-51). Unserer Ansicht nach können in der Person liegende Faktoren, wie beispielsweise eine unklare Motivlage, die fehlende Selbstwirksamkeit und weitere Faktoren unter Umständen mit dem Einbezug von Interventionen der Positiven Psychologie

bearbeitet werden, um bessere Voraussetzungen für die Arbeitsintegration zu schaffen. Der andere Teil der Arbeit selbst darf jedoch nicht ausser Acht gelassen werden. Es soll vermieden werden undifferenziert das Fehlen einer Integration in die Arbeitswelt nur auf die Faktoren einer Person abzuwälzen. Aus unserer Sicht sollten Interventionen der Positiven Psychologie parallel zu anderen Interventionen laufen und eine Unterstützung bieten, damit diesem Doppelfokus auch Rechnung getragen wird.

Weiter weist Ebner (2017) darauf hin, dass die Positive Psychologie vorallem eine Möglichkeit der Anwendung von psychologische Methode ist für Menschen, welche keine klinisch diagnostizierte Krankheit aufweisen. Bei ungenügendem Wissen, von Seiten der Beratungsperson, kann sich eine Intervention mit der Positiven Psychologie sogar als gefährlich erweisen (S. 271). Die Professionellen der Sozialen Arbeit sollten daher vorsichtig sein und diese Methoden nicht anwenden bei Personen mit einer klinischen psychischen Diagnose. Dort gilt es Fachpersonen anderer Disziplinen (Psychiater*innen und Psycholog*innen) in den Prozess miteinzubeziehen und gegebenenfalls Themen der Motivation oder ähnliches auch an diese auszulagern, da es dafür spezifischeres Fachwissen braucht. Dies soll auf die nötige reflektierende Haltung und Handlung der Beratungsperson hinweisen.

Professionelle der Sozialen Arbeit sind dazu aufgefordert ihr methodisches Handeln einer steten fachlichen und moralischen Qualitätskontrolle zu unterziehen. So sollen gewonnene Erkenntnisse zur Theorie- und Methodenentwicklung ihres Faches zur Erweiterung des allgemeinen Professionswissens beitragen (AvenirSocial, 2010, S. 12). Aus diesem Grund sollen Interventionen der Positiven Psychologie in das Repertoire der sozialarbeiterischen Interventionen aufgenommen werden und wenn es fachlich angezeigt ist, diese entsprechend angewendet werden. Der Berufskodex der Sozialen Arbeit hält fest, dass Professionelle der Sozialen Arbeit „[...] die Ermächtigung und Befreiung von Menschen mit dem Ziel, das Wohlbefinden der einzelnen Menschen anzuheben“ (AvenirSocial, 2010, S. 9) fördern. Auch in der Positiven Psychologie ist ein Kernziel das Wohlbefinden der Menschen zu vergrössern, weshalb eine Integration der Methoden der Positiven Psychologie in die Methodik der Sozialen Arbeit eine Chance wäre, diesem Grundwert noch gerechter zu werden.

9 Fazit und Ausblick

Wir konnten uns vertieft mit der Arbeitsintegration von Personen Ü50 in der Sozialhilfe auseinandersetzen. Dabei erhielten wir Einblicke in verschiedene Bereiche, die im Zusammenhang

mit der Arbeitsintegration stehen und konnten uns auch mit der Positiven Psychologie auseinandersetzen.

In der Auseinandersetzung mit den verschiedenen Bereichen kam es zu neuen Fragestellungen, denen in weiteren Bachelorarbeiten nachgegangen werden kann. Im Bereich der Positiven Psychologie könnte der Frage nachgegangen werden, welche weiteren Interventionen der Positiven Psychologie eine sinnvolle Ergänzung zur Beratung im sozialarbeiterischen Kontext darstellen. Es könnte nötig sein, die konkrete Anwendung der Interventionen im Bereich der Arbeitsintegration in der Sozialhilfe empirisch zu überprüfen und/oder Empfehlungen für Anpassungen der Interventionen an diesen Kontext zu erarbeiten. Die vorgestellten Interventionen benötigen einiges an Ressourcen wie beispielsweise Reflexionsvermögen. Es könnte sein, dass diese nicht für alle Klient*innen geeignet sind und sie gegebenenfalls damit auch überfordert werden könnten. Wir ziehen daraus, dass es wichtig ist die Geeignetheit der Intervention im individuellen Fall genau zu prüfen und regelmässige Evaluationen durchzuführen.

Auch das komplexe Thema der Arbeit bietet noch viel Potenzial. Es könnte beispielsweise erarbeitet werden, wie andere Zielgruppen, wie etwa junge arbeitslose Erwachsene, erreicht werden können und wo die Soziale Arbeit dabei Unterstützung bieten kann und wo ihre Aufgaben liegen. Weitere Untersuchungen von Zielgruppen könnten auch die geschlechterspezifischen Aspekte von Arbeitslosigkeit sein, um herauszufinden, ob es eine geschlechterspezifische Beratung benötigt. Im Bereich von Sozialversicherungen könnte der Frage nachgegangen werden, welche Auswirkungen die Übergangsrente ab 60 Jahren hat und was diese zur Gesundheit oder Lebenslage der betroffenen Menschen beiträgt. Eine weitere Untersuchung im Rahmen einer Bachelorarbeit kann auch sein, die neu getroffenen Massnahmen des Bundesrates betreffend Weiterbildungsmöglichkeiten, wie sie im Kapitel 5.3 *Herausforderungen in der Arbeitswelt* ausgeführt wurden, zu beleuchten. Dabei stellt sich uns die Frage, inwiefern diese zur Arbeitsintegration beitragen.

Im Bereich der Sozialhilfe könnte untersucht werden, inwiefern das Prinzip des aktivierenden Sozialstaates sinnvoll ist, wo dessen Grenzen liegen und ob es andere mögliche Alternativen dazu gibt. In diesem Bereich wäre eine interessante Frage, inwiefern der aktivierende Sozialstaat für Professionelle der Sozialen Arbeit mit dem Berufskodex vertretbar ist. Mit einem Blick in die Zukunft wäre es möglich zu untersuchen, wie sich die Arbeitsintegration in Zukunft entwickeln könnte, gerade in Anbetracht einer fortschreitenden Digitalisierung und der damit einhergehenden Rationalisierung von Arbeitsplätzen. So könnte die Frage aufgeworfen werden, inwiefern

Arbeitsintegration noch zeitgemäss ist und könnte mit anderen sozialpolitischen Konzepten verglichen werden, wie etwa dem bedingungslosen Grundeinkommen.

Auf unser Thema bezogen möchten wir zum Schluss an die Professionellen der Sozialen Arbeit appellieren, auch das Wohlbefinden der Klient*innen verstärkt in den Fokus zu rücken. Klient*innen in institutionellen Rahmenbedingungen mit Zwangskontext erfahren Einschränkungen in ihrer Handlungsfähigkeit, was sich auch auf das Wohlbefinden niederschlagen kann. Es ist daher in gewisser Weise auch ein Teil der Verantwortung der beratenden Personen, Möglichkeiten zu bieten dieses Wohlbefinden zu fördern. Durch Haltung und Interventionen der positiven Psychologie kann Wohlbefinden gefördert werden. Zudem profitiert die Qualität der Arbeitsbeziehung davon, da Klient*innen oft neue Sichtweisen erschliessen können. Wichtig sind die Methoden individuell auf die Bedürfnisse der Klient*innen abzustimmen.

10 Quellenverzeichnis

- Aeppli, Daniel, Kälin, Roli, Ott, Walter & Peters, Mattias U. (2004). *Wirkungen von Beschäftigungsprogrammen für ausgesteuerte Arbeitslose*. Gefunden unter http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/nfp/nfp45/NFP45_Aeppli_SB.pdf
- Aeschbach, Susanne, Mühlebach, Chris & Schaufelberger, Daniel (2015). *Handout: Individuelles Arbeitsintegrationspotenzial – ein neues Tool. Modell zur ganzheitlichen Situationseinschätzung in der Arbeitsintegration*. <https://www.hslu.ch/de-ch/soziale-arbeit/agenda/fachtagungen-kongresse/archiv/luzerner-tagung-zur-arbeitsintegration/arbeitsintegration-2015/>
- Allmendinger, Jutta, Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang & Spitznagel, Eugen (2012). Arbeitslosigkeit. In Günther Albrecht & Axel Groenemeyer (Hrsg.), *Handbuch soziale Probleme. Band 1. Band 2* (2. überarb. Aufl., S. 320-366). Springer VS. DOI 10.1007/978-3-531-94160-8
- Antonovsky, Anton (1997). *Salutogenese zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Dgvt-Verlag.
- Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich [AMOSa] (2021). *Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende. Eine Untersuchung aus verschiedenen Blickwinkeln*. https://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/ALT/12_ALT_Schlussbericht.pdf
- Asylgesetz vom 26. Juni 1998 (SL 142.31).
- AvenirSocial (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis*. Avenir Social.
- Blickhan, Daniela (2018). *Positive Psychologie: Ein Handbuch für die Praxis* (2. Aufl.). Junfermann.
- Badenhop, Marion (2014) Fünf Säulen der Identität als Ressourcenmodell. In Bernd Gimbel, *Körpermanagement* (S. 335-339). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-43643-1_23
- Baur, Rita (1998). *Zweiter Arbeitsmarkt in der Schweiz*. Haupt.
- Bamberger, Günter G. (2015). *Lösungsorientierte Beratung. Praxishandbuch* (5. überarb. Aufl.) Beltz.
- Blurtschi, Lilian, Walther, Sandra, Peier, Walther & Brägger, Franziska (2017). Training in Positiver Psychologie – positiv für Team und Beratung. *Zeitschrift für Sozialhilfe*, 114 (3). 26-28. ISSN 1422-0636.
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2019a). *Situation der ausgesteuerten Personen*. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.10707132.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2019b). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 1991-2018. Die verschiedenen Generationen auf dem Arbeitsmarkt*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/alter-generationen-pensionierung-gesundheit/generationen-arbeitsmarkt.assetdetail.9967940.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2020a). *Definitionen*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb.assetdetail.13647302.html>

- Bundesamt für Statistik [BFS] (2020b). *Schweizer-Szenarien*. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/zukuenftige-entwicklung/schweiz-szenarien.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2021a). *Arbeitsmarktindikatoren 2021*. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/ets.assetdetail.18264813.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2021b). *Nichterwerbspersonen*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/nichterwerbspersonen.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2021c). *Erwerbslose gemäss ILO nach Geschlecht, Nationalität und Altersgruppen*. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.assetdetail.15724563.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2021d). *Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Geschlecht, Nationalität und anderen Merkmalen*. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.assetdetail.15724550.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2021e). *Erwerbslosenquote gemäss ILO*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/grafiken.assetdetail.16184028.html>
- Bundesgesetz für Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration [AIG] vom 16. Dezember 2005 (SL 142.20).
- Bundesgesetz über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose [ÜLG] vom 19. Juni 2020 (SL 837.2).
- Bundesrat, Der (2019). *Bundesrat verstärkt die Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials*. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-75052.html>
- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft [BV] vom 18. April 2019 (SRL 101).
- Cabanas, Edgar & Illouz, Eva (2019). *Das Glücksdiktat: Und wie es unser Leben beherrscht*. Suhrkamp.
- Caritas Schweiz (2019). *Beobachtung der Caritas zur Armutspolitik 2017. Durch berufliche Integration Armut bekämpfen*. https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/grundlagen_und_positionen/themen/Arbeit/2017_Caritas_Berufliche_Integration_d.pdf
- Clemens, Wolfgang (2005). Ältere Arbeitnehmer: Arbeitslosigkeit und vorzeitige Pensionierungen – die Situation in Deutschland. In Wolfgang Clemens, Françoise Höpflinger & Ruedi Winkler (Hrsg.), *Arbeit in späteren Lebensphasen: Sackgassen, Perspektiven, Visionen* (S. 37–67). Haupt.
- Deci Edward L., Ryan, Richards M. (1993). Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik*, 39 (2), 223-238. DOI: 10.25656/01:11173

- Domeniconi, Silvia, Tecklenburg, Ueli & Wyer, Bettina (2013). *Hauptsache Arbeit: Der aktivierende Sozialstaat zwischen Arbeitszwang und Hilfe*. https://www.denknetz.ch/wp-content/uploads/2017/07/Hauptsache_Arbeit.pdf
- Duden (ohne Datum). *Tugend*. Gefunden am 17. Dezember 2021 unter <https://www.duden.de/rechtschreibung/Tugend#bedeutungen>
- Eberhardt, Daniela (2020). *Generationen zusammen führen. Mit Millenials, Generation X und Babyboomern die Arbeitswelt gestalten* (2. Aufl.). Haufe.
- Ebner, Markus (2017). *4-Evening-Questions: Eine einfache Technik mit tiefgründiger Wirkung Eine qualitative Studie*. Springer. DOI 10.1007/s11613-017-0508-2
- Egger, Dreher & Partner AG & Ecoplan (2020). *Langzeitarbeitslosigkeit – Hürden der Arbeitsmarktintegration und Massnahmen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren*. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/arbeitsmarktpolitikno58.html
- Elkeles, Thomas (2018, 20. November). Erwerbstätigkeit. *socialnet Lexikon*. Gefunden am 24. Oktober 2021 unter <https://www.socialnet.de/lexikon/Erwerbstaetigkeit>
- Fachhochschule Nordwestschweiz (2021). *Was ist Kooperative Prozessgestaltung in der Praxis?* <https://www.fhnw.ch/de/die-fhnw/hochschulen/soziale-arbeit/medien/newsletter/was-ist-kooperative-prozessgestaltung-in-der-praxis>
- Fredrickson, Barbara Lee (2011). *Die Macht der guten Gefühle. Wie eine positive Haltung ihr Leben dauerhaft verändert*. Campus.
- Foerster, Heinz von (1988). Abbau und Aufbau. In F.B. Simon (Hrsg.), *Lebende Systeme: Wirklichkeitskonstruktionen in der systemischen Therapie* (S. 19 – 23). Springer.
- Gahleitner, Silke Brigitte (2013). Forschung «bio-psycho-sozial»: Bestandesaufnahme und Perspektiven aus Sicht der Sozialen Arbeit. In Armin Schneider, Anna Lena Rademaker, Albert Lenz & Ingo Müller-Baron (Hrsg.), *Soziale Arbeit - Forschung - Gesundheit: Forschung: bio-psycho-sozial* (S. 49-66). Barbara Budrich.
- Goffman, Erving (2016). *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität* (23. Aufl.). Suhrkamp.
- Haas, Ruth & Reblin, Silke (2021). *Bio-psycho-soziales betriebliches Gesundheitsmanagement für Sozial- und Gesundheitsberufe*. Ernst Reinhardt.
- Häfeli, Christoph (2008). Prinzipien der Sozialhilfe. In Karin Anderer, Cornelia Breitschmid, Claudia Hänzi, Peter Mösch Payot, Christoph Rüegg, Urs Vogel, Peter Voll, Christoph Häfeli (Hrsg.), *Das Schweizerische Sozialhilferecht. Rechtsgrundlagen und Rechtsprechung* (S. 65-86). Interact.
- Hochuli Freund, Ursula & Stotz, Walter (2021). *Kooperative Prozessgestaltung in der Sozialen Arbeit. Ein methodenintegratives Lehrbuch* (5. erw. überarb. Aufl.). Kohlhammer.

- Hochuli Freund, Ursula (2017). Kooperative Prozessgestaltung und Eingliederungsmanagement. In Thomas Geisen & Peter Mösch (Hrsg.), *Praxishandbuch Eingliederungsmanagement* (S. 1-26). Springer Reference Sozialwissenschaften. Springer VS.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-07462-3_38-1
- Höpflinger, Françoise (2005a). Zum Generationenwandel der zweiten Lebenshälfte – neues Altern in einer dynamischen Gesellschaft. In Wolfgang Clemens, Françoise Höpflinger & Ruedi Winkler (Hrsg.), *Arbeit in späteren Lebensphasen: Sackgassen, Perspektiven, Visionen* (S. 98-125). Haupt.
- Höpflinger, Françoise (2005b). Demografische Alterung und Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte in der Schweiz. In Wolfgang Clemens, Françoise Höpflinger & Ruedi Winkler (Hrsg.), *Arbeit in späteren Lebensphasen: Sackgassen, Perspektiven, Visionen* (S. 15-36). Haupt.
- Höpflinger, Françoise (2019). *Generationenfragen: Konzepte und theoretische Ansätze*.
<http://www.hoepflinger.com/fhtop/Generationen-Konzepte.pdf>
- Huber, Christian, Kawohl, Wolfram & Kurt, Hans (2015). *Stigma – Die zweite Krankheit. Was kann der Psychiater gegen Stigmatisierung tun?* [Broschüre]. Takeda Pharma AG.
- Hugentobler, Valérie (2015). Arbeitsmarktstrategien in europäischen Ländern – angesichts der demografischen Alterung. In Wolfgang Clemens, Françoise Höpflinger & Ruedi Winkler (Hrsg.), *Arbeit in späteren Lebensphasen: Sackgassen, Perspektiven, Visionen* (S. 69-92). Haupt.
- Hutmacher-Perret, Corinne (2017). Neue Konzepte für Sozialhilfebeziehende 50plus gesucht. *Zeitschrift für Sozialhilfe [ZESO]* 114 (3). 14-15. ISSN 1422-0636
- Informationsstelle AHV/IV (2021). *Glossar. Erster und zweiter Arbeitsmarkt*.
<https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Glossar/term/erster-und-zweiter-arbeitsmarkt>
- International Labour Organization [ILO] (ohne Datum). *Mission and impact of the ILO*.
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>
- Jahoda, Marie (1983). *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Beltz.
- Kaiser, Boris, Möhr, Thomas & Siegenthaler, Michael (2020). *Erwerbsverläufe ab 50 Jahren in der Schweiz: Arbeitsmarktintegration von älteren Erwerbstätigen*. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/wp14.html
- Kames, Helmut (2011). Ein Fragebogen zur Erfassung der „Fünf Säulen der Identität“ (FESI). *Polyloge. Internetzeitschrift für „Integrative Therapie“* (18). https://www.fpi-publikation.de/downloads/?doc=polyloge_kames-ein-fragebogen-zur-erfassung-der-fuenf-saeulen-der-identitaet-polyloge-18-2011.pdf
- Kanton Zürich, Sicherheitsdirektion (2021). *13.1.1. Allgemeine Ausführungen zu Fragen der beruflichen und sozialen Integration*. Gefunden unter
<http://www.sozialhilfe.zh.ch/Handbuch/13.1.01.%20Allgemeine%20Ausf%C3%BChrungen%20zu%20Fragen%20der%20beruflichen%20und%20sozialen%20Integration.aspx>

- Kieselbach, Thomas & Beelmann, Gert (2006a). Arbeitslosigkeit und Gesundheit: Stand der Forschung. In Alfons Holleederer & Helmut Brand (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit, Gesundheit und Krankheit* (S. 13-31). Huber.
- Kieselbach, Thomas & Beelmann, Gert. (2006b, 21. Oktober) Psychosoziale Risiken von Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit. *Psychotherapeut* 2006 (51), 452–459. <https://doi.org/10.1007/s00278-006-0515-9>
- Kieselbach, Thomas & Wacker, Ali (2000). Arbeitslosigkeit. In Gerd Wenninger (Hrsg.), *Lexikon der Psychologie A bis E*, 114-120. Spektrum der Wissenschaft.
- Kirchler, Erich (1993). *Arbeitslosigkeit. Psychologische Skizzen über ein anhaltendes Problem*. Hogrefe.
- Klaffke, Martin (Hrg.). *Generationen-Management. Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze*. Springer-Gabler.
- Klug, Wolfgang & Zobrist, Patrick (2021). *Motivierte Klienten trotz Zwangskontext* (3. überarb. Aufl.). Reinhardt.
- Lermer, Eva (2019). *Positive Psychologie*. Ernst Reinhardt.
- Liechti, David, Siegenthaler, Michael & Morlok, Michael (2020). *Situation, Entwicklung und Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit*. Gefunden unter https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/arbeitsmarktpolitikno59.html
- Lüscher, Kurt & Liegle, Ludwig (2003). *Generationenbeziehungen in Familie und Gesellschaft*. UVK.
- Markus Antonius Wirtz (Hrsg) (2019, 18. November). *Psychologie*. Gefunden am 13.09.2021 unter <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/psychologie#search=9264401a3f6cc36fdcaf87f6d5b21ba2&offset=8>
- Maslow, Abraham H. (2010). *Motivation und Persönlichkeit* (12. Aufl.). Rowohlt.
- Michel-Adler, Elisabeth (2014, 1. November). Sechs berufliche Klippen für über 50-jährige. *Die Volkswirtschaft* (11), 56–57. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/aeltere_Arbeitnehmende/die-volkswirtschaft--11-2014--sechs-berufliche-klippen-fuer-uebe.html
- Moser, Klaus & Karsten, Paul (2009). *Unemployment impairs mental health: Meta-analyses*. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 267.
- Mückenberger, Ulrich (1998). Die Stigmatisierung der Arbeitslosigkeit und der gesellschaftliche Wertewandel. In Udo Reifner, Alfred Oppolzer & Harald Mattfeldt (Hrsg.), *Ökonomie und Sozialstaat: In memoriam Helmut Fangmann* (S. 113-125). VS Verlag für Sozialwissenschaften. DOI: 10.1007/978-3-663-01121-7_8
- Müller, Burkhard (2017). *Sozialpädagogisches Können: ein Lehrbuch zur multiperspektivischen Fallarbeit*. (8. akt. erw. Aufl. durch Ursula Hochuli Freund). Lambertus.

- Oertel, Jonas (2014). Babyboomer und Generation X – Charakteristika der etablierten Arbeitnehmer-Generation. In Martin Klaffke (Hrg.), *Generationen-Management. Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze*. (S. 28-54). Springer-Gabler.
- Parks, Acacia C., Biswas-Diener, Robert (2012). *Positive Interventions: Past, Present, and Future*. <https://www.psychologytoday.com/files/attachments/101936/parksbiswasdienerinpress.pdf>
- Paul, Karsten, Zechmann, Andrea & Moser, Klaus. (2016). *Psychische Folgen von Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit*. WSI-Mitteilungen, 69(5), 373–380. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2016-5-373>
- Petzold, Hilarion G. (1993). *Integrative Therapie. Modelle, Theorien und Methoden für eine schulenübergreifende Psychotherapie. 2. Klinische Theorie*. Junfermann.
- Reissig, Birgit (2010). Theorie der sozialen Exklusion. In Birgit Reissig (Hrsg.), *Biographien jenseits von Erwerbsarbeit: Prozesse sozialer Exklusion und ihre Bewältigung* (S. 17–44). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rinke, Brigitte (2019). *Sozialhilfe: Lehrbuch für die deutschsprachige Schweiz*. (2. Aufl.). [Lehrmittelvertrieb Lehrbuch Sozialhilfe].
- Ruch, Willibald, Proyer, René, Harzer, Claudia, Park, Nansook, Peterson, Christopher & Seligman, Martin (2010). „Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS): Adaptation and Validation of the German Version and the Development of a Peer-Rating Form“. *Journal of Individual Differences* (31), 138–49.
- Ruch, Willibald & Proyer, René (2011). *Positive Psychologie: Grundlagen, Forschungsthemen und Anwendungen*. https://www.psychologie.uzh.ch/dam/jcr:c2383c8c-1916-4e30-8a38-963ab4aab721/PosPsy_Einfuehrung.pdf
- Schaaf, Susanne (2015). *Positives Denken aus psychologischer Sicht*. https://www.infosekte.ch/media/pdf/Positives_Denken_Schaaf_13112015.pdf
- Schallberger, Peter & Wyer, Bettina (2010). *Praxis der Aktivierung: Eine Untersuchung von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung*. UVK.
- Schauvelberger, Daniel (2013). *Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt*. Interact.
- Schauvelberger, Daniel & Mey, Eva (2010). Viele Massnahmen – wenig Übersicht. Arbeitsintegration – Vorschlag einer Systematisierung. *Sozial Aktuell 2010* (5), 15-18.
- Schleicher, Johannes (2016). Sozialhilferecht. In Peter Mösch Payot, Johannes Schleicher, Marianne Schwander (Hrsg.). *Recht für die Soziale Arbeit. Grundlagen und ausgewählte Aspekte* (4. aktl. Aufl.) (S. 236-290). Haupt.
- Schuler, Daniela, Tuch, Alexandre & Peter, Claudio (2020). *Psychische Gesundheit in der Schweiz. Monitoring 2020*. (Obsan Bericht 15/2020). Schweizerisches Gesundheitsobservatorium. <https://www.obsan.admin.ch/de/publikationen/2020-psychische-gesundheit-der-schweiz>

- Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe [SKOS]. (ohne Datum). *Informationsbroschüre* [Broschüre]. Gefunden unter <https://skos.ch/die-skos>
- Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe [SKOS] (2021). *Richtlinien 2021*. Gefunden unter https://rl.skos.ch/lexoverview-home/lex-RL_A_3?effective-from=20210101
- Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe [SKOS] (2020). *Grundlagenpapier: Das soziale Existenzminimum der Sozialhilfe*. Gefunden unter <https://skos.ch/publikationen/grundlagenpapiere>
- Seligman, Martin, Rockstroh, Brigitte, & Petermann, Franz (2016). *Erlernte Hilflosigkeit* (5., neu ausgestattete Aufl.). Beltz.
- Seligman, Martin (2015). *Wie wir aufblühen. Die fünf Säulen des persönlichen Wohlbefindens*. Goldmann.
- Seligman, Martin, Steen, Tracy, Park, Nansook & Peterson, Christopher (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *The American psychologist*, 60(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Sin, Nancy L. & Lyubomirsky, Sonja (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology Interventions: a practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65 (5), 467-487. <https://doi.org/10.1002/jclp.20593>
- Sommerfeld, Peter, Hollenstein, Lea, & Calzaferri, Raphael (2011). *Integration und Lebensführung: Ein forschungsgestützter Beitrag zur Theoriebildung der Sozialen Arbeit*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93333-7>
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] (2019a). *Bericht ältere Arbeitslose (50+)*. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/aeltere_arbeitnehmende.html
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] (2019b). *Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt 2019*. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/aeltere_Arbeitnehmende/Grundlagen_nationale_Konferenz_2019.html
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] (2021a). Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Grundlage für die nationale Konferenz vom 15. November 2021. Gefunden unter https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/aeltere_Arbeitnehmende/grundlagen_konferenz_aeltere_arbeitnehmende_21.html
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] (2021b). *Statistiken zur Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit*. Gefunden unter <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/Wirtschaftslage/Arbeitslosenzahlen.html>
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] (2021c). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im August 2021*. Gefunden unter <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosenzahlen.html>

- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] (2021d). *Neues Angebot «Supported Employment» für 50 plus*. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/arbeitsmarktliche-massnahmen/supported-employment.html>
- Stalder, Lisa (2019). *Die SKOS: Geschichte*. Gefunden unter <https://skos.ch/die-skos/geschichte>
- Staub-Bernasconi, Silvia (2018). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität* (2. Aufl.). Barbara Budrich.
- Tobler, Sibylle (2004). *Arbeitslose beraten unter Perspektiven der Hoffnung. Lösungsorientierte Kurzberatung in beruflichen Übergangsprozessen*. Kohlhammer.
- Verfassung der Weltgesundheitsorganisation [WHO] vom 22. Juli 1946 (SR 0.810.1).
- Voigt, Kai-Ingo & Wohltmann, Hans-Werner (2018). *Arbeit*. Gefunden am 26. Dezember 2021 unter <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/arbeit-31465>
- Von Schlippe, Arist & Schweitzer Jochen (2016). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen* (3. Aufl.). V&R.
- Wälte, Dieter & Borg-Laufs, Michael (2021). *Psychosoziale Beratung: Grundlagen, Diagnostik, Intervention* (2., akt. Aufl.). Kohlhammer.
- Weber, Esther & Kunz, Daniel (2016) *Beratungsmethodik in der Sozialen Arbeit. Das Beratungskonzept der Beratungsmethodik an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit* (4. Aufl.). Interact.
- Weltgesundheitsorganisation [WHO] (2019). *Psychische Gesundheit – Faktenblatt*. [Faktenblatt] <https://www.euro.who.int/de/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/data-and-resources/fact-sheet-mental-health-2019>
- Weltgesundheitsorganisation [WHO] (1986). *Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung*. Gefunden unter: <https://www.euro.who.int/de/publications/policy-documents/ottawa-charter-for-health-promotion,-1986>
- Wizent Guido (2020). *Sozialhilferecht*. Zürich: Dike.
- Wolf, Klaus (2015). *Sozialpädagogische Interventionen in Familien* (2.überarb. Aufl.). Beltz Juventa.
- Wolf, Christian (2020, 17. April). „Positive Psychologie: Sie wollen uns doch nur glücklich machen!“ *Spektrum der Wissenschaft*. <https://www.spektrum.de/news/haelt-die-positive-psychologie-was-sie-verspricht/1724410>
- Wyer, Bettina (2014). *Der standardisierte Arbeitslose. Langzeitarbeitslose Klienten in der aktivierenden Sozialpolitik*. UVK.
- Zobrist, Patrick & Kähler, Harro Dietrich (2017). *Soziale Arbeit in Zwangskontexten. Wie unerwünschte Hilfe erfolgreich sein kann* (3. vollst. überarb. Aufl.). Ernst Reinhardt.