

Bachelor-Arbeit

Ausbildungsgang Sozialarbeit
Kurs TZ 19-01

Zerina Zatega

Digitale Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt

Bezüge zur beruflichen Integration bei Sozialhilfebeziehenden der Altersgruppe über 55

Diese Arbeit wurde am **20.12.2023** 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 Repository veröffentlicht und sind frei zugänglich.

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



Urheberrechtlicher Hinweis:

Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz (CC BY-NC-ND 3.0 CH) Lizenzvertrag lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch>

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.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

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 Studiengangleitung Bachelor

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 mehreren 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 und Entwicklungspotenziale als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Denken und Handeln in Sozialer Arbeit ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es liegt daher nahe, dass die Diplomand_innen 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 Fachleute der Sozialen Arbeit mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachkreisen aufgenommen werden.

Luzern, im Januar 2024

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Studiengangleitung Bachelor Soziale Arbeit

Abstract

Die Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Wandel, welcher durch die fortschreitende Digitalisierung massgeblich beschleunigt wird. Neue Arbeitsplätze mit erhöhten Anforderungen werden geschaffen, während solche mit mittleren und tiefen Qualifikationsniveaus einen Rückgang aufweisen. Der digitale Wandel der Arbeitswelt erfordert digitale Kompetenzen, welche vor allem bei der Altersgruppe über 55 nicht immer genügend vorhanden sind. Diese ist zwar weniger von Arbeitslosigkeit betroffen als andere, jedoch führt bei dieser Altersgruppe ein Verlust des Arbeitsplatzes häufiger zu einer Langzeitarbeitslosigkeit. Dies kann in manchen Fällen finanzielle Schwierigkeiten und Sozialhilfeabhängigkeit zur Folge haben. Es besteht die Gefahr der digitalen Exklusion und Diskriminierung aufgrund von Alter und fehlenden Fähigkeiten.

In der vorliegenden Bachelorarbeit ‹Digitale Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt – Bezüge zur beruflichen Integration bei Sozialhilfebeziehenden der Altersgruppe über 55› von Zerina Zatega findet eine Auseinandersetzung mit folgender Hauptfrage statt: Wie ist die Bedeutung der digitalen Kompetenzen auf dem heutigen Arbeitsmarkt in Bezug auf die berufliche Integration von Sozialhilfebeziehenden der Altersgruppe Ü55 vor dem Hintergrund der sozialarbeiterischen Grundprinzipien zu bewerten? Um die Frage zu beantworten, wurde eine Literaturrecherche durchgeführt. Es wird der Handlungsbedarf der Sozialen Arbeit aufgezeigt und die Notwendigkeit einer Sensibilisierung für dieses Thema betont. Die digitale Exklusion ist ein soziales Problem, dem sich die Soziale Arbeit verstärkt widmen sollte.

Dank

An dieser Stelle möchte ich meinen Dank den Menschen aussprechen, welche mich während des Schreibprozesses dieser Bachelorarbeit unterstützt haben. Ich bedanke mich für die Geduld, das Zuhören, das Verständnis und das gute Zureden bei meiner Familie, meinen Freunden und meinen Arbeitskolleg:innen. Zudem bedanke ich mich bei meiner Begleitperson, Armin Sehrer, für die Inputs, welche mich immer wieder zum Nachdenken und Weiterarbeiten angeregt haben. Ein spezielles Dankeschön geht an meine Nichte, Elina, welche gegen Ende des Schreibprozesses das Licht der Welt erblickt hat und mir dadurch im Endspurt noch einmal eine grosse Portion Durchhaltevermögen geschenkt hat!

Ein grosses Dankeschön an euch alle!

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	I
Dank.....	II
Abbildungsverzeichnis.....	V
Abkürzungsverzeichnis.....	VI
1 Einleitung.....	1
1.1 Ausgangslage und Praxisrelevanz	1
1.2 Motivation.....	2
1.3 Fragestellung und Aufbau der Arbeit	3
1.4 Abgrenzung	3
2 Arbeit	4
2.1 Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit	4
2.2 Erwerbs- und Arbeitslosigkeit.....	5
2.3 Altersgruppe Ü55 und Arbeitswelt.....	7
2.4 Bedeutung von Arbeit für den Menschen.....	11
3 Sozialhilfe.....	14
3.1 Ziele und Grundprinzipien in der Sozialhilfe	15
3.2 Altersgruppe Ü55 und Sozialhilfe	17
4 Arbeitsintegration	18
4.1 Definition.....	18
4.2 Altersgruppe Ü55 und Arbeitsintegration.....	19
5 Digitalisierung.....	24
5.1 Digitale Transformation der Arbeitswelt	24
5.2 Digitale Kompetenzen.....	27
5.3 Strategie Digitale Schweiz.....	30
5.4 Altersgruppe Ü55 und Digitalisierung	30
5.5 Veränderte Lebenswelt.....	31
6 Auswirkungen der Digitalisierung auf die berufliche Integration der Altersgruppe Ü55	34
7 Handlungspotenziale für die Soziale Arbeit	38
7.1 Paradigmenwechsel und Massnahmen der Sozialhilfe	38
7.2 Ausstattung	39
7.3 Tripelmandat im Kontext der Digitalisierung	40
8 Schlussfolgerungen	43
8.1 Beantwortung der Fragestellung.....	43

8.2	Persönliches Fazit und Ausblick	46
9	Literaturverzeichnis	47

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anzahl Erwerbslose gemäss ILO	5
Abbildung 2:	Erwerbslosenquote gemäss ILO im internationalen Vergleich	6
Abbildung 3:	Entwicklung Langzeitarbeitslosigkeit je Altersklasse	7
Abbildung 4:	Erwerbsbevölkerung nach Generationen.....	8
Abbildung 5:	Gründe für Verzicht auf eine Erwerbstätigkeit.....	10
Abbildung 6:	Gründe für Abgang aus der Erwerbstätigkeit.....	10
Abbildung 7:	Fünf Säulen der Identität	11
Abbildung 8:	Sozialhilfebeziehende nach Altersklasse 2021	14
Abbildung 9:	Das Weiterbildungsmodell der Weiterbildungsoffensive	22
Abbildung 10:	Betroffenheit der Berufe durch Digitalisierung, Automatisierung und künstliche Intelligenz	25
Abbildung 11:	Orientierungsrahmen des SBFI	28
Abbildung 12:	Personen mit geringen digitalen Kompetenzen	31
Abbildung 13:	Tripelmandat nach Staub-Bernasconi	41
Abbildung 14:	Tripelmandat nach Staub-Bernasconi, erweitert für den Kontext Digitalisierung	41

Abkürzungsverzeichnis

ALV – Arbeitslosenversicherung

AMOSa – Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich

BFS – Bundesamt für Statistik

DigComp – Digital Competence Framework for Citizens

DVLS – Schweizer Dachverband Lesen und Schreiben

EUSE – European Union of Supported Employment

IIZ – Interinstitutionelle Zusammenarbeit

ILO – Internationales Arbeitsamt

IV – Invalidenversicherung

RAV – Regionales Arbeitsvermittlungszentrum

SBFI – Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation

SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft

SIL – Situationsbedingte Leistungen

SKOS – Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe

SKOS-RL – Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe

SVEB – Schweizerischer Verband für Weiterbildung

Ü55 – über 55

WBO – Weiterbildungsoffensive

1 Einleitung

Die vorliegende Literaturarbeit soll Aufzeigen, welche Bedeutung digitale Kompetenzen auf dem heutigen Arbeitsmarkt haben. Dafür wird der Wandel des Arbeitsmarktes erläutert und die damit verbundenen Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsintegration von Sozialhilfebeziehenden über 55 Jahren untersucht. Als Grundlage für die Auseinandersetzung mit dem Thema dienen die sozialarbeiterischen Grundprinzipien.

1.1 Ausgangslage und Praxisrelevanz

Die Arbeitswelt verändert sich stetig. Digitalisierung ist auf dem Arbeitsmarkt ein immer grösser werdendes Thema. Im europäischen Raum wird dabei oft von der Arbeitswelt 4.0 gesprochen. Die digitalisierte Arbeitswelt bringt nicht nur Vorteile durch den technischen Fortschritt mit sich, sondern auch die damit verbundenen Herausforderungen (StudySmarter, o. J.). Die Arbeit wird effizienter und benötigt weniger Zeit, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kann leichter und besser bewerkstelligt werden. Zu den Nachteilen der digitalen Arbeitswelt gehören für Unternehmen oftmals die hohen Investitionskosten und die fehlende Infrastruktur. Für Arbeitnehmende kann die Übernahme von Arbeitsschritten durch Roboter und Maschinen den Verlust des Arbeitsplatzes bedeuten. Zwar werden infolge der Digitalisierung auch neue Berufe geschaffen, diese erfordern jedoch eine hohe Qualifikation. In der Arbeitswelt 4.0 besteht somit die Gefahr, aufgrund von fehlenden digitalen Kompetenzen von starkem Druck am Arbeitsplatz oder Arbeitslosigkeit betroffen zu sein (StudySmarter, o. J.). Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und die erhöhten Anforderungen führen auch zu Veränderungen in der beruflichen Integration. Fehlende digitale Kompetenzen verschlechtern die Arbeitsmarktchancen. Ausserdem kann es für betroffene Personen bedeuten, dem Risiko der sozialen Ausgrenzung und fehlenden Teilhabe an Dingen ausgesetzt zu sein, die für einen grossen Teil der Bevölkerung zum Alltag gehören. Es wird dabei von der digitalen Exklusion gesprochen (Sozialinfo.ch, 2022a).

Digitale Kompetenzen umfassen die Fähigkeit zur Nutzung, Veränderung und Erstellung von Anwendungen und Programmen sowie die sichere und verantwortungsvolle Nutzung digitaler Technologien in Bezug auf die allgemeine sowie berufliche Bildung, die Arbeit und nicht zuletzt die gesellschaftliche Teilhabe (Schweizer Dachverband Lesen und Schreiben [DVLS], o. J.-a). Für Personen über 55 Jahren – im Folgenden auch Ü55 genannt – kann sich die Suche nach einer Erwerbsarbeit als schwierig herausstellen. Ältere Menschen sind aufgrund der Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden, häufiger vom Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit betroffen (Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], 2023b). Die dann noch fehlenden digitalen Kompetenzen vereinfachen die Situation für diese

Personengruppe nicht. Auch kann Langzeitarbeitslosigkeit dazu führen, dass eine Unterstützung durch die Sozialhilfe benötigt wird.

Der Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz von AvenirSocial (2010) besagt: «Soziale Arbeit hat Menschen zu begleiten, zu betreuen oder zu schützen und ihre Entwicklung zu fördern, zu sichern oder zu stabilisieren» (S. 7). Der rapide Wandel der Arbeitswelt bedeutet auch eine Veränderung für die Soziale Arbeit. Die bereits erwähnte Folge einer möglichen digitalen Exklusion von Menschen mit geringen digitalen Kompetenzen ist ein bedeutendes soziales Problem, mit welchem sich die Soziale Arbeit auseinandersetzen sollte. Um Menschen über 55 Jahren, die von digitaler Exklusion betroffen sind, zu unterstützen, benötigt es als erstes Kenntnisse über die veränderte Arbeitswelt und die damit verbundenen erforderlichen digitalen Kompetenzen (Sozialinfo.ch, 2022a). Ausserdem ist zu erläutern, was diese Veränderungen für die berufliche Integration bedeuten. Welche Rolle die Soziale Arbeit dabei genau hat und wie Professionelle der Sozialen Arbeit Menschen über 55, die von digitaler Exklusion betroffen sind, unterstützen können, soll durch diese Bachelorarbeit erarbeitet werden.

1.2 Motivation

Durch die berufliche Tätigkeit der Autorin in der wirtschaftlichen Sozialhilfe konnte sie wertvolle Einblicke in das Thema Arbeitsintegration gewinnen. In der Praxis stellte sie fest, dass insbesondere die Altersgruppe Ü55 diesbezüglich herausfordernd ist. Die Unterstützung älterer Arbeitnehmer:innen bei der Integration in den Arbeitsmarkt scheint ein komplexes Thema zu sein, das ihr Interesse weckte. Darüber hinaus ist die Arbeitswelt einem schnellen Wandel unterworfen, der durch die Digitalisierung vorangetrieben wird. Dieser hat Auswirkungen auf alle Altersgruppen, aber gerade die über 55-Jährigen scheinen vor besonderen Herausforderungen zu stehen. Ihre beruflichen Erfahrungen in der wirtschaftlichen Sozialhilfe sowie ihr Interesse an der Arbeitsintegration älterer Menschen und am Thema Digitalisierung haben sie dazu motiviert, dieses Thema für ihre Bachelorarbeit zu wählen. Durch diese möchte sie einen Beitrag dazu leisten, das Bewusstsein für die Herausforderungen der Arbeitsintegration bei der Altersgruppe Ü55 in der heutigen digitalisierten Arbeitswelt zu schärfen, und Handlungsempfehlungen für die Soziale Arbeit formulieren.

1.3 Fragestellung und Aufbau der Arbeit

Aufgrund der Ausgangslage wurde für die vorliegende Bachelorarbeit folgende Hauptfrage formuliert:

Wie ist die Bedeutung der digitalen Kompetenzen auf dem heutigen Arbeitsmarkt in Bezug auf die berufliche Integration von Sozialhilfebeziehenden der Altersgruppe Ü55 vor dem Hintergrund der sozialarbeiterischen Grundprinzipien zu bewerten?

Um die Hauptfrage beantworten zu können, wurden folgende Teilfragen gestellt, die in den verschiedenen Kapiteln der Bachelorarbeit behandelt werden:

- **Welche Bedeutung hat Arbeit für den Menschen?**
- **Was bedeutet berufliche Integration in der Sozialhilfe und für die Sozialhilfe?**
- **Wie verändert sich die Arbeitswelt aufgrund des digitalen Wandels und welche Bedeutung haben dabei digitale Kompetenzen?**
- **Welche Auswirkungen haben fehlende digitale Kompetenzen auf die berufliche Integration von Sozialhilfebeziehenden über 55 Jahren?**
- **Wie lassen sich die Auswirkungen erklären, welche die digitalen Kompetenzen und das Alter auf die berufliche Integration haben?**
- **Welche Schlussfolgerungen lassen sich für die Soziale Arbeit ableiten?**

Durch eine ausführliche Literaturrecherche wurde die Beantwortung der Fragestellungen erarbeitet. Im zweiten Kapitel wird Arbeit im Allgemeinen thematisiert, wobei verschiedene Begriffe definiert und Zahlen aufgezeigt werden. Auch die Situation der Altersgruppe Ü55 sowie die Bedeutung von Arbeit werden beleuchtet. Das dritte Kapitel widmet sich der Sozialhilfe und in Kapitel 4 wird auf die Arbeitsintegration in der Sozialhilfe eingegangen. Bei beiden Kapiteln werden Bezüge zur Altersgruppe Ü55 hergestellt. Das fünfte Kapitel befasst sich mit dem Thema Digitalisierung, es wird unter anderem die Situation der oben erwähnten Altersgruppe kurz aufgezeigt. Im Anschluss werden die möglichen Auswirkungen der Digitalisierung auf die berufliche Integration der Altersgruppe Ü55 thematisiert. Durch diese Auswirkungen ergeben sich Handlungspotenziale für die Soziale Arbeit, welche in Kapitel 7 deutlich gemacht werden. Das letzte Kapitel dient den Schlussfolgerungen und beinhaltet die Beantwortung der Fragestellungen sowie ein persönliches Fazit und einen Ausblick.

1.4 Abgrenzung

Die Bachelorarbeit konzentriert sich auf den digitalen Wandel der Arbeitswelt und die Bedeutung der digitalen Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt und deren Auswirkungen auf die berufliche Integration von über 55-jährigen Sozialhilfebeziehenden. Andere Ziel- und Altersgruppen werden in dieser Arbeit nicht untersucht. Auch wird auf sonstige Auswirkungen des digitalen Wandels nicht vertiefter eingegangen. Für die Professionellen der Sozialen Arbeit entwickelt sich die eigene Arbeitstätigkeit

durch die Digitalisierung ebenfalls immer weiter, darunter fällt zum Beispiel das Anbieten von Onlineberatungen. Die Veränderungen der eigenen Tätigkeiten der Professionellen der Sozialen Arbeit durch den digitalen Wandel werden im Rahmen dieser Bachelorarbeit nicht ausgeführt. Es wird die Arbeitswelt 4.0 erläutert, auf Konzepte wie «New Work» wird jedoch nicht eingegangen. Die berufliche Integration und bereits bestehende Massnahmen werden betrachtet, aber nicht detailliert vorgestellt. Häufig werden Massnahmen im Bereich der beruflichen Integration unter anderem von der Arbeitslosenversicherung (ALV) oder der Invalidenversicherung (IV) angeboten. Eine ausführliche Auseinandersetzung mit dem Sozialversicherungssystem der Schweiz und den Massnahmen ist allerdings nicht das Ziel der Bachelorarbeit.

2 Arbeit

Das vorliegende Kapitel widmet sich im ersten Teil den Begriffen Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit. Im Anschluss wird auf Erwerbs- und Arbeitslosigkeit eingegangen, wobei relevante Zahlen und Statistiken aufgeführt werden. Des Weiteren wird die Altersgruppe Ü55 in der Arbeitswelt betrachtet. Es werden unter anderem mögliche Barrieren aufgrund des Alters thematisiert. Abschliessend wird die Bedeutung von Arbeit für den Menschen beleuchtet, um zu verdeutlichen, welchen Stellenwert diese einnimmt.

2.1 Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit

Als erwerbstätig gelten gemäss Bundesamt für Statistik (BFS, 2023a) Personen ab 15 Jahren, die innerhalb einer Woche mindestens eine Stunde bezahlte Arbeit leisten. Personen, die wegen Krankheit, Militärdienst, Mutterschaftsurlaub oder Urlaub vorübergehend abwesend sind, aber weiterhin als Arbeitnehmende oder Selbstständigerwerbende eine Arbeitsstelle haben, gelten ebenfalls als erwerbstätig (BFS, 2023a). Dies gilt auch für Personen, die unentgeltlich im Familienbetrieb mitarbeiten. Die Definition von Erwerbstätigen umfasst auch Lernende, Rekruten, Unteroffiziere und Offiziere, die während der Rekrutenschule oder des Abverdienens ihr bestehendes Arbeitsverhältnis beibehalten dürfen. Ausserdem werden Schüler:innen, Studierende und Rentner:innen berücksichtigt, die neben ihrer Ausbildung oder nach der Pensionierung einer Erwerbstätigkeit nachgehen (BFS, 2023a).

Im Jahr 2023 waren im dritten Quartal laut BFS (2023b) 5,310 Millionen Personen in der Schweiz erwerbstätig. Die Zahl der Erwerbspersonen in der Bevölkerung blieb in den letzten zwanzig Jahren stabil. Im Jahr 2022 betrug der Anteil 67,1 %, 2002 waren es im Vergleich 67,7 % (BFS, 2023b).

Nicht unter die Definition des BFS zum Begriff Erwerbsarbeit fallen im eigenen Haushalt geleistete Hausarbeit, unbezahlte Nachbarschaftshilfe und weitere ehrenamtliche Tätigkeiten (BFS, 2023a). Daraus lässt sich ableiten, dass es sich bei diesen Tätigkeiten um Nichterwerbsarbeit handelt. Ein Drittel

der Frauen und ein Viertel der Männer in der Bevölkerung ab 15 Jahren sind weder erwerbstätig noch erwerbslos und suchen auch nicht aktiv nach Arbeit (BFS, 2022a). Diese Gruppe wird als Nichterwerbspersonen bezeichnet. Werden die Nichterwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren betrachtet, sind bei den Frauen fast die Hälfte Hausfrauen oder Rentnerinnen. Der Anteil der Rentner ist bei den Männern deutlich höher und macht etwa ein Viertel der Nichterwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter aus (BFS, 2022a).

In der vorliegenden Bachelorarbeit wird auf die Erwerbsarbeit beziehungsweise Erwerbstätigkeit im Verständnis der oben genannten Definition des BFS (2023a) eingegangen. Die Nichterwerbsarbeit ist im Folgenden nicht relevant.

2.2 Erwerbs- und Arbeitslosigkeit

Die Begriffe Erwerbslosigkeit und Arbeitslosigkeit werden unterschiedlich definiert. Gemäss den Definitionen werden differierende Statistiken erhoben. Die monatlich publizierte Arbeitslosenquote des SECO gibt über den Anteil der arbeitslosen Personen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Erwerbspersonen ab 15 Jahren Auskunft (Oesch, 2020). Als arbeitslos gilt, wer in der Referenzperiode keine bezahlte Arbeit hat, eine Tätigkeit aufnehmen könnte und aktiv nach einer Stelle sucht. Ausschlaggebender Unterschied der Arbeitslosigkeit gegenüber der Erwerbslosigkeit, welche vom Internationalen Arbeitsamt (ILO) definiert wird, ist die Anmeldung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV). Nur Personen, die sich beim RAV angemeldet haben, gelten somit als arbeitslos. Die Arbeitslosenquote wird monatlich anhand der Registerdaten der Arbeitsämter ermittelt. Die Erwerbslosenquote, die vom BFS erhoben wird, basiert dagegen auf einer vierteljährlichen, repräsentativen Befragung. Eine Anmeldung bei einem RAV ist für die Erwerbslosenquote nicht erforderlich (Oesch, 2020).

In der Schweiz waren im 3. Quartal 2023 rund 214'000 Personen erwerbslos (BFS, 2023c). Im Vergleich betrug die Zahl der erwerbslosen Personen im selben Zeitabschnitt des Vorjahres, siehe Abbildung 1, 212'000 (BFS, 2022b). Die Erwerbslosenquote an der Erwerbsbevölkerung lag im 3. Quartal 2023 mit 4,2 % tiefer als im 3. Quartal 2022 mit 4,3 % (BFS, 2023d, S. 1).

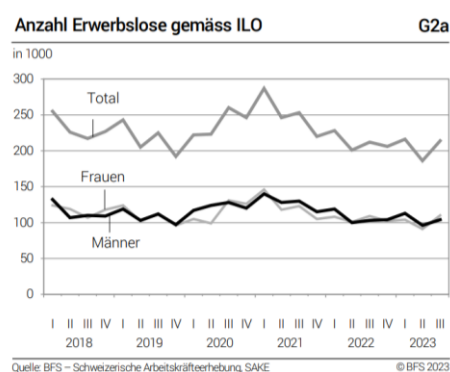


Abbildung 1: Anzahl Erwerbslose gemäss ILO (BFS, 2023d, S. 8)

Das BFS zeigt die Erwerbslosigkeit auch nach verschiedenen Merkmalen auf. Unter anderem werden die Unterschiede zwischen Frauen und Männern dargestellt. Die Erwerbslosenquote bei den Männern blieb zwischen dem 3. Quartal 2022 und dem 3. Quartal 2023 mit 3,9 % unverändert (BFS, 2023d, S. 2). Bei den Frauen ist ein Rückgang von 4,8 % auf 4,6 % festzustellen. Beim Merkmal Alter fällt auf, dass bei den 25–49-Jährigen eine stärkere Reduktion zu verzeichnen ist. Im oben erwähnten Zeitraum sank die Erwerbslosenquote von 4,0 % auf 3,6 %. Bei der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen fand eine kleinere Reduktion von 3,4 % auf 3,1 % statt. Die sinkende Erwerbslosenquote ist auch bei Personen ohne nachobligatorische Ausbildung (von 8,6 % auf 7,8 %) und Sekundarstufe II Absolventen (von 4,1 % auf 3,9 %) festzustellen. Bei Personen die einen Tertiärabschluss haben, stieg die Erwerbslosenquote von 3,0 % auf 3,4 % (BFS, 2023d, S. 2).

Gemäss SECO eignet sich für einen internationalen Vergleich die Erwerbslosenquote nach ILO, da die Erhebung anhand von internationalen Standards erfolgt (SECO, 2023a). Abbildung 2 zeigt diesen auf. Es ist zu sehen, dass die Erwerbslosenquote der Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern im tieferen Bereich liegt.

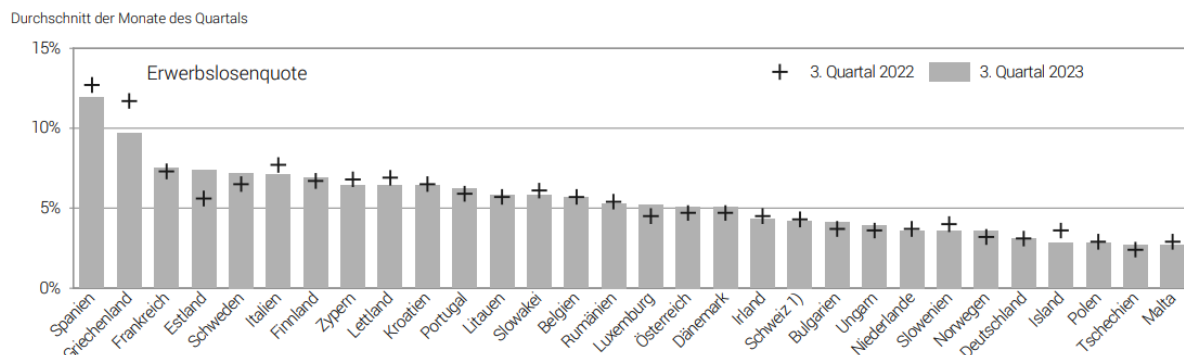


Abbildung 2: Erwerbslosenquote gemäss ILO im internationalen Vergleich (BFS, 2023d, S. 10)

Nachdem die Zahlen der Erwerbslosigkeit aufgezeigt wurden, richtet sich nun der Fokus auf die Zahlen der Arbeitslosigkeit. Laut Bericht des SECO (2023c) waren 93'563 Personen Ende Oktober 2023 als arbeitslos bei einem RAV registriert. Die Arbeitslosenquote beträgt im Erhebungsmonat 2,0 % (S. 4). Im Vergleich ist somit die Arbeitslosenquote tiefer als die Erwerbslosenquote. Im Unterschied zur Erwerbslosigkeit sind mit 51'672 gegenüber 41'891 mehr Männer als Frauen registrierte Arbeitslose (SECO, 2023c, S. 6). Die Altersgruppe der 50–64-Jährigen machen 28,2 % der registrierten Arbeitslosen Ende Oktober 2023 aus. In der Erhebung fällt auf, dass die erwähnte Altersgruppe in den letzten zwei Jahren durchschnittlich weniger von Arbeitslosigkeit betroffen war als die der 25–49-Jährigen (SECO, 2023c, S. 6). Bei der Arbeitslosigkeit ist die Dauer ein wesentliches Merkmal. Gemäss einem publizierten Bericht des SECO (2021a) gelten Personen, die ein Jahr oder länger bei einem RAV registriert sind, als Langzeitarbeitslose (S. 1). Die Langzeitarbeitslosigkeit ist hier besonders erwähnenswert, weil die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen am meisten vertreten ist. Total waren im

Oktober 2023 rund 10'757 Personen langzeitarbeitslos. Davon gehörten 50,1 % zur genannten Altersgruppe (SECO, 2023c, S. 19). Auf Abbildung 3 ist deutlich zu sehen, dass diese Altersklasse in den letzten Jahren konstant mehr von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen war als andere.

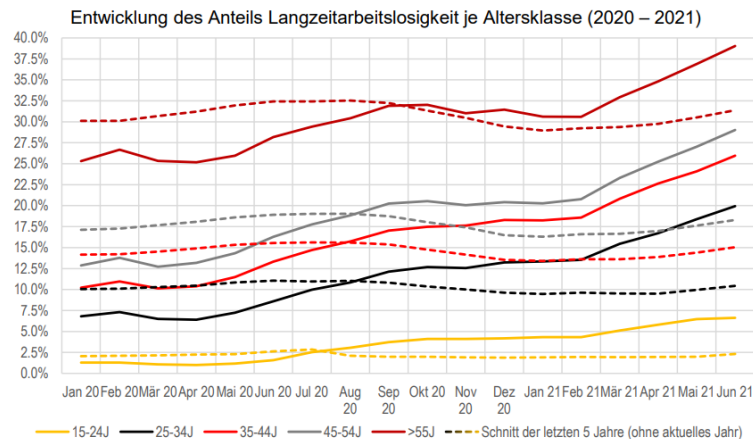


Abbildung 3: Entwicklung Langzeitarbeitslosigkeit je Altersklasse (SECO, 2021a, S. 15)

Eine längere unfreiwillige Arbeitslosigkeit kann negative Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Gesellschaft und die persönlichen Aspekte haben. Die ALV hat daher ein grosses Interesse daran, die Langzeitarbeitslosigkeit zu bekämpfen. Um diese zu vermeiden, ist das übergeordnete Ziel der Arbeitsmarktpolitik und der ALV, arbeitslose Menschen so schnell und nachhaltig wie möglich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. In der Regel zeigen sich die Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit in geringeren Chancen auf eine Erwerbsarbeit, niedrigeren Löhnen bei Antritt einer neuen Stelle und gelegentlich auch in gesundheitlichen und sozialen Problemen (SECO, 2021a, S. 3).

Basierend auf den vorliegenden Zahlen lässt sich festhalten, dass die Altersgruppe Ü55 zwar weniger Arbeitslose aufweist, jedoch ein erhöhtes Risiko besteht, nach einem Stellenverlust von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen zu sein. Für den erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt der Altersgruppe Ü55 kann es verschiedene Gründe geben. Im nachfolgenden Kapitel wird die Situation dieser Altersgruppe näher betrachtet und es werden mögliche Gründe dafür aufgezeigt, weshalb es für diese Altersgruppe besonders schwer sein kann, erfolgreich in die Arbeitswelt integriert zu werden.

2.3 Altersgruppe Ü55 und Arbeitswelt

In der Schweiz erreichen die bevölkerungsstärksten Jahrgänge zwischen 1946 und 1964, auch Babyboomer genannt, zunehmend das ordentliche Rentenalter, was zu einer Knappheit an Arbeitskräften führen könnte (Kaiser et al., 2020, S. 1). Auf Abbildung 4 ist zu sehen, dass im Jahr 2022 noch 14,7 % der Babyboomer-Generation zur Erwerbsbevölkerung zählten (BFS, 2023e).

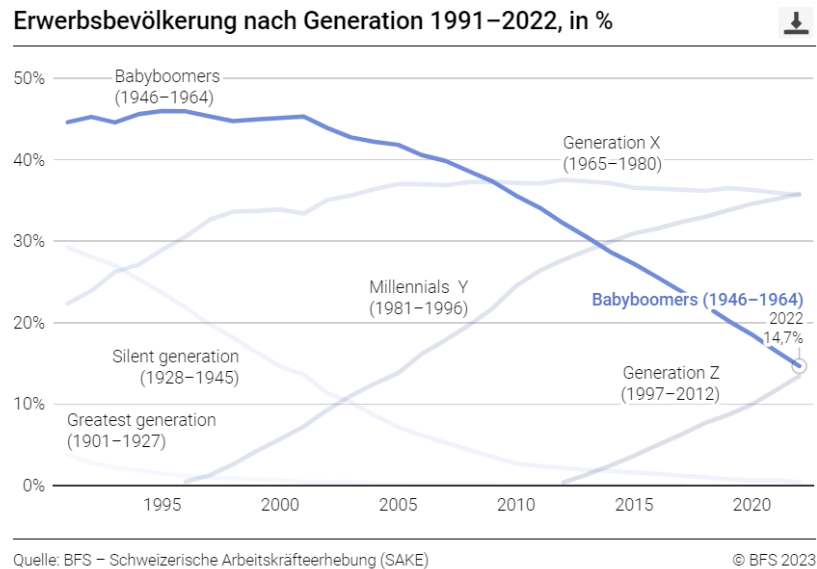


Abbildung 4: Erwerbsbevölkerung nach Generationen (BFS, 2023e)

Aus einer Studie im Auftrag des SECO ist ersichtlich, dass die Arbeitslosenquote in der Altersgruppe ab 50 zwar niedrig ist, aber auch die Erwerbsbeteiligung geringer ausfällt als bei jüngeren Arbeitnehmenden. Dies könnte daran liegen, dass Unterbrüche in der eigenen Erwerbsbiografie bei älteren Personen stärkere Auswirkungen auf die Arbeitsmarktintegration haben. Ältere Stellensuchende sind im Durchschnitt länger arbeitslos und haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, ausgesteuert zu werden (Kaiser et al., 2020, S. 1). Der ALV sind die Schwierigkeiten der älteren Personen bekannt. Ältere Arbeitnehmende ab 55 Jahren haben in der ALV daher einen längeren Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung als jüngere Personen (SECO, 2021b, S. 4). Arbeitsmarktliche Massnahmen stehen grundsätzlich allen Altersgruppen zur Verfügung. Seit 2020 erhält die ALV zusätzliche Mittel, um ältere und schwer vermittelbare Stellensuchende durch verbesserte Unterstützungsangebote angemessen zu fördern. Diese Mittel stehen noch bis 2024 zur Verfügung. Weiter wird aktuell das Pilotprojekt «Supported Employment» durchgeführt, auf das zu einem späteren Zeitpunkt genauer eingegangen wird. Hierbei handelt es sich um ein Projekt für Stellensuchende über 50, welche sich kurz vor der Aussteuerung befinden (SECO, 2021b, S. 4).

Für die Langzeitarbeitslosigkeit können diverse Ursachen benannt werden. Im Bericht des SECO (2021a) wird zwischen individuellen Merkmalen und strukturellen Ursachen unterschieden (S. 4). Erstere lassen sich in beobachtbare und nicht beobachtbare Eigenschaften gliedern. Zu den beobachtbaren individuellen Merkmalen, welche einen Risikofaktor für die Langzeitarbeitslosigkeit darstellen, gehören Alter, gesundheitliche Einschränkungen, Bildung, Berufsgruppe und frühere Arbeitslosigkeit. Mit nicht beobachtbaren Merkmalen sind persönlichkeitsorientierte Faktoren gemeint, welche zum Erfolg bei der Stellensuche beitragen, beispielsweise Sozialkompetenz, Motivation und Durchhaltevermögen (SECO, 2021a, S. 4–6). Zu erwähnen ist, dass Alter allein kein Grund für das erhöhte Risiko von

Langzeitarbeitslosigkeit ist. Dieses wächst erst in Kombination mit anderen Integrationshürden. Dabei spielt die Bildung eine zentrale Rolle, denn ältere Arbeitsuchende haben im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen einen grösseren Anteil an Niedrigqualifizierten (SECO, 2021a, S. 4–6). Zu den strukturellen Ursachen gehören unter anderem konjunkturelle Entwicklungen, gesetzliche Rahmenbedingungen und Änderungen wie die Regelung der Arbeitslosenentschädigung sowie der Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung. Durch diese werden IT-Kenntnisse immer essenzieller, was zu einer Veränderung der Anforderungsprofile und Berufskompetenzen führt (SECO, 2021a, S. 6–7). In Kapitel 5 wird vertiefter auf das Thema Digitalisierung eingegangen.

In einer Untersuchung der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (AMOSA, 2021) wurde die Perspektive der Arbeitgebenden bezüglich der Herausforderungen und Chancen bei älteren Stellensuchenden erfragt (S. 30). Die Ergebnisse zeigen, dass in Betrieben mehrheitlich positive Erfahrungen mit über 50-jährigen Arbeitnehmenden gemacht werden. Die Betriebe sind sich bewusst, dass der demografische Wandel dazu führt, dass gute Rahmenbedingungen für die älteren Arbeitnehmenden notwendig sind, um das Potenzial auszuschöpfen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Trotzdem schätzt mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen das langfristige Einstellungspotenzial von über 50-Jährigen als gering ein. Es ist unklar, ob positive Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmenden zu einer vermehrten Einstellung älterer Arbeitssuchender führen. Eine Rolle spielt dabei auch die Branche, wobei im Gesundheits- und Sozialwesen eine hohe Nachfrage nach älteren Fachkräften zu verzeichnen ist. Dies könnte auch mit dem hohen Fachkräftemangel in diesen Branchen in Verbindung stehen (AMOSA, 2021, S. 30). Die Arbeitgebenden erkennen die Stärken älterer Arbeitnehmender hinsichtlich ihrer langjährigen Berufserfahrung, ihres vertieften Fachwissens sowie ihrer Führungskompetenz und Verantwortungsbereitschaft. Auch die Arbeitsmotivation, die Leistungsbereitschaft und die Belastbarkeit schätzen die Arbeitgebenden bei den älteren Arbeitnehmenden leicht stärker ein als bei den jüngeren. Allerdings werden sie in Bezug auf ihre Informatikkenntnisse und Lernbereitschaft als schwächer wahrgenommen. Leichte Defizite werden auch bei Sprachkenntnissen, Bildungsabschlüssen, Gesundheit und beruflicher Flexibilität konstatiert. Die Stärken älterer Arbeitnehmender entsprechen jedoch den von Unternehmen als relevant angesehenen Kriterien, insbesondere in Bezug auf fachliche Kompetenzen und Arbeitsleistung (AMOSA, 2021, S. 30). Auch zum Thema Weiterbildung wurden die Unternehmen befragt. Die Mehrheit der Unternehmen bietet keine speziellen Weiterbildungsprogramme für Mitarbeitende an, die über 50 Jahre alt sind, und finanzielle Unterstützung für ältere Arbeitnehmende, die eine Weiterbildung absolvieren möchten, ist selten. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass einige Unternehmen ältere Mitarbeitende als weniger motiviert für Weiterbildungen betrachten. Trotz der vielen positiven Anreize, etwa das erwartete längerfristige Engagement, wird das Alter bei 30 % der Unternehmen als bedeutsames Kriterium bei der Rekrutierung betrachtet (AMOSA, 2021, S. 33–34). Der herrschende

Fachkräftemangel wird nicht als direkter Anreiz wahrgenommen. Die höheren Lohnnebenkosten betrachten die Arbeitgebenden nicht als Hindernis bei der Rekrutierung (AMOS, 2021, S. 33–34).

Auf die Gründe, weshalb Erwerbstätige ab 55 Jahren auf die Erwerbstätigkeit verzichten oder diese unfreiwillig aufgeben, geht ein Bericht des SECO (2021b) ein. Von den Nichterwerbspersonen waren im Jahr 2020 rund 23 % zwischen 55- und 64 Jahre alt. Aus Abbildung 5 ist ersichtlich, dass im Jahr 2020 der meistgenannte Grund (27 %), um keiner Erwerbsarbeit nachzugehen, der vorzeitige Ruhestand war. Ordentlich pensioniert waren 17 % (S. 10). Weitere Gründe für Nichterwerbsarbeit waren Invalidität (20 %), vorübergehende Arbeitsunfähigkeit (10 %) und Persönliches (22 %). Die Mehrheit dieser Gruppe bestand aus Frauen, von denen einige bereits in der Vergangenheit keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen waren. Dass sie keine Chance auf dem Arbeitsmarkt für sich sehen, gaben 4 % der Nichterwerbspersonen an (SECO, 2021b, S. 10).

	Männer	Frauen	Total	Anteil
Persönliche Gründe bzw. Verpflichtungen	6.9	53.2	60.1	22%
Vorzeitiger Ruhestand	40.5	32.6	73.1	27%
Ordentliche Pensionierung	9.2	35.0	44.2	17%
Dauerinvalidität	27.7	26.2	54.0	20%
Krank, vorübergehend arbeitsunfähig	11.2	15.4	26.6	10%
Keine Chance auf dem Arbeitsmarkt	1.8	7.7	9.5	4%
Total	97.4	170.2	267.5	100%

Abbildung 5: Gründe für Verzicht auf eine Erwerbstätigkeit (SECO, 2021b, S. 10)

Unfreiwillig aus dem Arbeitsmarkt scheidet die Altersgruppe der 55–64-Jährigen häufiger aufgrund von Krankheit, Unfall oder Invalidität aus als andere Altersgruppen (siehe Abbildung 6). Demgegenüber ist sie seltener vom Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen und Entlassungen betroffen (SECO, 2021b, S. 18).

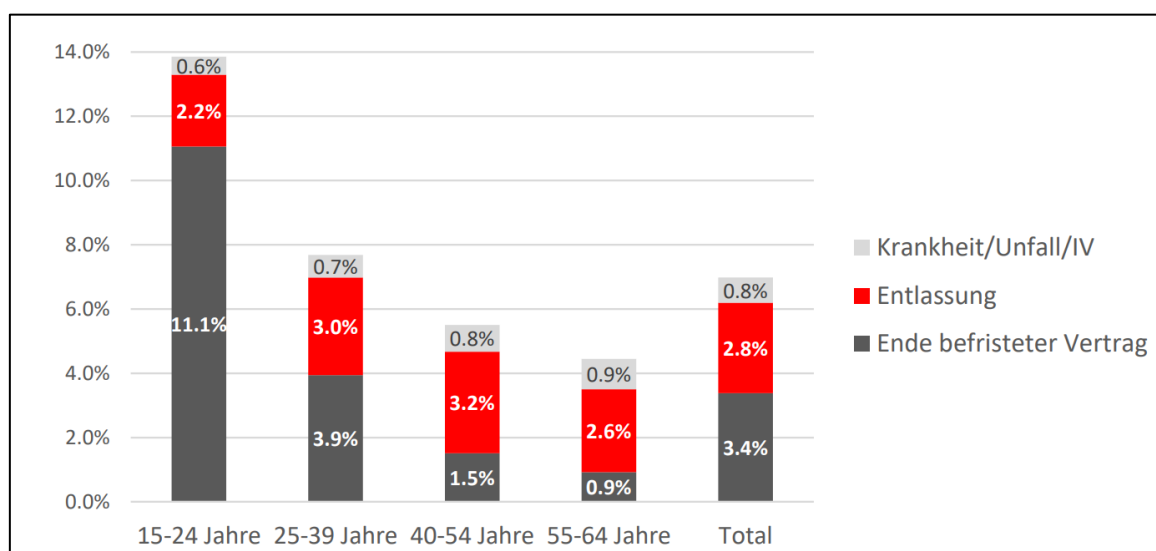


Abbildung 6: Gründe für Abgang aus der Erwerbstätigkeit (SECO, 2021b, S. 18)

Um den Stellenwert von Arbeit im Leben eines Menschen zu verstehen, wird im nächsten Kapitel die Bedeutung von Arbeit in Bezug auf das Fünf-Säulen-Modell der Identität und die Bedürfnistheorie nach Werner Obrecht erläutert.

2.4 Bedeutung von Arbeit für den Menschen

Das Wohlempfinden des Menschen kann gemäss dem deutschen Psychologen Hilarion Petzold anhand des Fünf-Säulen-Modells der Identität gemessen werden (Eremit & Weber, 2016, S. 49–50). Dieses ist für die vorliegende Bachelorarbeit insofern relevant, als Arbeit eine eigene Säule im Modell darstellt (siehe Abbildung 7). Der Begriff Identität bezieht sich gemäss Petzold auf die Einzigartigkeit eines Lebewesens insbesondere aber auf die eines Menschen (ebd.). Die Identität eines Menschen setzt sich aus verschiedenen Merkmalen wie Geschlecht, Bildung und Körpermerkmalen zusammen. Entwickelt wird die Identität durch Erfahrungen im sozialen Umfeld und sie kann durch den Umgang mit den gemachten Erfahrungen beeinflusst werden. Bei der Identität handelt es sich um einen lebenslangen Prozess, welcher sich in Verhalten, Ausdruck, Sprache, körperlichen Stärken und Schwächen und dem Selbstbild widerspiegelt. Um ein gesundes und stabiles Selbstbewusstsein herzustellen, ist Transparenz gegenüber der eigenen Identität eine Grundvoraussetzung. Diese wiederum sorgt für Sicherheit, was zu Gelassenheit und Zufriedenheit führt (Eremit & Weber, 2016, S. 49–50). Zu Unsicherheiten in der Identität kann es kommen, wenn Menschen in ihrer Entwicklung nicht genügend Anerkennung erhalten oder unerwartete Veränderungen wie den Verlust eines Arbeitsplatzes oder bedeutender Bezugspersonen erleben. Durch solche Situationen können sie aus dem Gleichgewicht geraten und es kann das Gefühl von Unsicherheit oder Angst aufkommen (Eremit & Weber, 2016, S. 49–50).

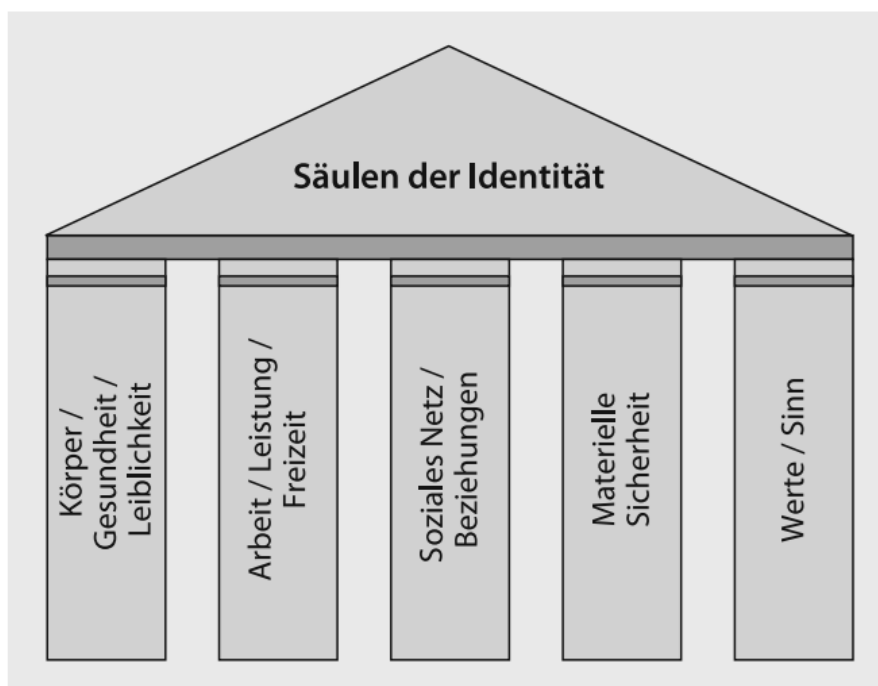


Abbildung 7: Fünf Säulen der Identität (Petzold, 1984; zit. in Badenhop, 2014, S. 336)

Eine stabile Identität kann entwickelt werden, wenn sowohl das Selbstbild, bezogen auf verschiedene Lebensbereiche und somit das Rollenverhalten, als auch die Erwartungen und Rollenzuweisungen von anderen Menschen weitgehend übereinstimmen. Weichen die beiden Perspektiven stark voneinander ab, können Identitätsstörungen entstehen (Badenhop, 2014, S. 336). Gemäss Eremit und Weber (2016) dienen die fünf Säulen als symbolisches Fundament für Identität und sollten idealerweise zu einem hohen Grad ausgefüllt und ausgeglichen sein. Mit Hilfe des Fünf-Säulen-Modells sollen instabile Säulen erkannt werden und es soll ein Plan erstellt werden, durch welchen die betroffenen Säulen wieder aufgefüllt werden können und ein Gleichgewicht hergestellt werden kann (S. 47).

Arbeit ist für die materielle Sicherheit entscheidend und ermöglicht Wohnen, Essen, Kleidung und andere kulturelle Güter. Nicht nur für die Bewahrung der Identität, sondern auch bei deren Verwirklichung spielt sie eine bedeutende Rolle (Badenhop, 2014, S. 336). Gemäss Kames (2011) sollte Arbeit daher nicht nur auf die materielle Sicherheit reduziert werden, sondern es sollte auch die lebensgestaltende Funktion gesehen werden. Menschen stellen sich durch ihre Leistungen dar und werden wahrgenommen. Sie identifizieren sich mit den erschaffenen Produkten und lassen sich durch sie identifizieren. Dies verdeutlicht die Mehrdeutigkeit des Arbeitsbegriffs. Arbeit besitzt neben dem leiblich-subjektiven Geschehen auch ein gesellschaftliches (S. 8). Letzteres wird deutlich, wenn das Ergebnis der Arbeit von anderen wahrgenommen, beurteilt, belohnt und vergütet wird (Kames, 2011, S. 8).

Arbeit befriedigt auch eine Reihe von Bedürfnissen (Staub-Bernasconi, 2018, S. 181). Gemäss Obrecht ist ein Bedürfnis ein interner Zustand, der von einem angestrebten Zustand des Wohlbefindens abweicht (Obrecht, 1999; zit. in Staub-Bernasconi, 2018, S. 176–177). Dieser Zustand wird im Nervensystem registriert und motiviert das Individuum dazu, durch nach aussen gerichtetes Verhalten das entstandene Defizit auszugleichen. Es geht darum, die inneren «Soll-Werte» wiederherzustellen. Für die Befriedigung der internen Zustände des menschlichen Organismus ist ein Austausch mit der gesellschaftlichen Umwelt unabdingbar. Bedürfnisse sind in der organismischen Natur als Soll-Werte im Organismus und der Psyche des Menschen verankert und im Gegensatz zu kontextspezifischen Normen, Werten und Ressourcen universell. Aufgrund dieser Eigenschaften können Bedürfnisse nicht ethisch oder moralisch beurteilt werden. Obrecht unterscheidet in seiner Bedürfnistheorie zwischen drei Klassen von Bedürfnissen: biologischen, psychischen und sozialen/sozialkulturellen. Den jeweiligen Klassen werden, wie in Tabelle 1 ersichtlich, elementare und komplexe Bedürfnisse zugeordnet (Obrecht, 1999; zit. in Staub-Bernasconi, 2018, S. 176–177).

Biologische Grundbedürfnisse				
Vermeidung von:		Erforderliche Austauschstoffe:	Bedürfnis nach sexueller Aktivität und Fortpflanzung	Bedürfnis nach Regenerierung und Erholung
<ul style="list-style-type: none"> - Verschmutzung - physikalischen Beeinträchtigungen (Hitze, Kälte, Nässe) - Verletzungen - Exposition gegenüber Gewalt 		<ul style="list-style-type: none"> - Stoffwechsel - Wasser - Sauerstoff 		
Psychische Grundbedürfnisse				
Elementar	sensorische Stimulation durch	Bedürfnis nach ästhetischem Erleben	Bedürfnis nach Abwechslung/ Stimulation	Bedürfnis nach Orientierung
	<ul style="list-style-type: none"> - Gravitation - Schall - Licht - taktile Reize (sensorische Bedürfnisse) 	<ul style="list-style-type: none"> - Landschaften - Gesichter - unversehrte Körper 		<ul style="list-style-type: none"> - Information via sensorischer Stimulation
Komplex	Bedürfnis nach subjektiver Sicherheit/Gewissheit		Bedürfnis nach subjektivem <Sinn>	Bedürfnis nach Kompetenz oder Kontrolle über die eigenen Lebensumstände
	<ul style="list-style-type: none"> - Verständnis für innere und äussere Prozesse, die die eigene Person betreffen 		<ul style="list-style-type: none"> - Ziele - Hoffnung auf Erfüllung der Ziele 	
Sozialkulturelle Grundbedürfnisse				
Elementar	Liebesbedürfnis, emotionale Zuwendung	Bedürfnis, zu helfen		
	<ul style="list-style-type: none"> - Liebe - aktive und passive Freundschaft 			
Komplex	Mitgliedschaftsbedürfnis	Bedürfnis nach bio-psycho-sozial-kultureller Identität	Bedürfnis nach	
	<ul style="list-style-type: none"> - sozialkulturelle Zugehörigkeit - Partizipation 		<ul style="list-style-type: none"> - Autonomie - Kontrolle über relevante Lebensumstände - Macht 	
	Bedürfnis nach Kooperation	Bedürfnis nach sozialer Anerkennung	Bedürfnis nach Fairness	Bedürfnis nach Gerechtigkeit

Tabelle 1: Übersicht Bedürfnisse von Menschen (eigene Darstellung auf der Basis von Obrecht, 2009, 2007, 2005; zit. in Staub-Bernasconi, 2018, S. 178–179)

Der Mensch erreicht einen Zustand des Wohlbefindens, wenn möglichst alle Bedürfnisse befriedigt werden oder unbefriedigte Bedürfnisse durch Befriedigung anderer Bedürfnisse kompensiert werden können (Staub-Bernasconi, 2018, S. 177–178). Bedürfnisse weisen eine unterschiedliche Elastizität auf. Manche erfordern die sofortige oder schnelle Befriedigung, um einen Zusammenbruch des Organismus zu verhindern. Diese werden als unelastische Bedürfnisse bezeichnet und umfassen zum Beispiel den Bedarf an Sauerstoff, Flüssigkeit oder Nahrung. Bedürfnisse, die ein Leben lang unbefriedigt bleiben können, wie das Bedürfnis nach Sinn, sozialer Anerkennung oder Gerechtigkeit, werden als elastische

Bedürfnisse bezeichnet. Allerdings führt auch die Unterbefriedigung elastischer Bedürfnisse in der Regel zu erheblichen negativen Auswirkungen auf die Gesundheit, die Psyche und auf soziale Aspekte des Wohlbefindens des Individuums und seiner Umwelt (Staub-Bernasconi, 2018, S. 177–178). Wie bereits erwähnt können durch Arbeit verschiedene Bedürfnisse gedeckt werden, etwa das nach Sinn, Stimulation, Kooperation, sozialer Zugehörigkeit und je nach Arbeitsplatz auch das nach Abwechslung, Fairness, Anerkennung und gerechtem Austausch. Eine Langzeitarbeitslosigkeit und das damit einhergehende Risiko, eine Perspektiv- oder Sinnlosigkeit zu empfinden, kann zu psychischer Labilität und Depressionen führen (Staub-Bernasconi, 2018, S. 181).

Eine Langzeitarbeitslosigkeit kann ausserdem aufgrund der Ausschöpfung von Leistungen einer Sozialversicherung finanzielle Schwierigkeiten zur Folge haben. Bei der Bekämpfung dieser Lücken im System der sozialen Sicherung kommt der Sozialhilfe eine bedeutende Rolle zu. Sie soll Menschen in Notlagen vor Armut, Verelendung und Ausgrenzung schützen (Charta Sozialhilfe Schweiz, 2023, S. 4). Das nächste Kapitel widmet sich deshalb der Sozialhilfe in der Schweiz.

3 Sozialhilfe

Der Arbeitsmarkt und die Gesellschaft unterliegen raschen Veränderungen und nicht jeder Mensch kann mit diesen mithalten. Dies kann dazu führen, dass die Sozialhilfe zur Alltagsrealität wird (Charta Sozialhilfe Schweiz, 2023, S. 3). Wie bereits erwähnt dient die Sozialhilfe dazu, Menschen in Notlagen zu unterstützen, wenn keine anderen Sozialversicherungen zum Tragen kommen. Im Jahr 2021 bezogen 3,1 % der Bevölkerung Sozialhilfe (BFS, 2022c). Wie aus Abbildung 8 ersichtlich, sind Kinder und Jugendliche am stärksten gefährdet, von Sozialhilfe abhängig zu sein (Charta Sozialhilfe Schweiz, 2023, S. 6).

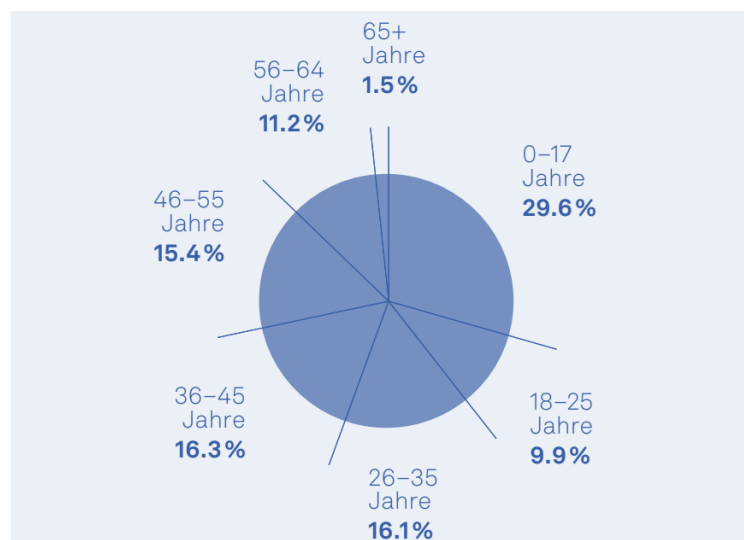


Abbildung 8: Sozialhilfebeziehende nach Altersklasse 2021 (Charta Sozialhilfe Schweiz, 2023, S. 7)

Ein Drittel der unterstützten Personen macht diese Altersgruppe aus. Im Gegensatz dazu haben Personen im Rentenalter das geringste Risiko, auf Sozialhilfe angewiesen zu sein. Grund dafür ist, dass die Sozialversicherungen in Kombination mit Ergänzungsleistungen in der Regel existenzsichernd sind. Besonders hoch ist das Sozialhilferisiko bei Alleinerziehenden und nach einer Scheidung. Auch bei Personen ohne Berufsabschluss besteht ein erhöhtes Risiko. Ohne berufliche Qualifikation verdienen zahlreiche Menschen selbst mit einer Vollzeitstelle nicht genug, um ihren eigenen Lebensunterhalt und den ihrer Familie zu sichern. Es arbeiten 32,4 % der sozialhilfebeziehenden erwachsenen Personen, während weitere 33 % aktiv nach einer Stelle suchen. Die übrigen 34,6 % können entweder aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund von Kinderbetreuungspflichten keiner Arbeit nachgehen (Charta Sozialhilfe Schweiz, 2023, S. 6).

Mit diesen Zahlen werden die vielfältigen Gründe, warum Menschen auf Sozialhilfe angewiesen sind, deutlich. Nach diesem kurzen Einstieg zur Sozialhilfe befassen sich die folgenden Kapitel eingehend mit den Zielen und Grundprinzipien der Sozialhilfe und der Altersgruppe Ü55 in der Sozialhilfe.

3.1 Ziele und Grundprinzipien in der Sozialhilfe

Eines der Ziele der Sozialhilfe ist die Sicherung des Existenzminimums bedürftiger Personen. Sie beinhaltet aber nicht nur finanzielle Unterstützung, sondern auch Angebote zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration (Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe [SKOS-RL] A.2 Erläuterungen a–c). Existenzsichernde Leistungen sind demnach nicht nur solche, welche das Überleben ermöglichen, sondern auch eine minimale Teilhabe am sozialen, kulturellen und politischen Leben gewährleisten. Durch diese Teilhabe garantiert die Sozialhilfe die Voraussetzungen für ein menschenwürdiges Dasein. Ein angemessener Lebensstandard ist nämlich für zahlreiche Grundrechtspositionen wie das Recht auf Ehe und Familie, die Meinungs- und Informationsfreiheit oder die politischen Rechte entscheidend. Sozialhilfe wird auch oft als unterstes Netz der sozialen Sicherheit bezeichnet. Sie soll dazu beitragen den sozialen Frieden zu sichern und die Grundlagen des demokratischen Staates zu erhalten. Die Erreichung der Ziele der Sozialhilfe erfordern ein Zusammenwirken der wirtschaftlichen und politischen Kräfte auf lokaler, regionaler und kantonaler Ebene. Gemäss Artikel 6 der Bundesverfassung trägt jede Person die Verantwortung für sich selbst und leistet nach ihren Möglichkeiten einen Beitrag zur Bewältigung der Aufgaben in Staat und Gesellschaft. Die Eigenverantwortung wird dabei durch Hilfe zur Selbsthilfe von der Sozialhilfe gefördert (SKOS-RL A.2 Erläuterungen a–c).

Grundprinzipien sind ein wesentlicher Bestandteil der Sozialhilfe. In dieser Bachelorarbeit wird auf die Grundprinzipien der Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) eingegangen. Die Empfehlungen der SKOS sind als Richtlinien für die Sozialhilfeorgane des Bundes, der Kantone, der Gemeinden und privater Sozialhilfeorganisationen gedacht (SKOS-RL A.1). Sie sollen dazu beitragen,

mehr Rechtssicherheit und -gleichheit zu gewährleisten. Durch die kantonale und kommunale Gesetzgebung und Rechtsprechung werden sie verbindlich (SKOS-RL A.1). In den SKOS-Richtlinien werden mehrere Prinzipien genannt, auf welche näher eingegangen wird: Menschenwürde, Subsidiarität, Individualisierung, Bedarfsdeckung, Ursachenunabhängigkeit, Leistung und Gegenleistung, Professionalität und Qualität sowie Koordination mit Dritten (SKOS-RL A.3).

Menschenwürde wird in den SKOS-RL A.3 Abs. 1 folgendermassen beschrieben: «Jede Person darf um ihr Menschsein willen vom Gemeinwesen ihre Existenzsicherung verlangen. Unterstützte Personen dürfen nicht zu Objekten staatlichen Handelns degradiert werden». Wie bereits erwähnt wird das menschenwürdige Dasein nicht nur durch finanzielle existenzsichernde Leistungen, sondern auch durch die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gewährt.

Die in den SKOS-RL A.3 Abs. 2 genannte **Subsidiarität** besagt, dass Sozialhilfe erst bezogen werden darf, wenn keine anderen Möglichkeiten finanzieller Unterstützung vorhanden sind. Dabei sind mögliche Ansprüche an Sozialversicherungen und Leistungen, die bereits bezogen werden, zu prüfen (Knöpfel, 2020, S. 63). Um eine Notlage zu beheben, soll alles Zumutbare unternommen werden. Dies beinhaltet auch die Nutzung von Vermögen und der eigenen Arbeitskraft (SKOS-RL A.3 Erläuterung a). Erst wenn nach dieser Prüfung eine Existenzsicherung nicht ausreichend gewährleistet ist, kann Sozialhilfe bezogen werden (Knöpfel, 2020, S. 63).

Das Grundprinzip **Individualisierung** betrifft die Anpassung der Hilfeleistungen im Rahmen des Ermessens und der rechtlichen Rahmenbedingungen bei den einzelnen Fällen. Dabei sollen Personen, die Sozialhilfe beziehen, nicht bessergestellt werden als solche ohne Sozialhilfeanspruch, die in bescheidenen Verhältnissen leben (SKOS-RL A.3 Abs. 3). Bei der Anpassung geht es nicht nur um wirtschaftliche Hilfe, welche je nach persönlichen Umständen den Grundbedarf, die Wohnkosten oder in besonderen Lagen situationsbedingte Leistungen umfasst, sondern auch um persönliche Hilfe. Sorgfältige Abklärungen können nämlich dazu führen, dass beispielsweise auf Auflagen zur beruflichen Integration aufgrund von unrealistischen Aussichten verzichtet wird (SKOS-RL A.3 Erläuterung b).

Die **Bedarfsdeckung** verdeutlicht, dass die Sozialhilfe eine aktuelle Notlage beheben soll, indem der aktuelle Bedarf gedeckt wird. Massgebend ist dabei das sozialhilferechtliche Existenzminimum. Die Sozialhilfe bezieht sich auf die Gegenwart und ist nicht dafür zuständig, Schulden aus der Vergangenheit zu übernehmen (SKOS-RL A.3 Erläuterung c).

Beim Anspruch auf Sozialhilfe ist die Ursache, welche zur Notlage geführt hat, nicht entscheidend. Ausschlaggebend ist nur die Tatsache, dass jemand in eine Notlage geraten ist und diese nicht mit eigenen Mitteln überwinden kann. Das Grundprinzip der **Ursachenunabhängigkeit** verdeutlicht dies (SKOS-RL A.3 Erläuterung d).

Mit dem Grundprinzip **Leistung und Gegenleistung** ist die Aufgabe der Förderung von beruflicher und sozialer Integration gemeint. Das Zur-Verfügung-Stellen von Arbeits- und Integrationsangeboten wird zur Leistung der Sozialhilfe gezählt. Als Gegenleistung kann die Teilnahme an den Angeboten gefordert werden (SKOS-RL A.3 Erläuterung e).

Für das Grundprinzip **Professionalität und Qualität** ist für die Sozialhilfe das angemessene Fördern und Fordern zentral. Hierbei müssen unterstützte Personen durch Fachpersonen der Sozialen Arbeit bedarfsgerecht beraten und begleitet werden. Dabei orientiert sich die Sozialhilfe an den Ressourcen einer Person und dem positiven Menschenbild. Um den Anforderungen eines professionellen Sozialdienstes gerecht zu werden, sind ein ausreichender Ermessensspielraum sowie ausreichend personelle, finanzielle und strukturelle Ressourcen notwendig (SKOS-RL A.3 Erläuterung f).

Das letzte in den SKOS-RL genannte Grundprinzip ist die **Koordination mit Dritten** (SKOS-RL A.3 Abs. 9). Bei der Sozialhilfe handelt es sich um eine Verbundaufgabe, welche mit anderen Leistungszweigen des Sozialsystems zusammenarbeitet. Ergänzend zu dieser Zusammenarbeit werden auch die privaten Strukturen und Ressourcen eingebunden, zum Beispiel die Familie, Vereine oder Freiwilligenarbeit (SKOS-RL A.3 Abs. 9). Bei der Koordination mit Dritten unterstützen die Arbeiten der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ), vor allem in Bezug auf die Arbeits- und Bildungsintegration von Sozialhilfebeziehenden (SKOS-RL A.3 Erläuterung g).

Durch das Aufführen der Ziele und der Grundprinzipien wird die Wichtigkeit der Erwerbsarbeit und der Arbeitsintegration im Bereich der Sozialhilfe deutlich, da sie in verschiedenen Zusammenhängen genannt wird. Bevor jedoch vertieft auf die Arbeitsintegration eingegangen wird, befasst sich das nächste Unterkapitel mit der Altersgruppe Ü55 in der Sozialhilfe.

3.2 Altersgruppe Ü55 und Sozialhilfe

Durch die bisherigen Ausführungen ist ersichtlich geworden, dass es für Personen der Altersgruppe Ü55 schwer sein kann, eine Arbeitsstelle zu finden. Diese Altersgruppe ist öfters von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen und diese kann früher oder später zu finanziellen Schwierigkeiten führen. Auf Abbildung 8 wird zwar deutlich, dass die erwähnte Altersgruppe im Vergleich zu den anderen Altersgruppen eine geringere Anzahl von Sozialhilfebeziehenden umfasst, trotzdem führen Gründe wie mangelnde berufliche Ausbildung, überholte berufliche Qualifikationen und fehlende Finanzierungsmöglichkeiten von Weiterbildungen oder Umschulungen zu Schwierigkeiten in Bezug auf die Altersgruppe Ü55 in der Sozialhilfe. Fehlende diesbezügliche Massnahmen können zur Folge haben, dass die Sozialhilfe immer mehr die Funktion einer überbrückenden Finanzierung bis zur Pensionierung übernimmt. Um dies zu vermeiden, benötigt es einerseits präventive Massnahmen in den Sozialversicherungssystemen und andererseits Integrationsmassnahmen innerhalb der Sozialhilfe (SKOS, 2018, S. 2–4). Dabei sind die

spezifischen Lebenssituationen von Personen über 55 Jahren zu berücksichtigen (SKOS, 2018, S. 2). Im nachfolgenden Kapitel wird daher ausführlicher auf die Arbeitsintegration in der Sozialhilfe eingegangen.

4 Arbeitsintegration

Die Arbeitsintegration spielt in der Sozialhilfe eine entscheidende Rolle, insbesondere wenn es um die Unterstützung von Menschen über 55 Jahren geht. Dies wurde mit den bisherigen Ausführungen aufgezeigt. Das folgende Kapitel befasst sich im ersten Unterkapitel mit der Definition des Begriffs Arbeitsintegration. Im zweiten Unterkapitel wird die Arbeitsintegration der Altersgruppe Ü55 betrachtet und es werden ausgewählte bereits bestehende Massnahmen vorgestellt. Ziel dieses Kapitels ist, die aktuelle Situation bezüglich der Arbeitsintegration sozialhilfebeziehender Personen aufzuzeigen, die älter als 55 Jahre sind.

4.1 Definition

Die Arbeitsintegration gilt als ein wesentlicher Bestandteil im sozialen Sicherungssystem der Schweiz. Für Sozialversicherungen wie die ALV und IV sowie die Sozialhilfe ist eines der Hauptziele, die Betroffenen in den Arbeitsmarkt zu integrieren (Kanton Zürich, 2021). Der Fokus auf die Arbeitsintegration hängt damit zusammen, dass Erwerbsarbeit am wirkungsvollsten Armut verhindert und den sozialen Ausschluss vermeidet (SKOS, 2018, S. 14). Bezugnehmend auf die bisherigen Ausführungen ist aber festzuhalten, dass nicht alle die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. In der Praxis gibt es keine einheitliche Verwendung des Begriffs Arbeitsintegration (Schaufelberger, 2013, S. 14). Die Sozialhilfe verwendet stattdessen die Begriffe berufliche und soziale Integration. Erstere bezieht sich dabei auf die Massnahmen zur Aufnahme einer bezahlten Erwerbsarbeit, während letztere Beschäftigungsmöglichkeiten mit dem Ziel der sozialen Teilhabe umfasst (Schaufelberger, 2013, S. 14). In der vorliegenden Bachelorarbeit werden «Arbeitsintegration» und «berufliche Integration» synonym verwendet; es ist damit eine Integration gemeint, welche das Ziel der Aufnahme einer Erwerbsarbeit verfolgt. Der Begriff Arbeitsintegration bezieht sich auf den Arbeitsmarkt, wobei eine Unterscheidung zwischen dem allgemeinen und dem ergänzenden Arbeitsmarkt vorzunehmen ist (Schaufelberger, 2013, S. 16). Im allgemeinen Arbeitsmarkt, auch erster Arbeitsmarkt genannt, fragen Arbeitgebende nach Arbeitskräften und Arbeitnehmende bieten diese an. Die geleistete Arbeit wird mit Lohn vergütet. Darin eingeschlossen sind auch Anstellungsverhältnisse mit minimaler Leistung, zum Beispiel aufgrund einer Beeinträchtigung, solange die Arbeit angemessen bezahlt wird, auch wenn noch weitere Leistungen notwendig sind. Der ergänzende Arbeitsmarkt, auch als zweiter Arbeitsmarkt bezeichnet, ist auf den staatlich geförderten Arbeitsmarkt bezogen (Schaufelberger, 2013, S. 16–17). In speziellen Institutionen werden Arbeitsgelegenheiten geschaffen und Arbeitsverhältnisse

subventioniert, um die Nachfrage nach Arbeitskräften zu erhöhen und auch Menschen mit Benachteiligungen eine Beschäftigung zu ermöglichen (Schaufelberger, 2013, S. 16–17).

In der Schweiz gibt es zahlreiche unterschiedliche Arbeitsintegrationsprogramme und es ist schwer, einen Überblick zu gewinnen (Fuchs & Studer, 2021, S. 177). Die Arbeitsintegrationsprogramme in der Sozialhilfe sind vielfältig, lassen sich aber grundsätzlich wie folgt einteilen:

- **Abklärung:** Diese beinhaltet eine strukturierte Situationsanalyse zur Arbeitsmarktfähigkeit. Ausserdem soll die Situationsanalyse Auskunft über die Wiedereingliederungschancen geben. Daraus können dann Empfehlungen für die Integrationsplanung abgeleitet werden.
- **Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt**
- **Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit**
- **Teilhabeprogramme:** Bereits vorhandene Arbeitsmarktfähigkeiten sollen erhalten bleiben und weiterentwickelt werden. Ausserdem soll mit Hilfe von Teilhabeprogrammen die persönliche Situation stabilisiert werden (Fuchs & Studer, 2021, S. 177).

4.2 Altersgruppe Ü55 und Arbeitsintegration

In Bezug auf die Arbeitsintegrationsprogramme ist das Alter wesentlich. Gemäss Fuchs und Studer (2021) ist die Aktivierung bei jüngeren Personen besonders relevant, da noch Potenzial vorhanden ist; im Hinblick auf die Ressourcen der Sozialdienste nehmen Bemühungen und Investitionen bei älteren Personen eher ab (S. 178). Laut Schaufelberger (2013) werden Personen ab 50 Jahren oftmals von Arbeitsintegrationsprogrammen ausgeschlossen (S. 82). In Anbetracht einer Vermeidung von steigender Arbeitslosigkeit und grossem Fachkräftemangel braucht es eine Verstärkung der berufsbildungspolitischen Anstrengungen (Knöpfel, 2020, S. 71). Der digitale Wandel, auf welchen zu einem späteren Zeitpunkt genauer eingegangen wird, führt immer mehr zu einem Missverhältnis zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage. Um Personen, welche aufgrund des digitalen Wandels ihre Stelle verlieren, wieder in den Arbeitsmarkt integrieren zu können, werden staatlich geförderte Weiterbildungs- und Umschulungsmassnahmen benötigt. Diese Personen sind nämlich meist nicht ohne Weiteres in der Lage, einen neuen Arbeitsplatz zu besetzen (Knöpfel, 2020, S. 71). Aufgrund der geschilderten Situation hat der Bundesrat 2019 Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials formuliert. Deren Ziel ist, die Wettbewerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmender zu erhalten, schwer vermittelbaren Arbeitssuchenden den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und eine bessere Integration von Ausländer:innen in den Arbeitsmarkt zu erreichen (Der Bundesrat, 2019). Zusätzlich sollen ausgesteuerte Personen über 60 Jahre, die trotz intensiver Arbeitsbemühungen keine Anstellung finden, eine finanziell existenzsichernde Überbrückungsleistung erhalten, um ihren Lebensunterhalt bis zur regulären Pensionierung sicherzustellen (Der Bundesrat, 2019). Werden die

Massnahmen mit Fokus auf die Arbeitsintegration der Altersgruppe Ü55 genauer betrachtet, ist festzustellen, dass diese vor allem den Arbeitslosenkassen und den RAV zugutekommen.

Für die Sozialhilfe könnte der bis 2024 finanzierte Pilotversuch «Supported Employment» relevant sein (Staatssekretariat für Migration, 2020). Es handelt sich dabei um kein innerhalb des sozialen Sicherungssystems entstandenes Modell der Aktivierung (Schaufelberger, 2013, S. 13). Gemäss Schaufelberger (2013) unterscheidet es sich ausserdem von den Integrationsmassnahmen der IV, da es sich nicht um ein Ergebnis einer Gesetzesrevision handelt (S. 13). Entstanden ist Supported Employment in den 1970er Jahren aus der Selbsthilfebewegung in den USA (Supported Employment Schweiz, o. J.). Während der Selbsthilfebewegung wurden von Menschen mit Beeinträchtigung Möglichkeiten gefordert, im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu sein. Ähnliche Projekte folgten später auch in Europa, einschliesslich der Schweiz. Allerdings wurde Supported Employment zunehmend auch für die Wiedereingliederung anderer Zielgruppen genutzt, beispielsweise von Erkrankten oder Verunfallten, Flüchtlingen, Straffälligen, Langzeitarbeitslosen und Sozialhilfeempfängern (Supported Employment Schweiz, o. J.). An den beiden zuletzt Genannten wird die Relevanz dieses Modells für die vorliegende Bachelorarbeit deutlich. Die European Union of Supported Employment (EUSE) hat eine Definition formuliert und verabschiedet, die eine Orientierung zum Verständnis von Supported Employment bietet (Schaufelberger, 2013, S. 20). Diese besagt, dass es bei dem Modell darum geht, Menschen mit Beeinträchtigung oder andere benachteiligte Gruppen zu unterstützen, eine bezahlte Arbeit in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts zu finden und zu erhalten. Die Definition zeigt auf, dass Supported Employment sich von der Arbeitsvermittlung, welche grundsätzlich eine hohe Arbeitsmarktfähigkeit voraussetzt, abgrenzt, da es sich an Personen richtet, die erhebliche Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung aufweisen (Schaufelberger, 2013, S. 20–21). Für Supported Employment hängt eine erfolgreiche berufliche Integration aber nicht ausschliesslich damit zusammen, dass Leistungen wie die Invalidenrente oder die Sozialhilfe verringert werden. Anstellungen mit geringen Leistungen und entsprechend niedrigem Lohn folgen ebenfalls dem Ziel von Supported Employment, da die Realisierung der Teilhabe am Arbeitsleben und nicht die Ablösung von Sozialversicherungsleistungen zentral ist. Dies kann aber zu einem potenziellen Spannungsfeld zwischen dem Modell und den Behörden sowie finanzierenden Instanzen führen (Schaufelberger, 2013, S. 21). Der Ausgangspunkt im Modell ist, dass auch Menschen mit Beeinträchtigung oder erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt Aufgaben in Unternehmen wahrnehmen können (Supported Employment Schweiz, o. J.). Es muss jedoch die Gewährleistung von geeigneten Tätigkeiten, ein passendes Umfeld und eine spezifische Unterstützung gelingen. Aufgrund dieser Ausgangslage wurden zwei relevante Leitsätze formuliert. Der erste «Supported Employment ist für alle Menschen, die arbeiten möchten» (Supported Employment Schweiz, o. J.) soll deutlich machen, dass die Motivation der Menschen der bedeutendste Faktor für eine erfolgreiche Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist. Der zweite

Leitsatz macht auf das grundlegende Prinzip «first place, then train» (Supported Employment Schweiz, o. J.) aufmerksam. Dieses ist darauf ausgerichtet, dass Klient:innen die Möglichkeit erhalten sollen, direkt in einem Unternehmen unter normalen Bedingungen zu arbeiten (Schaufelberger, 2013, S. 22). Die notwendige Unterstützung beim Arbeiten und Lernen soll nicht im Vorhinein durch einen Trainingsarbeitsplatz erfolgen, sondern im Arbeitsleben selbst angeboten werden. Die gängige Praxis der Arbeitsintegration verfolgt das Prinzip «first train, then place», wobei zuvor Abklärungen, Vorbereitungen und Trainingsprogramme durchgeführt werden, um eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt anzustreben. Oft basieren Massnahmen der ALV oder der Sozialhilfe auf der Annahme, dass Personen zunächst auf den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben vorbereitet werden müssen und die Integration dann erfolgreich ist, wenn die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkts erfüllt sind. Diese Annahme stösst aber vermehrt auf Kritik, da der Wiedereinstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt trotz intensiver Förderungsmassnahmen im ergänzenden Arbeitsmarkt häufig nicht gelingt (Schaufelberger, 2013, S. 22).

Das Potenzial von Supported Employment scheint auch der Bund erkannt zu haben. Der Pilotversuch im Rahmen der Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials, welcher von 2021 bis 2024 läuft, richtet sich an die über 50-jährigen Stellensuchenden, die kurz vor der Aussteuerung stehen oder bereits ausgesteuert sind (SECO, o. J.). Das Angebot ist freiwillig und die Einladung zur Teilnahme erfolgt ohne Zuweisung eines RAV. Die Zielgruppe wird durch Job-Coaches intensiv bei der Stellensuche unterstützt und auch nach dem Stellenantritt begleitet. Für das Finden einer Stelle sind maximal sechs Monate vorgesehen. Gelingt das innerhalb dieser Zeit nicht, wird das Angebot beendet. Wenn es zu einem Stellenantritt kommt, werden die Arbeitnehmenden bis zu einer Dauer von insgesamt 18 Monaten weiter begleitet. Um die nachhaltige Integration sicherzustellen, werden bei Bedarf zusätzliche Aufwandsentschädigungen an Arbeitgebende bezahlt und/oder Bildungsmassnahmen für Arbeitnehmende eingesetzt (SECO, o. J.).

In Bezug auf die Arbeitsintegration von Sozialhilfebeziehenden ist nebst dem erwähnten Pilotversuch «Supported Employment» auch die Weiterbildungsoffensive (WBO) «Arbeit dank Bildung» der SKOS und des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB) in dieser Bachelorarbeit erwähnenswert. Grundlage der WBO ist, dass durch angemessene Bildungsmassnahmen ein Teil der Sozialhilfebeziehenden erfolgreich und nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden kann (SKOS & SVEB, 2018, S. 1). Das Potenzial der (Weiter-)Bildung von Sozialhilfebeziehenden soll damit besser genutzt werden. Es soll zum Umdenken des Paradigmas, Sozialhilfebeziehende durch kurzfristige Massnahmen und geringen Aufwand schnellstmöglich in den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt zu integrieren, anregen. Die WBO ist grundsätzlich auf den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet und fordert, dass die Qualifizierung dafür so gründlich wie nötig sein soll (SKOS & SVEB, 2018, S. 1). Die primäre

Zielgruppe sind die Sozialdienste und die sekundäre die Sozialhilfebeziehenden (Märki & Beeler, 2022, S. 4). Die übergeordneten Ziele der WBO, welche von September 2019 bis Dezember 2021 umgesetzt wurde, waren einerseits die Unterstützung des Aufbaus einer internen Förderstruktur in Sozialdiensten. Durch diese Strukturen sollten andererseits Sozialhilfebeziehende die Möglichkeit erhalten Weiterbildungen zu besuchen (Märki & Beeler, 2022, S. 3). Auf Abbildung 9 ist das Weiterbildungsmodell, welches der WBO zugrunde liegt, ersichtlich. Es ist erkennbar, dass die Weiterbildungen von den Grundkompetenzen bis zum Berufsabschluss für Erwachsene reichen.



Abbildung 9: Das Weiterbildungsmodell der Weiterbildungsoffensive (Märki & Beeler, 2022, S. 3)

Der Prozess zur Qualifizierung gliederte sich in folgende Etappen:

- **Assessment:** Am Anfang erfolgte eine fundierte Abklärung der individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche auch die Grund-, Schlüssel- und Alltagskompetenzen einschliesst.
- **Bildungsplan:** Sozialhilfebeziehende wurden von Fachpersonen beraten und beim Bestimmen ihres eigenen Bildungsziels unterstützt, welches auf den Ergebnissen des Assessments basiert. Danach wurde ein individueller Bildungsplan erstellt, um das bestimmte Ziel zu erreichen (Märki & Beeler, 2022, S. 3-4).
- **Beratung/Begleitung:** Fachpersonen unterstützten Sozialhilfebeziehende bei der Suche nach geeigneten Bildungsangeboten, die dem Bildungsplan entsprechen. Die Umsetzung des Angebots wurde begleitet (Märki & Beeler, 2022, S. 3–4).

Die WBO hat zu positiven Ergebnissen geführt und in manchen teilnehmenden Sozialdiensten konnten alle Ziele erreicht werden (Beeler & Märki, 2022). Bei der WBO muss beachtet werden, dass es kein Pilotprojekt ist, welches endet, sondern dass der Umsetzungsprozess nach der Aufbauphase weitergeht. Die bedeutendsten Ergebnisse sind, dass Sozialdienste eine vermehrte Vermittlung von Sozialhilfebeziehenden in Bildungsangebote aufweisen konnten. Weiter war die Zusammenarbeit mit regionalen und kantonalen Angeboten innerhalb der Förderung von Aus- und Weiterbildungen erfolgsrelevant. Für Sozialdienste ist aber oft die Finanzierung von Bildungsmassnahmen eine Herausforderung. Aufgrund der positiven Erfahrungen ist eine zweite Projektphase geplant, für die das

WBO-Modell weiterentwickelt wird und unter anderem neue Partnerschaften zur Förderung der Aus- und Weiterbildung von Sozialhilfebeziehenden aufgebaut werden sollen (Beeler & Märki, 2022). Die WBO setzt in Bezug auf das Alter der Teilnehmenden keinen speziellen Fokus. Im Hinblick auf die Altersgruppe Ü55 und deren teilweise erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt ist sie aber ein hilfreicher Ansatz.

Durch die bisherigen Ausführungen wird ersichtlich, dass in der Arbeitsintegration Weiterbildungen einen hohen Stellenwert haben. Im Jahr 2021 haben in der Schweiz 44,8 % der ständigen Wohnbevölkerung im Alter von 25 bis 74 an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen (BFS, 2022d). Bildung hat einen entscheidenden Einfluss auf den individuellen Erfolg und die berufliche Mobilität. Aus diesem Grund sind Weiterbildungen, Umschulungen, der Wiedereinstieg ins Berufsleben und das lebenslange Lernen von Bedeutung (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI], o. J.-a). Lebenslanges Lernen bezieht sich auf jegliche Art von Lernen, das über alle Altersgruppen und Bildungsbereiche hinweg stattfindet. Es kann in Schulen, beruflichen Vorbereitungskursen oder auch am Arbeitsplatz erfolgen. Es erfüllt verschiedene Erwartungen und trägt dazu bei, dass breite Teile der Bevölkerung mit den neusten Entwicklungen in Gesellschaft und Wirtschaft mithalten können. Von gut ausgebildeten Fach- und Führungskräften profitieren Unternehmen, während Einzelpersonen ihre Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit erhalten. Darüber hinaus ist lebenslanges Lernen auch für die persönliche Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung von Bedeutung. Beim lebenslangen Lernen ist der subjektive Faktor wesentlich. Dabei ist elementar, ob das Lernen zum jeweiligen Zeitpunkt relevant ist und einen Sinn in Bezug auf die berufliche oder persönliche Entwicklung hat und ob es im Alltag umsetzbar ist. Auch der Kontext spielt eine grosse Rolle, zum Beispiel das Vorhandensein passender Angebote und förderlicher Rahmenbedingungen (SBFI, o. J.-a). Das Lernen kann aber auch durch vorhandene Anforderungen oder Ziele erforderlich werden. Positive Lernerfahrungen führen zu einem verstärkenden Effekt, sodass Menschen motiviert sind, weiter zu lernen. Um lebenslanges Lernen zu fördern und Lernvorhaben erfolgreich umzusetzen, sollten deshalb positive Lernerfahrungen ermöglicht und gute Rahmenbedingungen geschaffen werden. In Bezug auf die Altersgruppe Ü55 ist festzuhalten, dass die Teilnahme an Weiterbildungen ab 55 Jahren generell abnimmt (SBFI, o. J.-a). Mit der Initiative «Berufsbildung 2023» haben Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt Projekte gestartet, welche auf die Berufsbildung im Hinblick auf das lebenslange Lernen ausgerichtet sind. Hierzu gehören beispielsweise Angebote in der beruflichen Grundbildung, welche erwachsenengerecht sind, die Anerkennung von Bildungsleistungen sowie die Einbindung von Unternehmen (SBFI, o. J.-b).

Das lebenslange Lernen gewinnt auch aufgrund des schon mehrfach erwähnten digitalen Wandels an Bedeutung. In der digitalen Arbeitswelt sind teilweise neue Kompetenzen gefragt, welche erlernt

werden müssen. Um ein Verständnis für diese sowie die Digitalisierung und die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitswelt zu erhalten, werden diese Aspekte in den nächsten Kapiteln vertieft.

5 Digitalisierung

In diesem Kapitel wird zunächst die digitale Transformation der Arbeitswelt beleuchtet. Im zweiten Unterkapitel werden die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse, die in der digitalen Welt gefragt sind, aufgezeigt. Im dritten Unterkapitel werden die Strategie Digitale Schweiz und deren Ziel vorgestellt. Im Anschluss findet eine Auseinandersetzung mit der Situation der Altersgruppe Ü55 in Bezug auf die Digitalisierung statt. Im letzten Unterkapitel wird die veränderte Lebenswelt thematisiert und dafür der lebensweltorientierte Ansatz von Hans Thiersch aufgegriffen.

5.1 Digitale Transformation der Arbeitswelt

Im heutigen Arbeitsalltag ist die Nutzung von Internet und digitaler Technologie in Form von Smartphones oder Laptops zum Standard geworden. Menschen sind an ihren Arbeitsplätzen immer mehr mit den Veränderungen, die aufgrund der Digitalisierung entstehen, konfrontiert (Gerdenitsch & Korunka, 2019, S. 3). In der Gesellschaft sind die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt ein langjähriges Thema. In der Wissenschaft gibt es zwei Ansätze, welche die Auswirkungen des technologischen Fortschritts auf die Beschäftigungsstruktur aufzeigen (AMOSA, 2023, S. 7). Der erste ist die Polarisierungstheorie, welche besagt, dass zunehmende Automatisierung vor allem zu einem Rückgang von Arbeitsplätzen mit mittlerem Qualifikationsniveau führt. Die Beschäftigung bei Gering- und Hochqualifizierten nimmt hingegen zu. Dem steht der Upgrading-Ansatz gegenüber, gemäss dem mit der Digitalisierung überwiegend die Nachfrage nach höherqualifizierten Arbeitskräften steigt. Die Nachfrage nach Niedrig- und Mittelqualifizierten nimmt hingegen ab. Dies liegt daran, dass diese Tätigkeiten zunehmend durch technische Errungenschaften übernommen werden können (AMOSA, 2023, S. 7). Laut AMOSA (2023) lässt sich die Beschäftigungsentwicklung in der Schweiz eher dem Upgrading-Ansatz zuordnen. Im Vergleich zu anderen Ländern, welche eher eine Polarisierung der Beschäftigung beobachten, verfügt die Schweiz über einen flexiblen Arbeitsmarkt und ein durchlässiges Bildungssystem (S. 7). Durch neue Technologien können lediglich einzelne Tätigkeiten ersetzt werden, nicht aber ganze Berufe. Der technologische Wandel führt zwar bei fast allen Berufen zu Veränderungen, gewisse Berufsfelder sind jedoch stärker davon betroffen als andere. Dabei ist eine Unterscheidung zwischen Routine- und Nicht-routinetätigkeiten vorzunehmen. Erstere sind leichter durch Computer ersetzbar, da diese Tätigkeiten klar definierten Regeln folgen. Bei Berufen, die einen hohen Anteil an Routinetätigkeiten aufweisen, wird davon ausgegangen, dass eine erhöhte Automatisierungswahrscheinlichkeit vorliegt (AMOSA, 2023, S. 15).

Die AMOSA (2023) macht darauf aufmerksam, dass für die Zukunft die Fortschritte in der künstlichen Intelligenz ebenfalls zu beachten sind. Durch diese können Computer vermehrt auch für komplexe und nicht routinemässige kognitive Aufgaben eingesetzt werden. Dieser neue Ansatz der Wissenschaft konzentriert sich darauf, wie gut künstliche Intelligenz in bestimmten Tätigkeiten angewendet werden kann, anstatt zwischen Routine- und Nichtroutinetätigkeiten zu unterscheiden. Das Automatisierungsrisiko ist jedoch durch ein hohes Anwendungspotenzial von künstlicher Intelligenz nicht unbedingt erhöht, sondern deutet eher auf bevorstehende Veränderungen im Tätigkeitsprofil hin. Das Anwendungspotenzial künstlicher Intelligenz lässt sich im Vergleich zum Routineanteil im Tätigkeitsprofil nicht direkt messen, basiert auf Experteneinschätzungen und ist weniger klar abgrenzbar. Der Ansatz mit Fokus auf Routinetätigkeiten und der, welcher das Transformationspotenzial durch künstliche Intelligenz betont, geben zusammen ein umfassendes Bild von Berufen, welche von der Automatisierung oder von Veränderungen der beruflichen Tätigkeit betroffen sind oder sein könnten (S. 15).

Auf Abbildung 10 sind der Routineanteil von Berufen und das Potenzial der künstlichen Intelligenz in Bezug auf verschiedene Berufsfelder zu erkennen. Die vier farbigen Berufsgruppen sind besonders stark betroffen oder könnten es noch werden (AMOSA, 2023, S. 16–17). Die Grösse der Kreise repräsentiert die Anzahl Stellensuchenden in den jeweiligen Berufsfeldern. Die beiden Achsen zeigen den durchschnittlichen Einfluss beider Faktoren auf alle Berufe (AMOSA, 2023, S. 16–17).

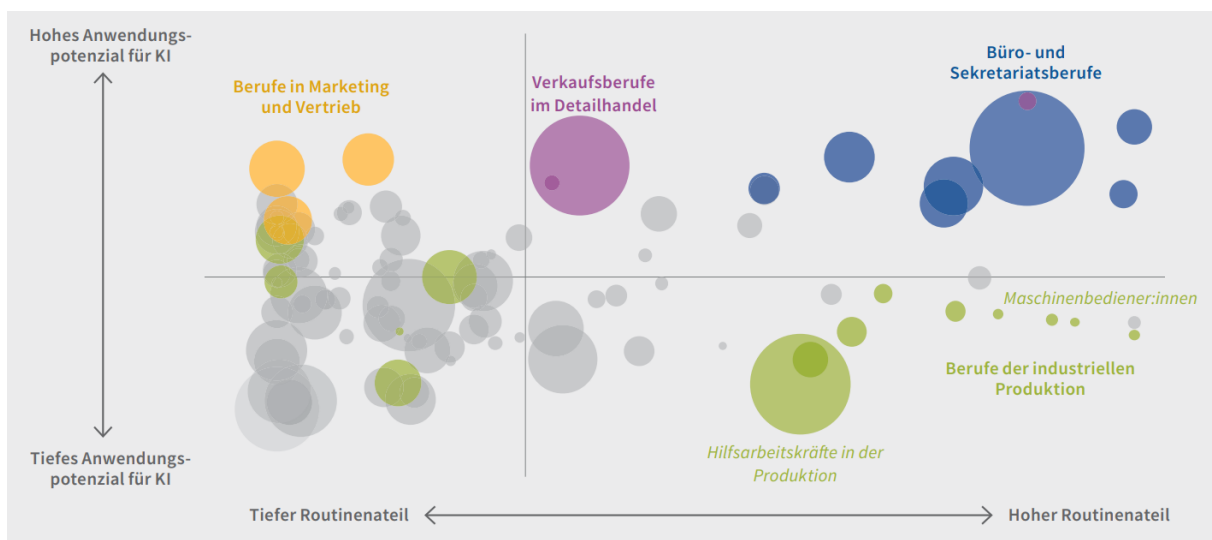


Abbildung 10: Betroffenheit der Berufe durch Digitalisierung, Automatisierung und künstliche Intelligenz (AMOSA, 2023, S. 17)

Bei den Verkaufsberufen im Detailhandel beispielsweise fällt das Ergebnis der AMOSA (2023) so aus, da sich Self-Checkout-Lösungen zunehmend etablieren und die Arbeit an der Kasse immer weniger relevant wird. Gleichzeitig bietet der Onlinehandel verschiedene Möglichkeiten für den Einsatz von künstlicher Intelligenz, was sich dagegen auf die Tätigkeitsprofile der Mitarbeitenden im Detailhandel auswirkt (S. 16). Für das RAV sind Hilfs- und Fachkräfte auf dem Bau, Reinigungskräfte und Fachkräfte

aus dem Gastgewerbe bedeutsame Berufsgruppen. Da diese Berufe durch manuelle und interaktive Nichttroutinetätigkeiten gekennzeichnet sind, bei denen Computer und Maschinen immer noch an ihre Grenzen stossen, sind sie kaum oder nur schwach vom digitalen Wandel betroffen (AMOSA, 2023, S. 16).

Durch die Digitalisierung wird somit die Weiterentwicklung der Arbeitswelt stark beeinflusst. Die Covid-19-Pandemie beschleunigte den Digitalisierungsprozess in einigen Arbeitsbereichen massgeblich. Das Nutzen von Homeoffice und Onlinehandel erfuhr eine starke Zunahme. Die Schweiz muss die Chancen des technologischen Wandels ergreifen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und attraktive Arbeitsplätze zu erhalten oder zu schaffen. Gleichzeitig müssen mögliche Risiken wie Ungleichgewichte in den Qualifikationen oder schlechtere Arbeitsbedingungen minimiert werden. Nicht automatisierbare Tätigkeiten gewinnen in Zeiten der Digitalisierung an Bedeutung. Durch das Einsetzen von digitalen Technologien werden menschliche Arbeiten aber oft nicht ersetzt, sondern lediglich unterstützt. Diese Unterstützung kann die Produktivität steigern, was zu einer Verbesserung der Qualität und/oder Verringerung der Preise führen kann (Der Bundesrat, 2022, S. 2–7).

Die Auswirkungen neuer Technologien auf die Beschäftigung hängen stark von der Funktionsweise des Arbeitsmarktes ab. Wenn sich die angebotenen Kompetenzprofile nicht oder nicht rechtzeitig an die veränderte Arbeitsnachfrage anpassen, können Qualifikationsmismatches und technologiebedingte Arbeitslosigkeit die Folge sein. Bei gelungenen Anpassungsprozessen können aber breite Teile der Erwerbsbevölkerung von den technologischen Fortschritten profitieren (Der Bundesrat, 2022, S. 2–7).

Eine Erhebung des Adecco Group Swiss Job Market Index des Stellenmarkt-Monitors Schweiz der Universität Zürich aus dem Jahr 2022 hält fest, dass mit vorhandenen digitalen Kompetenzen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht sind (The Adecco Group, 2022). Die stärkere Nachfrage nach digitalen Kompetenzen lässt sich anhand einer Analyse von Stelleninseraten in der Schweiz über einen Zeitraum von sieben Jahren bestätigen. Diese hat ergeben, dass in fast der Hälfte der Inserate (49 %) mindestens eine digitale Kompetenz gefordert wird. Generell lässt sich feststellen, dass die Nachfrage nach digitalen Kompetenzen umso höher ist, je allgemeiner sie sind (The Adecco Group, 2022).

Digitalisierung ist bereits heute ein wichtiges Thema für die Bevölkerung und wird durch das Tempo des digitalen Wandels zukünftig eine immer grössere Bedeutung haben. Digitale Kompetenzen zählen heutzutage im privaten Alltag wie auch in der Arbeitswelt zu unabdingbaren Fähigkeiten, da eine Konfrontation damit fast nicht mehr auszuschliessen ist.

5.2 Digitale Kompetenzen

Der Rat der Europäischen Union (2018) definiert digitale Kompetenzen folgendermassen:

Digitale Kompetenz umfasst die sichere, kritische und verantwortungsvolle Nutzung von und Auseinandersetzung mit digitalen Technologien für die allgemeine und berufliche Bildung, die Arbeit und die Teilhabe an der Gesellschaft. Sie erstreckt sich auf Informations- und Datenkompetenz, Kommunikation und Zusammenarbeit, Medienkompetenz, die Erstellung digitaler Inhalte (einschließlich Programmieren), Sicherheit (einschließlich digitales Wohlergehen und Kompetenzen in Verbindung mit Cybersicherheit), Urheberrechtsfragen, Problemlösung und kritisches Denken. (C189/9)

Vom SBFI (2019) wurde ein Orientierungsrahmen zu den Grundkompetenzen in Informations- und Kommunikationstechnologien erstellt. Dieser gibt einen Überblick über die zentralen Fertigkeiten, die ein erwachsener Mensch benötigt, um an der digitalen Gesellschaft aktiv teilnehmen zu können (S. 1). Er soll Subventionsgebern, Weiterbildungseinrichtungen und Vermittlungsstellen als Orientierungshilfe dienen, um die Grundkompetenzen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie genauer beschreiben zu können. Aufgrund der schnellen technologischen Veränderungen und Entwicklungen kann der Rahmen nicht als vollständig angesehen werden. Die darin genannten Beispiele für Handlungskompetenzen sind als offen, veränderbar und nicht abschliessend zu betrachten (SBFI, 2019, S. 1). Der Orientierungsrahmen des SBFI bezieht sich auf spezifische Aufgaben im privaten und beruflichen Alltag. Diese gilt es durch die Beherrschung der dazu notwendigen digitalen Kompetenzen zu bewältigen (DVLS, o. J.-a). Beispiele für Alltagssituationen sind unter anderem:

- Koordination und Kommunikation mit dem sozialen Umfeld,
- Teilhabe am sozialen Leben,
- Gestaltung von wirtschaftlichen Beziehungen wie Bezahlung, Ein- und Verkauf,
- Mobilität im öffentlichen Raum (z. B. Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln, Planung von Urlaub),
- Behördenkontakt und Korrespondenz (z. B. Meldung von Adressänderungen, Ausfüllen von Steuern),
- die Teilnahme an Abstimmungen und politischen Organisationen (z. B. E-Voting),
- die Informationsbeschaffung und -verarbeitung sowie
- die Teilnahme am lebenslangen Lernen (DVLS, o. J.-a).

Die genannten Aufgaben werden, wie auf Abbildung 11 ersichtlich, im Orientierungsrahmen des SBFI in fünf Handlungskompetenzbereiche zusammengefasst und die zugehörigen Handlungskompetenzen aufgezeigt (DVLS, o. J.-a).

Handlungskompetenzbereiche	Handlungskompetenzen					Transversale Kompetenzen
	a1	a2	a3	a4	a5	
a Nutzen von digital gesteuerten Geräten	Digital gesteuerte Geräte auswählen und anwenden	Organisationsstruktur eines Geräts und dessen Schnittstellen nutzen	Digitale Inhalte erstellen und formatieren	Digitale Inhalte in verschiedenen Dateiformaten speichern und sie in Ordner und Unterordner sortieren	Eine Anwendung, Software oder Hardware auswählen, installieren, aktualisieren und benutzen	<p>Lesekompetenz: Zentrale Aussagen und Informationen aus einem Text herauserschälen</p> <p>Les- und Schreibkompetenz: An das Nutzungsumfeld angepasste Ausdrucksweise beherrschen</p> <p>Kommunikationskompetenz: Interaktive Anwendungen verstehen und in verschiedenen Kommunikationskontexten nutzen</p> <p>Digitale Hilfsmittel für Rechtschreibung und Grammatik kennen</p> <p>Risikoeinschätzung: Umgang mit Neuem (logisches Vorgehen zur Erkennung und Bestimmung von Unbekanntem)</p> <p>Alltagsmathematik: Grundlegende Rechenaufgaben verstehen</p> <p>Lern- und Reflexionskompetenz: Aneignung von Wissen und Lerntechniken, um mit der technologischen Entwicklung mitzuhalten</p>
b Benutzen des Internets	Das Internet benutzen und Webdienste einsetzen	Informationen im Internet finden	Gefundene Informationen nach ihrer Relevanz und dem Grad der Zuverlässigkeit beurteilen	Die gefundenen Informationen speichern oder in den Favoriten hinzufügen		
c Kommunizieren über IKT	Digitale Kommunikationsmittel auswählen und einsetzen	Eine Mailbox beantragen und einsetzen	Kontakte verwalten und zum Versand von Nachrichten einsetzen	Einen Kalender benutzen und zwischen mehreren Geräten synchronisieren		
d Gewährleisten der eigenen Sicherheit beim Einsetzen von IKT	Geräte und Daten sowie die Privatsphäre im digitalen Umfeld schützen	Urheberrecht und Datenschutz verstehen im digitalen Umfeld berücksichtigen	Gesundheitsrisiken im Umgang mit IKT reduzieren			
E Nutzen von Onlinedienstleistungen	Onlinedienstleistungen auswählen und nutzen	Benutzerprofile und digitale Identitäten erstellen und verwalten				

Abbildung 11: Orientierungsrahmen des SBFI (DVLS, o. J.-a)

Der Orientierungsrahmen des SBFI mit den fünf Handlungsbereichen baut auf den Schlüsselkompetenzen des europäischen Referenzrahmens des Rats der Europäischen Union auf. Das Digital Competence Framework for Citizens (DigComp) dient dem gemeinsamen Verständnis für digitale Kompetenzen in der EU und hilft dabei, die Fähigkeiten zu verstehen, die Menschen brauchen, um mit den Herausforderungen der Digitalisierung umzugehen (Vuorikari et al., 2022, S. 1–4/eigene Übersetzung). Gemäss Vuorikari et al. (2022) sind folgende fünf Kompetenzbereiche und die dazu gehörenden Teilkompetenzen Teil des europäischen Referenzrahmens:

- **Information und Datenkompetenz**
 - Daten, Informationen und digitale Inhalte suchen, durchsuchen, filtern, auswerten und verwalten
- **Kommunikation und Zusammenarbeit**
 - Durch digitale Technologien interagieren
 - Austausch von Informationen und Inhalten durch digitale Technologien
 - Gesellschaftliche Teilhabe durch digitale Technologien
 - Zusammenarbeit durch digitale Technologien
 - angemessenes Benehmen in der technischen Kommunikation
 - Verwaltung digitaler Identität
- **Erstellung digitaler Inhalte**
 - Entwicklung digitaler Inhalte
 - Integration und Neubearbeitung digitaler Inhalte

- Urheberrechte und Lizenzen
- Programmierung
- **Sicherheit**
 - Schutzvorrichtungen
 - Schutz personenbezogener Daten und Privatsphäre
 - Gesundheit und Wohlbefinden schützen
 - die Umwelt schützen
- **Problemlösung**
 - technische Probleme lösen
 - Ermittlung des Bedarfs und technologischer Antworten
 - Kreative Umgang mit digitalen Technologien
 - Identifizierung digitaler Kompetenzlücke (S. 4/eigene Übersetzung)

Um auf einem sich schnell verändernden Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben, sind in Bezug auf die Zukunft die oben genannten Kompetenzen erforderlich. Standardanwendungen wie E-Mail oder Textverarbeitungsprogramme gehören bereits heute in vielen Berufen zum Alltag. In der digitalen Welt gehen die gefragten Kompetenzen jedoch über die reinen Anwendungsfähigkeiten für digitale Programme und Anwendungen hinaus. Neben dem erfolgreichen Umgang mit digitalen Technologien erfordert die digitalisierte Arbeitswelt auch zwischenmenschliche und analytische Kompetenzen sowie eine hohe Selbstkompetenz. Digitale Kompetenzen sowie eine offene und dynamische Denkweise werden immer wesentlicher für den Erfolg von Arbeitnehmenden (AMOSA, 2023, S. 25).

Ob der digitale Wandel eine Herausforderung oder Chance ist, hängt gemäss bisherigen Beschreibungen stark davon ab, wie ausgeprägt die vorhandenen digitalen Kompetenzen eines Individuums sind. Mit den Chancen des digitalen Wandels beschäftigt sich die Strategie Digitale Schweiz. Im nächsten Kapitel wird diese kurz vorgestellt.

5.3 Strategie Digitale Schweiz

Die Strategie Digitale Schweiz 2023 dient als Orientierungsrahmen für die digitale Transformation in der Schweiz. Das Ziel ist, dass die gesamte Bevölkerung von einer nachhaltigen und verantwortungsvollen digitalen Transformation profitiert (Strategie Digitale Schweiz, 2023). Die Strategie Digitale Schweiz verfolgt fünf Kernziele:

1. Ermöglichung einer chancengleichen Teilhabe und Stärkung der Solidarität
2. Gewährleistung von Sicherheit, Vertrauen und Transparenz
3. Stärkung der digitalen Befähigung und Selbstbestimmung der Menschen
4. Sicherstellung von Wertschöpfung, Wachstum und Wohlstand
5. Verringerung des ökologischen Fussabdrucks und Energieverbrauchs (Strategie Digitale Schweiz, 2020, S. 5)

Um die aufgeführten Kernziele zu erreichen, werden Aktionsfelder benannt. Eines, das für die sich zunehmend verändernde Arbeitswelt bedeutsam ist, umfasst Bildung, Forschung und Innovation. Wie bereits in den vorgängigen Kapitel erwähnt, hat der digitale Transformationsprozess einen grossen Einfluss auf den Alltag und erfordert Kompetenzen im Umgang mit neuen Technologien sowie kreatives und kritisches Denken. Sowohl für die Einzelperson als auch für die Gesellschaft und die Wirtschaft ist Bildung daher unverzichtbar. Aus diesem Grund ist es entscheidend, entsprechende Aus- und Weiterbildungsangebote bereitzustellen und die notwendigen Fähigkeiten in Bezug auf den digitalen Transformationsprozess zu vermitteln (Strategie Digitale Schweiz, 2020, S. 6). Rahmenbedingungen müssen gegeben werden, um den Erwerb der notwendigen Kompetenzen zu ermöglichen. Ziel ist die Chancengleichheit und Teilhabe aller Bürger:innen an den Möglichkeiten der Digitalisierung (Strategie Digitale Schweiz, 2020, S. 6).

Nicht alle Bevölkerungsgruppen in der Schweiz haben einen gleich hohen Bedarf an der Vermittlung von digitalen Kompetenzen. Besonders erwähnenswert ist in Bezug auf diese Bachelorarbeit und die fehlenden digitalen Kompetenzen die Altersgruppe Ü55. Im nächsten Kapitel wird die Situation dieser Altersgruppe deshalb genauer betrachtet.

5.4 Altersgruppe Ü55 und Digitalisierung

Eine Erhebung des BFS aus dem Jahr 2019 zeigt, dass 20 % der Bevölkerung über keine oder geringe digitale Kompetenzen verfügen. Besonders auffällig ist dabei die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen, von denen 26 % betroffen sind. Im Gegensatz dazu sind es bei den 15- bis 24-Jährigen lediglich 7 %, wie auf Abbildung 12 zu erkennen ist (BFS, 2021, S. 3–4).

Personen mit geringen digitalen Kompetenzen, 2019

In % der Bevölkerung (15–88 Jahre)

G3

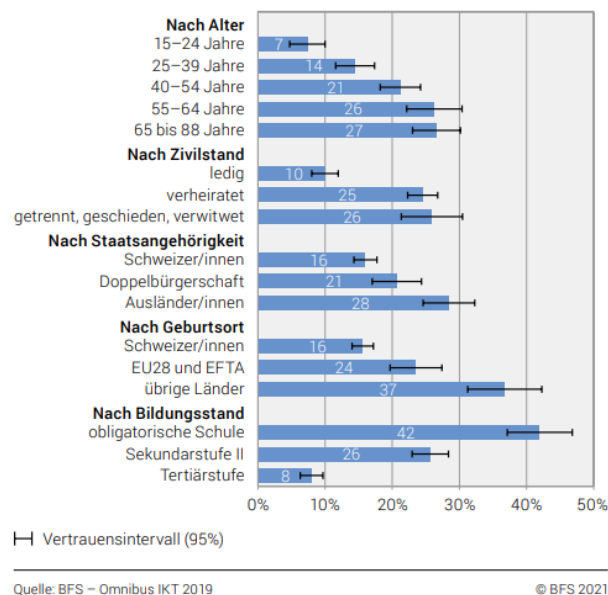


Abbildung 12: Personen mit geringen digitalen Kompetenzen (BFS, 2021, S. 4)

Zudem unterscheiden sich die vorhandenen digitalen Kompetenzen je nach sozioprofessionellem Status, wobei Nichterwerbstätige mit 32 % häufiger über geringe digitale Kompetenzen verfügen als Erwerbstätige mit 14 %. Bei den Nichterwerbstätigen handelt es sich vor allem um ältere Personen. Diese waren in ihrem früheren Berufsleben oftmals kaum bis nicht mit digitalen Anforderungen konfrontiert, was die nun geringen digitalen Kompetenzen erklären könnte (BFS, 2021, S. 5).

Wie bereits erwähnt sind ältere Menschen aufgrund der Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden, häufiger dem Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt (SECO, 2023b). Nebst dem, dass kaum mehr Arbeitsbereiche nicht von der Digitalisierung betroffen sind, gehören digitale Grundkompetenzen bereits während des Bewerbungsprozesses zu einer zentralen Voraussetzung (DVLS, o. J.-b). Bevor jedoch die Auswirkungen von fehlenden digitalen Kompetenzen in Bezug auf die Arbeitsintegration genauer erläutert werden, befasst sich das nächste Kapitel mit der durch die Digitalisierung veränderten Lebenswelt und greift dafür den lebensweltorientierten Ansatz nach Thiersch auf.

5.5 Veränderte Lebenswelt

Der Ansatz der lebensweltorientierten Sozialen Arbeit nach Thiersch setzt in den gewöhnlichen Alltagserfahrungen der Menschen an und nicht bei ihren Problemen und Herausforderungen (Thiersch, 2020, S. 88). Fragen der Not und Bedürftigkeit können gemäss Thiersch (2020) nur dann angegangen werden, wenn sie im Kontext der gesamten menschlichen Situation betrachtet werden. Dies beinhaltet die Berücksichtigung der allgemeinen Aufgaben, Ressourcen und Interessen, mit denen jeder Mensch konfrontiert ist, und die bewältigt werden müssen (S. 88–89). Die Menschen werden in der lebensweltorientierten Sozialen Arbeit in ihren komplexen Situationen mit all ihren Facetten, sowohl

den positiven als auch den belastenden Aspekten, gesehen. Bei der lebensweltorientierten Sozialen Arbeit werden Lebensschwierigkeiten als Teil der Normalität betrachtet, anstatt diese zu verdrängen oder zu leugnen. Es wird eine Gesellschaft gefordert, in der Ungerechtigkeiten und Überforderungen als ‹normal› anerkannt und Unterstützung sowie Veränderungen angestrebt werden (Thiersch, 2020, S. 88–89). Das Wissen um die Normalität von Schwierigkeiten ermöglicht einen besonderen Blick auf herausfordernde Situationen, in denen Menschen auf Hilfe angewiesen sind. In solchen Situationen geraten Menschen aufgrund von Ressourcenknappheit, Machtverhältnissen und fehlenden oder begrenzten Bewältigungsmustern in Spannungen und Orientierungsprobleme. Einige Personen reagieren mit Ablehnung und Aggression, während andere sich überfordern und Ängste entwickeln. In diesen Schwierigkeiten benötigen Menschen Verständnis und Unterstützung, um ihre eigenen Möglichkeiten umzusetzen und das Verfestigen von problematischen Verhaltensmustern zu verhindern (Thiersch, 2020, S. 89–90).

Gemäss Beranek (2021) verfolgt die lebensweltorientierte Soziale Arbeit das Ziel, den Alltag der Menschen, mit denen gearbeitet wird, zu verstehen und zu einem ‹gelingenderen Alltag› beizutragen. Dabei soll zu diesem keine normative Vorstellung vorgegeben werden, sondern die Lebenswelt und der Alltag der Menschen soll ernst genommen werden (S. 118). Um ein Verständnis für die Lebenswelt der Adressat:innen zu entwickeln, sind verschiedene Zugänge in Dimensionen unterteilt. Thiersch erweitert das Konzept der Dimension durch das ‹Alphabet der Alltäglichkeit›, in dem er diese Dimensionen nebst der Erweiterung auch genauer ausdifferenziert. Das Alphabet soll die verschiedenen Aspekte des Alltags darstellen (Beranek, 2021, S. 122). Hierbei sind sechs Punkte wesentlich.

Erfahrene Zeit: Thiersch behandelt unter diesem Aspekt die Bezüge zwischen Lebensphasen und der gegenwärtigen Zeit der Adressat:innen. Diese Dimension hat sowohl eine subjektive als auch eine objektive Seite. Während die objektive Zeit für alle gleich abläuft, kann sie subjektiv äusserst unterschiedlich wahrgenommen werden. Er sieht einen engen Zusammenhang zwischen den Zeiterfahrungen und den Anforderungen der modernen Gesellschaft, insbesondere der Konkurrenzgesellschaft und den Zeitstrukturen digitaler Medien. Als Beispiel kann hier das Schreiben von E-Mails genannt werden. Obwohl dieses schneller und zeitsparender als das Verfassen von Briefen ist, kann es zu Zeitdruck führen, da die beschleunigte Kommunikation ein schnelleres Handeln erfordert (Beranek, 2021, S. 123–124).

Erfahrender Raum: Hier geht es darum, wie Menschen ihren Raum individuell wahrnehmen und erleben, abhängig von ihrer Umgebung und ihren Ressourcen. Dieser Raum ist nicht nur auf die Wohnung, den Stadtteil oder die Region beschränkt, sondern umfasst auch Erinnerungen, Hoffnungen und Ängste (Beranek, 2021, S. 125). In Bezug auf die Digitalisierung sollten die Räume, in denen sich

das Leben abspielt, nicht mehr nur physisch gedacht werden. Digitale und virtuelle Realitäten müssen in das alltägliche Verständnis integriert werden (Sozialinfo.ch, 2021a).

Soziale Beziehungen: Diese können einerseits als Ressource im Alltag betrachtet werden, da sie Menschen in schwierigen Situationen unterstützen und neue Perspektiven bieten können. Andererseits können soziale Beziehungen durch Machtspiele, Unterdrückung und Konflikte auch zu einer Belastung werden. Es ist entscheidend, die verschiedenen Formen und Verbindlichkeiten von sozialen Beziehungen zu differenzieren, wie zum Beispiel intime Beziehungen, Familienbeziehungen, pädagogische Beziehungen oder Freundschaften. Diese Vielfalt gilt sowohl für Beziehungen ausserhalb als auch innerhalb digitaler Netzwerke. Zu prüfen ist, ob die sozialen Beziehungen in den sozialen Netzwerken bereichernd, wertvoll und hilfreich sind oder ob sie den Alltag mit übermässiger Kritik, Oberflächlichkeit und Mobbing belasten. Um digitale Beziehungen überhaupt pflegen zu können, muss ein Zugang zur digitalen Welt vorhanden sein (Beranek, 2021, S. 127–128).

Hilfe zur Selbsthilfe: Dieses Prinzip bezieht sich auf Zeit, Raum, soziale Beziehungen und praktische Erledigungen und soll den hilfsbedürftigen Menschen dabei helfen, sich als Subjekt ihrer eigenen Situation zu erleben. Im Kontext der Digitalisierung kann die Förderung von digitalen Kompetenzen als ein mögliches Mittel der Hilfe zur Selbsthilfe genutzt werden. Das kompetente Nutzen von digitalen Medien, beispielsweise Google Suchmaschine, kann die Bewältigung des Alltags vereinfachen (Beranek, 2021, S. 131).

Selbstdarstellung und Anerkennung: Dieses Prinzip erklärt Thiersch (2020) folgendermassen: «Der Mensch will als jemand gesehen werden, der mit den Verhältnissen zurande kommt, der sich in seinen Verhältnissen bewährt, der sein Leben meistert» (S. 63). Das Internet und insbesondere soziale Netzwerke bieten grundsätzlich vielfältige Möglichkeiten zur Selbstdarstellung, Selbstreflexion und zum Finden von Anerkennung, weshalb auch virtuelle Sozialräume Teil des sozialarbeiterischen Handelns sein müssen (Beranek, 2021, S. 132–134).

Erfahrung, Deutung, Gefühle und Leib: Diese Aspekte sind auch in der digitalen Welt von Bedeutung. Erfahrungen werden sowohl offline als auch online gemacht. Das Wissen über die Selbstdarstellungen auf Plattformen wie Instagram beeinflusst die Gefühle der Menschen und das soziale Miteinander (Beranek, 2021, S. 134).

Durch diese Ausführungen wird ersichtlich, dass die Digitalisierung nicht nur Auswirkungen auf die Arbeitswelt hat, sondern die gesamte Lebenswelt der Menschen betroffen ist. Die Herausforderung für die Professionellen der Sozialen Arbeit besteht darin, die Lebenswelt und die individuellen Sinneszusammenhänge der Zielgruppe zu verstehen und sich kontinuierlich an den Wandel anzupassen (Beranek, 2021, S. 121). Um zukunftsorientierte Angebote zu entwickeln, müssen die konkreten

Begebenheiten und Veränderungen in der digitalen Lebenswelt erkannt und berücksichtigt werden (Sozialinfo.ch, 2021a). Deshalb werden im nächsten Kapitel die Auswirkungen der Digitalisierung auf die berufliche Integration von Sozialhilfebeziehenden der Altersgruppe Ü55 aufgezeigt, bevor diesbezüglich Handlungsmöglichkeiten der Sozialen Arbeit formuliert werden können.

6 Auswirkungen der Digitalisierung auf die berufliche Integration der Altersgruppe Ü55

Durch die bisherigen Ausführungen ist klar, dass sich die Arbeitswelt durch die Digitalisierung verändert. Digitale Kompetenzen sind immer mehr gefragt – während der Arbeitstätigkeit, aber auch für den Einstieg in die Arbeitswelt. Gerade bei sozialhilfebeziehenden Personen, die im Vergleich zur Gesamtbevölkerung ein tieferes Ausbildungsniveau aufzeigen, kann sich die berufliche Integration durch die Digitalisierung somit noch komplizierter gestalten (Neuenschwander et al., 2022, S. 7). Bis anhin ist das Ziel der beruflichen Integration in der Sozialhilfe oftmals, arbeitslose Personen so schnell wie möglich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Meist handelt es sich dabei um Niedriglohntätigkeiten im ersten Arbeitsmarkt oder Angebote im zweiten Arbeitsmarkt. Dies kann aber längerfristig zu Prekarisierung der Arbeitsbedingungen, Verstärkung der Ungleichheiten mit negativen Auswirkungen auf die physische und die psychische Gesundheit und Exklusion führen (Neuenschwander et al., 2022, S. 9). Gemäss Neuenschwander et al. (2022) bestätigt eine Studie der Berner Fachhochschule, dass die in der Arbeitsintegration tätigen Organisationen von den Veränderungen der Arbeitswelt betroffen sind. Die grösste Herausforderung stellt die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung dar. Laut einer Online-Umfrage betrachten fast 90 % der Befragten diese Veränderungen als ‹eher wichtig› oder ‹sehr wichtig› für ihren Tätigkeitsbereich (S. 12). Die Veränderungen der Arbeitswelt gehen, wie bereits in Kapitel 5.1 erläutert, mit dem Rückgang von Arbeitsplätzen mit geringen Anforderungsprofilen sowie der Notwendigkeit neuer Schlüsselqualifikationen für Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt einher (Neuenschwander et al., 2022, S. 12). Dieser Rückgang erschwert somit auch das bisherige Ziel der Sozialhilfe, Klient:innen möglichst schnell in den Niedriglohnsektor im ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Wie bereits in Kapitel 4.2 dargelegt, ist in Bezug auf die berufliche Integration auch das Alter erwähnenswert, da Bemühungen in Bezug auf ältere Personen in Sozialdiensten oftmals abnehmen und Personen ab 50 teilweise von Arbeitsintegrationsprogrammen ausgeschlossen werden. Der Rückgang der Bemühungen kann mit den in Kapitel 2.3 genannten möglichen Gründen für den erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt zusammenhängen, wobei auch die fehlenden Informatikkenntnisse als Defizit in der Altersgruppe Ü55 genannt werden. Gemäss Neuenschwander et al. (2022) werden Leistungserbringer im Bereich der Arbeitsintegration durch Sozialdienste verstärkt dazu aufgefordert, die Wirtschaftlichkeit und Effektivität der von ihnen umgesetzten

Integrationsmassnahmen nachzuweisen (S. 22). Zum Teil wird die Auszahlung vom Geldern an den Erfolg der Integrationsbemühungen geknüpft, wodurch Anbieter hauptsächlich mit den «guten Risiken», das heisst ressourcenstarken Klient:innen, zusammenarbeiten möchten, während die «schlechten Risiken» keine Möglichkeit haben, von Integrationsmassnahmen zu profitieren (Neuschwander et al., 2022, S. 22). Daraus lässt sich ableiten, dass fehlende digitale Kompetenzen und somit der zusätzlich erschwerte Zugang zum Arbeitsmarkt in Verbindung mit dem Alter Ü55 vermehrt dazu führen könnten, dass die Sozialhilfe eine Übergangslösung bis zur Pensionierung wird. In diesem Zusammenhang wird auch die Wichtigkeit der in Kapitel 4.2 erläuterten WBO ersichtlich. Oftmals ist aber gerade im Hinblick auf das Alter die Finanzierung von Weiterbildungen für die erfolgreiche berufliche Integration eine Hürde für Sozialdienste. Aufgrund dieser Hürde besteht jedoch die Gefahr, dass die Bemühungen im Zusammenhang mit der Arbeitsintegration aufgrund der zunehmend wegfallenden Möglichkeiten einer raschen Arbeitsintegration in Niedriglohntätigkeiten und der oben erwähnten «schlechten Risiken» in Bezug auf die fehlenden digitalen Kompetenzen bei der Altersgruppe Ü55 noch mehr abnehmen. Ob ein Rückgang der Bemühungen stattfindet, kann aktuell noch nicht gesagt werden und wird sich erst in der Zukunft zeigen.

Gerade im Hinblick auf Sozialhilfebeziehende zählen nicht nur die digitalen Kompetenzen zu den fehlenden Ressourcen, welche die Arbeitsintegration erschweren können, sondern auch die mangelnden finanziellen Mittel. Damit Klient:innen am Fortschritt der Digitalisierung teilnehmen können, ist es nämlich erforderlich, dass sie über ausreichende finanzielle Ressourcen verfügen, um sich die notwendige technische Ausstattung wie Computer, Smartphone und Internetzugang leisten zu können (Sozialinfo.ch, 2021c). Für die berufliche Integration ist nebst digitalen Grundkompetenzen die technische Ausstattung insofern relevant, als zahlreiche Stellenanzeigen ausschliesslich auf Internetportalen geschaltet und oft nur noch digitale Bewerbungen akzeptiert werden. Das Erstellen einer überzeugenden Bewerbung erfordert Kenntnisse in der Textverarbeitung, beispielsweise in Office-Programmen. Zudem gewinnt die Bedeutung der Selbstvermarktung und Vernetzung über soziale Medien an Gewicht (DVLS, o. J.-b). Das Fehlen von finanziellen Mitteln und somit das Nichtvorhandensein entsprechender Geräte kann die Lücken bei den digitalen Grundkompetenzen verstärken. Wenn es an diesen Ressourcen mangelt, kann nebst der erschwerten beruflichen Integration auch ein gesellschaftlicher Ausschluss die Folge sein (DVLS, o. J.-c). Es wird dabei oft von der digitalen Exklusion gesprochen. Bei dieser geht es um die soziale Ausgrenzung und fehlende Teilhabe an dem, was mittlerweile für einen grossen Teil der Bevölkerung zum normalen Alltag gehört. Dies schliesst auch die Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen aufgrund der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und der damit verbundenen erhöhten Anforderungen an die berufliche Integration ein, insbesondere für Menschen mit geringer Bildung (Sozialinfo.ch, 2022a). Auch in anderen Bereichen können aufgrund von fehlenden digitalen Kompetenzen Probleme auftreten, unter anderem

Suchtprobleme, Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit, soziale Isolation und finanzielle oder andere Folgen im Zusammenhang mit Betrugsdelikten (Sozialinfo.ch, 2022a). Auf diese Problematiken wird im Rahmen dieser Bachelorarbeit jedoch nicht weiter eingegangen.

Der digitale Wandel ist mit raschen Entwicklungen im Technologiesektor verbunden, weshalb nicht davon ausgegangen werden kann, dass einmal erworbene Kompetenzen in drei oder fünf Jahren noch ausreichend sein werden. Menschen, die sich sicher und eigenständig in der digitalen Welt bewegen können, sind jedoch besser in der Lage, sich neue Kompetenzen selbstständig anzueignen. Dieses autonome Lernen ist eine Möglichkeit, dem ‹Werteverlust› entgegenzuwirken, den Kompetenzen im Laufe der Zeit erfahren können. In diesem Zusammenhang ist zu erwarten, dass das in Kapitel 4.2 erläuterte lebenslange Lernen zukünftig an Bedeutung gewinnen wird (Sozialinfo.ch, 2022b).

In Bezug auf den Zugang zu Wissen und Information können Personen mit fehlenden digitalen Kompetenzen benachteiligt sein, was sich auf die berufliche Integration ebenfalls negativ auswirken kann. Durch die Digitalisierung wird der Zugang zu einer enormen Menge an Wissen und Information ermöglicht. Allerdings ist es für Menschen, denen diese Ressourcen nicht zugänglich sind, kompliziert, dieses Wissen für sich zu nutzen. Die Fähigkeit, auf relevante Informationen zuzugreifen und sie angemessen zu verwenden, ist ein bedeutender Aspekt von Selbsthilfe und -wirksamkeit (Sozialinfo.ch, 2022b). Das verfügbare Wissen kann jedoch nur schwer genutzt werden und ist möglicherweise mit zusätzlichen Risiken verbunden, wenn die Fähigkeit fehlt, die richtigen Informationen zu finden und ihre Qualität einzuschätzen. Das digital verfügbare Wissen kann jedoch nicht nur als Werkzeug zur Selbsthilfe genutzt werden, sondern unter anderem auch für politische Bildung und Partizipation (Sozialinfo.ch, 2022b).

Bei Sozialhilfebeziehenden ist zu beachten, dass der Weg bis in die Sozialhilfe meist ein langer war. Zu Beginn steht die Langzeitarbeitslosigkeit, welche von der Phase des Vermögensverzehr gefolgt wird. Das Vermögen einer Einzelperson muss bis auf 4000 Franken aufgebraucht sein. Die schwierigen Lebensverhältnisse, die oft hinzukommen, zum Beispiel physische und psychische Krankheiten, dürfen ebenfalls nicht ausser Acht gelassen werden. Dass dabei die Motivation und der Glaube an einen Erfolg bei der Suche nach einem Arbeitsplatz verloren gehen kann, ist verständlich (Golta, 2021, S. 263). Durch häufige Absagen, ohne die Möglichkeit sich vorstellen zu können, entsteht zwangsläufig ein Gefühl der fehlenden Selbstwirksamkeit. Es gibt zwar Menschen, die trotz aller Widrigkeiten über viele Jahre nicht aufgeben, aber sie sind nicht die Norm und selbst bei ihnen besteht keine Garantie für Erfolg, denn die Bemühungen der Sozialhilfebeziehenden sind das eine. Das andere sind die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes und diese sind überaus hoch (Golta, 2021, S. 263).

Eine wesentliche Auswirkung der Digitalisierung auf die berufliche Integration sind die damit unbefriedigten Bedürfnisse eines Menschen. Die Bedürfnistheorie nach Obrecht wurde in Kapitel 2.4 vorgestellt. Gemäss Beranek (2021) beschreibt Staub-Bernasconi die menschlichen Bedürfnisse als Grundlage für die «Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession» (S. 70). Das Wissen über diese Bedürfnisse zu haben, ist von Bedeutung, da sie einerseits eine Verbindung zu den Menschenrechten herstellen können, die als Grundlage für das Tripelmandat von Staub-Bernasconi dienen (Beranek, 2021, S. 70). Das Tripelmandat wird in Kapitel 7.3 erläutert. Andererseits führt eine Nichtbefriedigung dieser Bedürfnisse zu sozialen Problemen, die Gegenstand der Sozialen Arbeit sind (ebd.). Dass Arbeit verschiedene Bedürfnisse decken kann und eine Langzeitarbeitslosigkeit das Risiko einer Perspektiv- oder Sinnlosigkeit erhöht und dies zu psychischer Labilität und Depression führen kann, wurde bereits in Kapitel 2.4 erläutert. Die erschwerte berufliche Integration durch den digitalen Wandel kann die Bedürfnisbefriedigung für die Altersgruppe Ü55 in dieser Hinsicht noch komplizierter erscheinen lassen. Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte beinhaltet ein Verbot der Diskriminierung (Beranek, 2021, S. 76–78). Gemäss Beranek (2021) ist dabei zu beachten, dass diese in verschiedenen Formen auftreten kann. Unter anderem kann Teilhabe durch Diskriminierung eingeschränkt werden (S. 76–78). Dieses Menschenrecht ist an dieser Stelle insofern relevant, als die Gefahr besteht, dass Sozialhilfebeziehende ab 55 Jahren, denen der Zugang zum Arbeitsmarkt ohnehin erschwert ist, durch den Wandel stärker diskriminiert werden und die Teilhabe an der Gesellschaft dadurch eingeschränkt ist. Damit ist die bereits erwähnte digitale Exklusion gemeint. Mit Teilhabe verbundene Menschenrechte, welche in Bezug auf die Digitalisierung Bedeutung besitzen, sind laut Beranek (2021) die Art. 26 und 27 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Es handelt sich dabei um das Recht auf Bildung sowie das Recht, am kulturellen Leben teilzuhaben und von wissenschaftlichem Fortschritt zu profitieren. An dieser Stelle ist besonders der Arbeitsmarkt noch einmal hervorzuheben, welcher mit Teilhabe in Verbindung steht. Dazu gehören das Bewerbungsverfahren, welches wie bereits erwähnt fast ausschliesslich online stattfindet, und die Arbeitsmarktchancen (S. 79).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Digitalisierung auf verschiedene Weise Auswirkungen auf die berufliche Integration von Sozialhilfebeziehenden über 55 Jahren haben kann. Anhand dieser möglichen Auswirkungen werden im nächsten Kapitel Handlungspotenziale für die Soziale Arbeit formuliert.

7 Handlungspotenziale für die Soziale Arbeit

Die fortschreitende Digitalisierung bietet sowohl Chancen als auch Herausforderungen für die Soziale Arbeit und ihre Zielgruppen. Ausgehend von den in Kapitel 6 erläuterten Auswirkungen werden nun Handlungspotenziale formuliert.

7.1 Paradigmenwechsel und Massnahmen der Sozialhilfe

Durch den digitalen Wandel der Arbeitswelt könnte es sich für die Sozialhilfe schwieriger gestalten, das bisherige Paradigma, Klient:innen möglichst schnell mit wenig Aufwand zu integrieren, umzusetzen. Mit der WBO wird ein Paradigmenwechsel gefordert. Durch die Digitalisierung sind neue Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt gefragt, welche nicht alle Sozialhilfebeziehenden mitbringen. Gemäss SKOS und SVEB (2018) werden Sozialhilfebeziehende, wenn deren Integration in den ersten Arbeitsmarkt schwer ist, oft in Angebote des zweiten Arbeitsmarktes verwiesen. Diese sollen bei der Integration in den regulären Arbeitsmarkt unterstützend dienen, woraus jedoch meist eine langfristige Lösung ohne Perspektive wird (S. 8). Das liegt daran, dass die Massnahmen nicht individuell ausgerichtet sind. Für eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist es entscheidend, dass Weiterbildung nahe an diesem stattfindet (SKOS & SVEB, 2018, S. 8). Wie bereits in Kapitel 4.2 erwähnt, soll durch zugeschnittene Bildungsmassnahmen die erfolgreiche und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt werden. Für die Soziale Arbeit bedeutet dies, dass Sozialdienste die Professionellen der Sozialen Arbeit für das neue Paradigma «Arbeit dank Bildung» sensibilisieren. Ausserdem sollte bei Sozialhilfebeziehenden eine Potenzialabklärung stattfinden, bei welcher die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten ermittelt werden. Durch das Erkennen von Defiziten können dann Bildungsziele festgelegt werden (SKOS & SVEB, 2018, S. 10). Angesichts des digitalen Wandels sollen in diesem Zusammenhang die digitalen Grundkompetenzen explizit nachgefragt werden, um auch da mögliche Defizite festzustellen und geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten in die Wege zu leiten. Dabei darf nicht vergessen werden, dass die benötigten Kompetenzen sich stetig verändern. Diese Veränderungen sollen beobachtet werden und es sollen rechtzeitig Massnahmen ergriffen werden, damit in der digitalen Arbeitswelt mitgehalten werden kann. Das lebenslange Lernen muss diesbezüglich auch für die Altersgruppe Ü55 ausgebaut werden. Dies betrifft die Zeit sowohl während des Bezugs von Sozialhilfe durch die Sozialdienste als auch während einer Anstellung durch Arbeitgebende.

In Bezug auf die Altersgruppe Ü55 sind die abnehmenden Bemühungen der Sozialdienste hinsichtlich der beruflichen Integration noch einmal zu erwähnen. Da sich Arbeit auch in der Befriedigung von Grundbedürfnissen eines Menschen äussert, besteht hier Handlungsbedarf. In einem ersten Schritt ist zu erreichen, dass Professionelle der Sozialen Arbeit bezüglich Herausforderungen der Altersgruppe Ü55 betreffend Arbeitsintegration sensibilisiert werden. Vor allem der digitale Wandel soll dabei berücksichtigt werden. Das Potenzial der Altersgruppe Ü55 darf nicht unterschätzt werden, gerade

auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel. Im Positionspapier der SKOS (2018) wurden bereits Massnahmen zur beruflichen Integration für diese Altersgruppe formuliert (S. 19). Massnahmen, welche in Bezug auf die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsintegration zu erwähnen und weiterzuverfolgen sind, lauten folgendermassen:

- Bei der Umsetzung von Massnahmen zur beruflichen Integration sollten die spezifischen Bedürfnisse von Menschen Ü55 berücksichtigt werden (SKOS, 2018, S. 19). Hierzu gehört zum Beispiel auch die Förderung von digitalen Grundkompetenzen.
- Die Sozialhilfe sollte Sozialhilfebeziehende Ü55 aktiv unterstützen, indem sie mit Arbeitgebenden des ersten Arbeitsmarktes zusammenarbeitet (SKOS, 2018, S. 19). In Kapitel 2.3 wurde deutlich, dass Arbeitgebende das Alter und fehlende Informatikkenntnisse als bedeutsam bei der Rekrutierung erachten. Interne Weiterbildungen für Mitarbeitende über 50 sind selten. Die Sozialhilfe könnte beispielsweise durch Coaching oder Einarbeitungszuschüsse die Anstellung von älteren Arbeitnehmenden attraktiver gestalten (SKOS, 2018, S. 19).
- Sozialhilfebeziehende sollen bei realistischen Chancen auf eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt für die Teilnahme an beruflichen Integrationsmassnahmen motiviert werden (SKOS, 2018, S. 19). Dazu gehört auch die Sensibilisierung der Sozialhilfebeziehenden bezüglich des digitalen Wandels und benötigter digitaler Kompetenzen, damit der Bedarf der Integrationsmassnahmen wie Computerkurse erkannt wird.

Chancen auf eine nachhaltige berufliche Integration steigen, unabhängig vom Alter, je früher und zielgerichteter Massnahmen eingeleitet werden. Die Chancen einer Person für eine berufliche Wiedereingliederung umfassend zu prüfen und richtig einzuschätzen, ist ein wesentlicher Aspekt. Für eine Ablehnung einer Weiterbildung einer 57-jährigen Person gibt es keinen Grund, wenn dadurch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden können. Erscheint die Arbeitsmarktintegration realistisch und sinnvoll, sollten die Ressourcen von Sozialdiensten ohne Altersgrenzen eingesetzt werden (SKOS, 2018, S. 15).

Hier ist auch noch einmal das Pilotprojekt «Supported Employment» zu erwähnen. Es ist entscheidend, dass Sozialdienste Kenntnis über solche Pilotprojekte haben, deren Potenzial nutzen können und dies auch als Ressource für ihre Arbeit sehen.

7.2 Ausstattung

Fehlende technische Ausstattung kann die Teilhabe an der digitalen Welt einschränken sowie die berufliche Integration und die Aneignung digitaler Kompetenzen erschweren. Deshalb ist es essenziell, dass Sozialhilfebeziehende über eine digitale Grundversorgung verfügen. Das Merkblatt der SKOS zur

digitalen Grundversorgung (SKOS, 2023) besagt, dass diese durch situationsbedingte Leistungen (SIL) der Sozialhilfe bereitgestellt werden soll. Dies gilt aber nicht nur für Personen in Ausbildung, bei denen eine digitale Ausstattung bereits heute meist durch die Sozialhilfe finanziert wird, sondern auch bei allen anderen Sozialhilfebeziehenden, falls keine massgeblichen Gründe dagegensprechen. Es ist zu beachten, dass der Grundbedarf bereits bestimmte Leistungen enthält, einschliesslich IT-Geräten. Ein bestimmter Betrag ist für Computer vorgesehen, es handelt sich dabei aber um lediglich 1,5 % des Grundbedarfs, was bei Einzelpersonen 15 Franken entspricht. Dieser Betrag soll aber zukünftig beispielsweise für Drucker verwendet werden und die Kosten für einen Computer sollen über SIL finanziert werden (S. 2–3). Die Autorin kann in dieser Hinsicht nur eigene Erfahrungen aus der Praxis anführen und stellt fest, dass die Finanzierung von Computern über SIL bis anhin nicht genutzt wurde. Dies kann damit zusammenhängen, dass Professionelle der Sozialen Arbeit noch nicht genug für die Bedeutung der digitalen Kompetenzen sensibilisiert sind. Damit die Möglichkeit der Finanzierung über SIL auch für Sozialhilfebeziehende, die sich in keiner Ausbildung befinden, genutzt wird, steht auch hier die Sensibilisierungsarbeit im Vordergrund.

Mit Blick auf die fehlende Ausstattung wäre eine weitere Option das Zur-Verfügung-Stellen von Computern in Sozialdiensten. Ob es in einzelnen Sozialdiensten bereits eine «Computerecke» gibt, kann an dieser Stelle nicht gesagt werden. Auch hier kann die Autorin lediglich aus eigenen Erfahrungen sprechen. Das Interesse daran besteht, konnte die Autorin durch Gespräche im Sozialdienst, in dem sie tätig ist, erkennen. Die Schwierigkeit ist jedoch, dass dies ebenfalls mit Kosten verbunden und nicht klar ist, durch welche Kostenstelle eine Finanzierung möglich wäre. Weiter müssen dabei auch Datenschutzaspekte und die IT-Sicherheit beachtet werden. Damit dies gewährleistet werden kann, ist mit zusätzlichem Personalaufwand zu rechnen.

7.3 Tripelmandat im Kontext der Digitalisierung

Das Tripelmandat der Sozialen Arbeit bietet Fachpersonen eine Orientierung, um ihre Arbeit aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Es umfasst die Mandate der Gesellschaft, der Klient:innen und der Profession Soziale Arbeit. Es ermöglicht Fachpersonen, sich mit verschiedenen Themen in Bezug auf diese Mandate auseinanderzusetzen und sie miteinander zu verbinden. Je nach Thema können die jeweiligen Mandate in Spannungsverhältnissen zueinanderstehen. Zum Beispiel kann es einen Widerspruch zwischen dem gesellschaftspolitischen Auftrag, soziale Sicherung kosteneffizient zu gestalten, und dem Ziel der Sozialen Arbeit geben, gesellschaftliche Teilhabe zu fördern. Der Umgang mit solchen Dilemmata kann für Fachpersonen zu einer Herausforderung werden, bei welcher das Tripelmandat bei der Reflexion und Positionierung unterstützend wirkt (Sozialinfo.ch, 2021b).

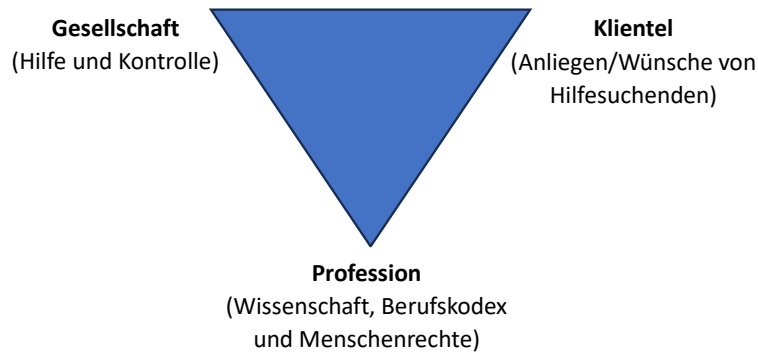


Abbildung 13: Tripelmandat nach Staub-Bernasconi (eigene Darstellung auf der Basis von Sozialinfo.ch, 2021b)

Im Kontext der Digitalisierung können Themen wie gesellschaftlicher Wandel oder der Arbeitsmarkt 4.0 im Mandat «Gesellschaft» verortet werden. Im Mandat «Klientel» können Veränderungen in der Lebenswelt oder neue soziale Probleme wie die digitale Exklusion betrachtet werden. Für das Mandat «Profession» ist die berufsethische Reflexion von gesellschaftlichen Entwicklungen sowie die Reflexion von Risiken und Chancen für die berufliche Tätigkeit bedeutsam. Aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung hat sich das Tripelmandat, wie auf Abbildung 14 ersichtlich, um Dimensionen erweitert, welche für den digitalen Kontext relevant sind (Sozialinfo.ch, 2021b).

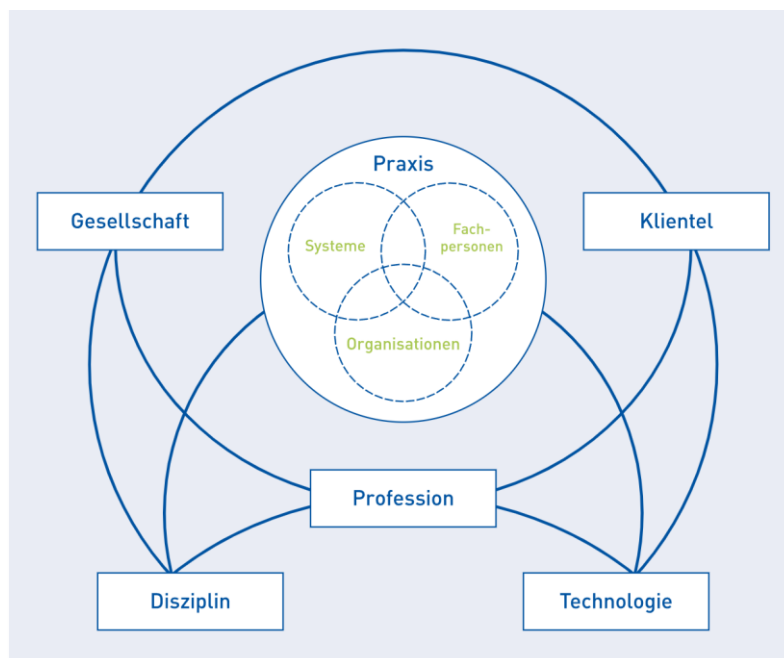


Abbildung 14: Tripelmandat nach Staub-Bernasconi, erweitert für den Kontext Digitalisierung (Sozialinfo.ch, 2021b)

Die erste Dimension ist die **Technologie**, die den Bereich der Informatik umfasst und für die Entwicklung und Bereitstellung technologischer Lösungen verantwortlich ist. Diese Lösungen werden in verschiedenen Arbeitsbereichen und im Privaten eingesetzt, aber es gibt auch spezifische Lösungen für den Sozialbereich (Sozialinfo.ch, 2021b). Um gute Lösungen zu entwickeln, benötigen IT-Firmen

spezifisches Wissen. Gemeint ist damit zum Beispiel Wissen über die Klient:innen der Sozialen Arbeit oder die Anforderungen sozialer Organisationen und Fachpersonen (Sozialinfo.ch, 2021b).

Die zweite Dimension ist die **Disziplin**, welche für die Tätigkeit der Sozialen Arbeit das erforderliche (wissenschaftliche) Wissen bereitstellt. Dies umfasst Forschung, Entwicklung und Ausbildung, die von Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen durchgeführt werden. Im Zusammenhang mit der Digitalisierung ergeben sich Fragen nach den digitalen Kompetenzen, die in die Aus- und Weiterbildung integriert werden sollten, nach relevanten Forschungsfragen zur Weiterentwicklung der Praxis der Sozialen Arbeit und nach der Anpassung von Methoden an den digitalen Kontext (Sozialinfo.ch, 2021b).

Die dritte Dimension **Praxis**, umfasst die Aufträge aus den bereits bekannten Mandaten ‹Gesellschaft›, ‹Klientel› und ‹Profession› sowie Aspekte der neuen Dimensionen ‹Technologie› und ‹Disziplin›. Dies geschieht sowohl durch die konkrete Arbeit der Professionellen der Sozialen Arbeit mit den Adressat:innen als auch durch die Gestaltung der sozialen Institutionen und ihrer Angebote (Sozialinfo.ch, 2021b). Um die Vielfalt dieser Ebene abzubilden, wurde diese Dimension in die Sub-Dimensionen ‹Systeme›, ‹Organisation› und ‹Fachpersonen› gegliedert (Sozialinfo.ch, 2021b).

Dieser theoretische Input zum Tripelmandat wurde bewusst an diese Stelle gesetzt, da er aufzeigt, dass durch die Digitalisierung dieses neu gedacht werden sollte. Diesbezüglich wird insofern Handlungspotenzial aufgezeigt, da durch die Erweiterung des Tripelmandats neue Spannungsverhältnisse erkannt werden können. Die Professionellen der Sozialen Arbeit sollten daher aufgrund des digitalen Wandels diese Erweiterung in der Praxis beachten. Ergänzend soll hier auch noch einmal erwähnt werden, dass die Prinzipien der Menschenrechte für die Soziale Arbeit wesentlich sind. Diese sollte aktiv werden, wenn Digitalisierung und Alter zu Diskriminierung führen oder die Teilhabe erschweren (Beranek, 2021, S. 112). Im Bereich der Sozialhilfe sollten deshalb die in Kapitel 7.1 und 7.2 aufgeführten Handlungspotenziale verfolgt werden, um Diskriminierung und eine erschwerte Teilhabe zu lindern.

8 Schlussfolgerungen

In diesem letzten Kapitel werden die Fragestellungen aus Kapitel 1.3 aufgegriffen und zusammenfassend kurz beantwortet. Im Anschluss wird ein persönliches Fazit gezogen und ein Ausblick vorgenommen.

8.1 Beantwortung der Fragestellung

Vor der Hauptfrage werden die formulierten Teilfragen durch die wesentlichsten Aussagen beantwortet.

Welche Bedeutung hat Arbeit für den Menschen?

Arbeit bildet eine eigene Säule im Fünf-Säulen-Modell der Identität nach Petzold, welches für das Messen des Wohlempfinden eines Menschen genutzt wird. Ein Verlust des Arbeitsplatzes kann zu Unsicherheiten in der Identität und einem Gefühl von Angst führen. Die fünf Säulen halten symbolisch die menschliche Identität, weshalb es entscheidend ist, dass diese möglichst stabil sind. Instabilität der Säulen kann einen Menschen aus dem Gleichgewicht bringen. Weiter dient Arbeit der materiellen Sicherheit. Durch sie werden unter anderem das Wohnen und Essen ermöglicht. Arbeit hat demnach eine lebensgestaltende Funktion und befriedigt ausserdem einige Bedürfnisse, welche zum Wohlbefinden eines Menschen beitragen. Dazu gehört beispielsweise das Bedürfnis nach Sinn, sozialer Zugehörigkeit und Anerkennung.

Was bedeutet berufliche Integration in der Sozialhilfe und für die Sozialhilfe?

Die Sozialhilfe dient nebst der Sicherung des Existenzminimums auch der Förderung der beruflichen Integration. Durch diese soll die Teilhabe am sozialen, kulturellen und politischen Leben gewährleistet werden. Die Förderung von beruflicher Integration ist ein in den Grundprinzipien enthaltener Aspekt, da die Sozialhilfe das Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt verfolgt. Die Erwerbsarbeit wirkt der Armut und einem sozialen Ausschluss entgegen und kann somit auch die Ablösung von der Sozialhilfe bedeuten. Mit beruflicher Integration sind in der Sozialhilfe daher Massnahmen gemeint, welche zur Aufnahme einer bezahlten Erwerbsarbeit beitragen.

Wie verändert sich die Arbeitswelt aufgrund des digitalen Wandels und welche Bedeutung haben dabei digitale Kompetenzen?

Die Veränderungen in der Arbeitswelt aufgrund des digitalen Wandels sind vielfältig. Durch die Automatisierung von Tätigkeiten kann es zu einem Rückgang von Arbeitsplätzen und der Nachfrage nach Personen mit niedrigem und mittlerem Qualifikationsniveau kommen; in Bezug auf höherqualifizierte Arbeitskräfte kann die Nachfrage steigen. Tätigkeitsprofile in der Arbeitswelt können

vermehrt von Veränderungen betroffen sein. In Stelleninseraten werden deshalb häufig digitale Kompetenzen vorausgesetzt, was deren Bedeutung auf dem heutigen Arbeitsmarkt aufzeigt.

Welche Auswirkungen haben fehlende digitale Kompetenzen auf die berufliche Integration von Sozialhilfebeziehenden über 55 Jahren?

Der Rückgang von Arbeitsplätzen mit geringen Anforderungsprofilen erschwert die schnelle Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Es sind neue Kompetenzen gefragt, die aber einem stetigen Wandel unterworfen sind und sich immer weiterentwickeln. Das führt dazu, dass Klient:innen sich fortlaufend weiterbilden müssen, um den Anforderungen entsprechen zu können. Das lebenslange Lernen wird immer bedeutsamer. Ohne stetiges Weiterbilden kann gewissen Gruppen der Zugang zur digitalen Arbeitswelt verwehrt bleiben. Es besteht die Gefahr, dass die Altersgruppe Ü55, die fehlende digitale Kompetenzen aufweist, in Bezug auf die berufliche Integration diskriminiert wird; hierdurch kann die Teilhabe an der Gesellschaft eingeschränkt werden. Mangelnde digitale Kompetenzen können bereits den Bewerbungsprozess erschweren, da Stelleninserate fast ausschliesslich online geschaltet und digitale Bewerbungsdossiers gefordert werden. Ohne digitale Kompetenzen und die nötige Ausstattung kann somit bereits dies zu einer Hürde werden. Kurz gesagt kann die sowieso schon schwere Situation dieser Altersgruppe in Bezug auf die berufliche Integration durch fehlende digitale Kompetenzen noch schwieriger werden.

Wie lassen sich die Auswirkungen erklären, welche die digitalen Kompetenzen und das Alter auf die berufliche Integration haben?

Die Altersgruppe, welche in dieser Bachelorarbeit betrachtet wurde, verfügt im Vergleich zu anderen über keine oder geringe digitale Kompetenzen. Durch den digitalen Wandel verändert sich auch die Lebenswelt der Klient:innen, was berücksichtigt werden muss, damit die Angebote der beruflichen Integration entsprechend angepasst und entwickelt werden können. Die Altersgruppe Ü55 mit fehlenden digitalen Kompetenzen muss aber auch die Möglichkeit erhalten, diese Angebote zu nutzen. Anbieter der Arbeitsintegration arbeiten eher mit ressourcenstarken Klient:innen. Die beiden Aspekte Alter und fehlende digitale Kompetenzen können für die Arbeitsintegrationsanbieter zu «schlechten Risiken» gehören und es besteht die Gefahr, dass diese Personen von den Angeboten nicht profitieren können. Dies wiederum kann dazu führen, dass die Bemühungen der Sozialhilfe in Bezug auf dieser Altersgruppe noch mehr abnehmen.

Welche Schlussfolgerungen lassen sich für die Soziale Arbeit ableiten?

Im Bereich der Sozialhilfe ist ein Paradigmenwechsel anzustreben und vor allem aufgrund des sich im Wandel befindenden Arbeitsmarktes ist das lebenslange Lernen zu fördern. Professionelle der Sozialen Arbeit sollten darüber Bescheid wissen, welche Kompetenzen ihre Klient:innen mitbringen, um

diesbezüglich das weitere Vorgehen planen zu können. Weiter sollte eine digitale Ausstattung ermöglicht werden, und zwar nicht nur für Personen in Ausbildung. In Bezug auf das Tripelmandat, welches für die Soziale Arbeit von Bedeutung ist, sollten die Veränderungen aufgrund der Digitalisierung beachtet werden. Dies unterstützt die Soziale Arbeit insofern, da es neue mögliche Spannungsverhältnisse aufzeigt. Bevor jedoch all dies in Angriff genommen werden kann, sollte in erster Linie eine Sensibilisierung der Sozialen Arbeit hinsichtlich der beruflichen Integration der Altersgruppe Ü55 in Bezug auf die Digitalisierung der Arbeitswelt stattfinden. Die oben erwähnten möglichen Handlungspotenziale können nämlich erst sinnvoll umgesetzt werden, wenn deren Bedeutung bekannt ist.

Die Ausführungen zu diesen Teilfragen ermöglichen nun, die Hauptfrage zu beantworten.

Wie ist die Bedeutung der digitalen Kompetenzen auf dem heutigen Arbeitsmarkt in Bezug auf die berufliche Integration von Sozialhilfebeziehenden der Altersgruppe Ü55 vor dem Hintergrund der sozialarbeiterischen Grundprinzipien zu bewerten?

Für die sozialarbeiterischen Grundprinzipien sind unter anderem die Prinzipien der Menschenrechte wesentlich (AvenirSocial, 2010, S. 9). In dieser Bachelorarbeit wurde ersichtlich, dass die Gefahr besteht, dass Sozialhilfebeziehende der Altersgruppe Ü55 in Bezug auf die berufliche Integration aufgrund von Alter und fehlenden digitalen Kompetenzen diskriminiert werden könnten. Bezüglich sozialer Gerechtigkeit schreibt der Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz von AvenirSocial (2010) Folgendes vor: «Diskriminierung, sei es aufgrund von Fähigkeiten, Alter, (. . .), kann und darf nicht geduldet werden» (S. 11). Die erschwerte berufliche Integration kann ausserdem zu einem Ausschluss aus der Gesellschaft beitragen, wodurch die Befriedigung verschiedener Grundbedürfnisse gefährdet sein könnte. Daher gilt es hier den Grundsatz der Integration zu beachten. Dieser besagt, dass zur Verwirklichung des Menschseins in demokratischen Gesellschaften die physischen, psychischen, spirituellen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Menschen zu integrieren und zu respektieren sind (AvenirSocial, 2010, S. 10). Eine digitale Exklusion ist ein soziales Problem, welches durch die Soziale Arbeit angegangen werden sollte. Daher ist die bereits mehrfach erwähnte Sensibilisierung wesentlich, um auch der folgenden Handlungsmaxime bezüglich der Gesellschaft gerecht zu werden: «Die Professionellen der Sozialen Arbeit vermitteln der Öffentlichkeit, der Forschung und der Politik ihr Wissen über soziale Probleme sowie deren Ursachen und Wirkungen auf individueller und struktureller Ebene und tragen so dazu bei, dass ihre Expertise nutzbar wird» (AvenirSocial, 2010, S. 14). Abschliessend kann gesagt werden, dass digitale Kompetenzen auf dem heutigen Arbeitsmarkt in Bezug auf die berufliche Integration von Sozialhilfebeziehenden Ü55 bereits eine wesentliche Rolle im Hinblick auf die Teilhabe spielen und zukünftig von zunehmender Bedeutung sein werden.

8.2 Persönliches Fazit und Ausblick

Nach der Themenfindung für die vorliegende Bachelorarbeit hat sich die Autorin vertiefter mit der Literaturrecherche auseinandergesetzt. Dabei fiel ihr schnell auf, dass das Thema noch weiter eingegrenzt werden muss. Aufgrund der Tätigkeit in der Sozialhilfe wurde diese Abgrenzung dann nachträglich noch hinzugefügt. Im Schreibprozess fiel es der Autorin teilweise schwer, die umfangreichen Themen auf das Wesentliche zu reduzieren. Ausserdem wurde festgestellt, dass es zu den einzelnen Themen zwar viel Literatur gibt, aber gerade in Bezug auf die berufliche Integration und den digitalen Wandel noch wenig wissenschaftliche Literatur vorhanden ist. Der Autorin fehlte das Wissen darüber, wie der aktuelle Stand in den Sozialdiensten diesbezüglich ist, weswegen sie nur auf ihre persönlichen Erfahrungen zurückgreifen konnte. In dieser Hinsicht wäre es interessant, im Rahmen einer anderen Arbeit beispielweise zu prüfen, ob die Bemühungen der Sozialhilfe in Bezug auf die berufliche Integration aufgrund der fehlenden digitalen Kompetenzen der Altersgruppe Ü55 tatsächlich abnehmen. Schwer war es im Schreibprozess, sich nur auf die Auswirkungen auf die berufliche Integration zu fokussieren. Der digitale Wandel wirkt sich noch in anderer Weise auf die Gesellschaft und diese Altersgruppe aus, was für die Soziale Arbeit ebenfalls relevant ist. Auch dieses Thema könnte durch eine nachfolgende Arbeit aufgegriffen werden. Dass der digitale Wandel nicht nur mit negativen Auswirkungen verbunden ist, konnte in dieser Bachelorarbeit nicht thematisiert werden. Die erschaffenen Chancen durch die Digitalisierung betreffen weitgehend Personen, die bereits erwerbstätig sind oder das Privatleben der Menschen. Für die Autorin ist ein wesentliches Fazit, dass das persönliche Interesse bei der Themenwahl einer Bachelorarbeit unbedingt berücksichtigt werden sollte. Da die Autorin sich für den digitalen Wandel besonders interessiert und in ihrer beruflichen Tätigkeit in der Sozialhilfe mit verschiedenen Herausforderungen bezüglich Arbeitsintegration konfrontiert ist, wurde das Schreiben der vorliegenden Arbeit zu einem spannenden Lernprozess. Mehrfach wurde erwähnt, dass Sensibilisierung bezüglich der erwähnten Themen dieser Bachelorarbeit für die Soziale Arbeit hohe Relevanz besitzt. Das Potenzial der Altersgruppe Ü55 für die Arbeitswelt ist, gerade in Zeiten des Fachkräftemangels, klar gegeben. Deshalb hofft die Autorin, dass diese Arbeit zur Sensibilisierung der Sozialen Arbeit beitragen kann.

9 Literaturverzeichnis

- Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich. (2021). *Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende: Eine Untersuchung aus unterschiedlichen Blickwinkeln*. https://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/ALT/12_ALT_Schlussbericht.pdf
- Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich. (2023). *Arbeit 4.0 The Future of Work*. https://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/DIGI/AMOSA_Bericht_Arbeit_4_0.pdf
- AvenirSocial (Hrsg.). (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz: Ein Argumentarium für die Praxis* [Broschüre].
- Badenhop, M. (2014). Fünf Säulen der Identität als Ressourcenmodell. In B. Gimbel (Hrsg.), *Körpermanagement* (S. 335–339). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-43643-1_23
- Beeler, A. & Märki, C. (2022, 5. September). «Weiterbildungsoffensive in der Sozialhilfe – die Bilanz». *ZESO*. <https://www.zeso-magazin.skos.ch/de/artikel/weiterbildungsoffensive-in-der-sozialhilfe-die-bilanz>
- Beranek, A. (2021). *Soziale Arbeit im Digitalzeitalter: Eine Profession und ihre Theorien im Kontext digitaler Transformation*. Beltz Juventa.
- Bundesamt für Statistik. (2021). *Profil der Internetnutzerinnen und -nutzer im Jahr 2019*. <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/16044038>
- Bundesamt für Statistik. (2022a). *Nichterwerbspersonen*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/nichterwerbspersonen.html>
- Bundesamt für Statistik. (2022b). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung im 3. Quartal 2022: Arbeitsangebot*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.23585159.html>
- Bundesamt für Statistik. (2022c). *Wirtschaftliche Sozialhilfe*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/sozialhilfe/sozialhilfebeziehende/wirtschaftliche-sozialhilfe.html>
- Bundesamt für Statistik. (2022d). *Weiterbildung der Bevölkerung*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/weiterbildung/bevoelkerung.html>
- Bundesamt für Statistik. (2023a). *Erwerbstätige*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/grundlagen/definitionen.assetdetail.26852431.html>

Bundesamt für Statistik. (2023b). *Arbeitsmarktstatus, Erwerbstätige*.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbsbevoelkerung/arbeitsmarktstatus.html>

Bundesamt für Statistik. (2023c). *Erwerbslose gemäss ILO*.

[https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbslosigkeit-unterbeschaeftigung/erwerbslose-ilo.html#:~:text=Im%20.,2022%20\(4%2C1%25\)](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbslosigkeit-unterbeschaeftigung/erwerbslose-ilo.html#:~:text=Im%20.,2022%20(4%2C1%25))

Bundesamt für Statistik. (2023d). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung im 3. Quartal 2023: Arbeitsangebot*.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.28425070.html>

Bundesamt für Statistik. (2023e). *Generationen auf dem Arbeitsmarkt*.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/alter-generationen-pensionierung-gesundheit/generationen-arbeitsmarkt.html#:~:text=Anteile%20der%20Generationen%20auf%20dem%20Arbeitsmarkt&text=Bis%202009%20dominierten%20die%20Babyboomerinnen,von%20ihnen%20das%20gesetzliche%20Rentenalter>

Charta Sozialhilfe Schweiz. (2023). *Sozialhilfe kurz erklärt* (5. Aufl.).

https://charta-sozialhilfe.ch/fileadmin/user_upload/charta-sozialhilfe/Publikationen_Studien_Vernehmlassungen/chsh-broschur-2302-D-230425-web.pdf

Der Bundesrat. (2019). *Bundesrat verstärkt die Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials*.

<https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-75052.html>

Der Bundesrat. (2022). *Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt – Monitoring 2022*.

https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Wirtschaft/Wirtschaftspolitik/digitalisierung/auswirkungen-digitalisierung-arbeitsmarkt-monitoring_2022.pdf.download.pdf/Auswirkungen%20der%20Digitalisierung%20auf%20den%20Arbeitsmarkt%20-%20Monitoring%202022.pdf

Ermit, B. & Weber, K. F. (2016). *Individuelle Persönlichkeitsentwicklung: Growing by Transformation: Quick Finder – Die wichtigsten Tools im Business Coaching*. Springer Gabler.

<https://doi.org/10.1007/978-3-658-09453-9>

Fuchs, G. & Studer, M. (2021). Ausgrenzung und Integration durch Beschäftigungsprogramme. In

Caritas (Hrsg.), *Sozialalmanach: Armut grenzt aus: Das Caritas-Jahrbuch zur sozialen Lage der Schweiz: Trends, Analysen, Zahlen* (S. 171–186). Caritas-Verlag.

Gerdenitsch, C. & Korunka C. (2019). *Digitale Transformation der Arbeitswelt: Psychologische Erkenntnisse zur Gestaltung von aktuellen und zukünftigen Arbeitswelten*. Springer.

<https://doi.org/10.1007/978-3-662-55674-0>

- Golta, R. (2021). Mehr Freiwilligkeit statt Sanktionen in der Sozialhilfe. In Caritas (Hrsg.), *Sozialalmanach: Armut grenzt aus: Das Caritas-Jahrbuch zur sozialen Lage der Schweiz: Trends, Analysen, Zahlen* (S. 259–270). Caritas-Verlag.
- Kaiser, B., Siegenthaler, M. & Möhr, T. (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, H. (2011). Ein Fragebogen zur Erfassung der „Fünf Säulen der Identität“ (FESI). *Polyloge*.
https://www.fpi-publikation.de/downloads/?doc=polyloge_kames-ein-fragebogen-zur-erfassung-der-fuenf-saeulen-der-identitaet-polyloge-18-2011.pdf
- Kanton Zürich. (2021). *Allgemeine Ausführungen zu Fragen der beruflichen und sozialen Integration*.
<https://www.zh.ch/de/soziales/sozialhilfe/sozialhilfehandbuch/flexdata-definition/13-integrationsmassnahmen/13-1-allgemeines-zur-beruflichen-und-sozialen-integration/13-1-01-allgemeine-ausfuehrungen-zu-fragen-der-beruflichen-und-sozialen-integration.html>
- Knöpfel, C. (2020). Die Sozialhilfe im System der sozialen Sicherheit. In Caritas (Hrsg.), *Sozialalmanach: Eine Sozialhilfe für die Zukunft: Das Caritas-Jahrbuch zur sozialen Lage der Schweiz: Trends, Analysen, Zahlen* (S. 61–76). Caritas-Verlag.
- Märki, C. & Beeler, A. (2022). *Weiterbildungsoffensive in der Sozialhilfe (2019 – 2021): Evaluationsbericht*.
https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/grundlagen_und_positionen/themen/Bildung/221128_Evaluationsbericht_WBO_D.pdf
- Neuenschwander, P., Fritschi, T. & Sepahniya, S. (2022). *Herausforderungen und Zukunftsperspektiven in der Arbeitsintegration: Bericht zuhanden von Arbeitsintegration Schweiz*.
https://www.arbeitsintegrationschweiz.ch/modules/page/images/wysiwyg/Schlussbericht_AI_S_16.01.22_def.pdf
- Oesch, T. (2020, 25. Februar). «Genauer erfasste Arbeitslosigkeit dank Automatisierung». *Die Volkswirtschaft*. <https://dievolkswirtschaft.ch/de/2020/02/genauer-erfasste-arbeitslosigkeit-dank-automatisierung/>
- Rat der Europäischen Union. (2018). *Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2018 zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen*. Amtsblatt der Europäischen Union 2018/C 189/01. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=SV](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=SV)
- Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe, Version 1. Januar 2023 (2023), 5. Ausgabe, ergänzt (SKOS-RL). https://rl.skos.ch/lexoverview-home/lex-RL_A_1

Schauvelberger, D. (2013). *Supported Employment – Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt*. Interact.

Schweizer Dachverband Lesen und Schreiben. (o. J.-a). *Definition digitale Grundkompetenzen*.

https://www.kompetence.ch/digitalegrundkompetenzen_definition.cfm

Schweizer Dachverband Lesen und Schreiben. (o. J.-b). *Folgen für Betroffene*.

https://www.kompetence.ch/digitalegrundkompetenzen_folgen_betroffene.cfm

Schweizer Dachverband Lesen und Schreiben. (o. J.-c). *Ursachen*.

https://www.kompetence.ch/digitalegrundkompetenzen_ursachen.cfm

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe & Schweizerischer Verband für Weiterbildung. (2018). *Arbeit dank Bildung: Weiterbildungsoffensive für Bezügerinnen und Bezüger von Sozialhilfe*.

https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/medien/medienkonferenzen/2018_medienkonferenz/2018_Arbeit_dank_Bildung.pdf

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe. (2018). *Alternativen zur Sozialhilfe für über 55-Jährige: Vorschläge der SKOS für eine nachhaltige Verbesserung der Lebenslagen von Erwerbslosen und Sozialhilfebeziehenden über 55*.

https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/medien/medienkonferenzen/2018_medienkonferenz/180222_Positionspapier_55__neu.pdf

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe. (2023). *IT-Geräte und – Kompetenzen: Digitale Grundversorgung*.

https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/Publikationen/Praxis_Anwendung/Merkblaetter/2023_04_SKOS_Merkblatt_Digitale_Grundversorgung.pdf

Sozialinfo.ch. (2021a, Oktober). «Lebensweltorientierung durch die digitale Brille betrachtet».

Digitalisierung Fokusartikel.

<https://www.sozialinfo.ch/digitalisierung/fokusartikel/lebensweltorientierung-durch-die-digitale-brille-betrachtet>

Sozialinfo.ch. (2021b, Oktober). «Tripelmandat trifft Digitalisierung». *Digitalisierung Fokusartikel*.

<https://www.sozialinfo.ch/digitalisierung/fokusartikel/tripelmandat-trifft-digitalisierung>

Sozialinfo.ch. (2021c, November). «Digitale Ressourcenausstattung: ein wichtiger Aspekt digitaler Teilhabe». *Digitalisierung Fokusartikel*.

<https://www.sozialinfo.ch/digitalisierung/fokusartikel/digitale-ressourcenausstattung-bei-adressatinnen>

Sozialinfo.ch. (2022a, April). «Digitale Kompetenzen sind ungleich verteilt». *Digitalisierung*

Fokusartikel. <https://www.sozialinfo.ch/digitalisierung/fokusartikel/digitale-kompetenzen-sind-ungleich-verteilt>

Sozialinfo.ch. (2022b, Mai). «Digitale Welt: Ohne Kompetenzen bleibt der Zugang verwehrt».

Digitalisierung Fokusartikel. <https://www.sozialinfo.ch/digitalisierung/fokusartikel/ohne-kompetenzen-bleibt-der-zugang-verwehrt>

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (2019). *Orientierungsrahmen*

Grundkompetenzen in Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT).

https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/2019/02/orientierungsrahmen-ikt.pdf.download.pdf/20190205_Orientierungsrahmen_IKT_GK_DE.pdf

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (o. J.-a). *Lebenslanges Lernen als selbstverständliche Realität.*

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/s-n-2021-5/s-n-2021-5b.html>

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (o. J.-b). *Lebenslanges Lernen: Personen ohne nachobligatorischen Abschluss im Fokus der Weiterbildungspolitik.*

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/s-n-2019-4/s-n-2019-4d.html>

Staatssekretariat für Migration. (2020). *Die Massnahmen zugunsten der inländischen Arbeitskräfte sind auf Kurs.* <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/sem/aktuell/inlaendische-arbeitskraefte.html>

Staatssekretariat für Wirtschaft. (2021a). *Bericht 2020: Langzeitarbeitslosigkeit.*

https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/ALV/Arbeitslosigkeit/Langzeitarbeitslosigkeit/Bericht_Langzeitarbeitslosigkeit.pdf.download.pdf/Bericht%20Langzeitarbeitslosigkeit%202020.pdf

Staatssekretariat für Wirtschaft. (2021b). *Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt: Grundlagen für die nationale Konferenz vom 15. November 2021.*

https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/aeltere_arbeitnehmende/aeltere_arbeitnehmer_21.pdf.download.pdf/aeltere_arbeitnehmer_21_de.pdf

Staatssekretariat für Wirtschaft. (2023a). *Statistiken zur Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit.*

<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/Wirtschaftslage/Arbeitslosenzahlen.html>

Staatssekretariat für Wirtschaft. (2023b). *Ältere Arbeitslose.*

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/aeltere_arbeitnehmende.html

- Staatssekretariat für Wirtschaft. (2023c). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im Oktober 2023*.
https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/Die%20Lage%20auf%20dem%20Arbeitsmarkt/arbeitsmarkt_2023/lage_arbeitsmarkt_oktober_2023.pdf.download.pdf/PRESSEDOK2310_D.pdf
- Staatssekretariat für Wirtschaft. (o. J.). *Neues Angebot «Supported Employment» für 50 plus*.
<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/arbeitsmarktliche-massnahmen/supported-employment.html>
- Staub-Bernasconi, S. (2018). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft: Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität* (2. vollst. überarb. u. aktual. Aufl.). Barbara Budrich.
<https://doi.org/10.36198/9783838547930>
- Strategie Digitale Schweiz. (2020).
<https://www.bk.admin.ch/dam/bk/de/dokumente/dti/StrategieDCH/strategiedch2020.pdf.download.pdf/Strategie%20Digitale%20Schweiz%202020.pdf>
- Strategie Digitale Schweiz. (2023). <https://digital.swiss/de/strategie/strategie.html>
- StudySmarter. (o. J.). *Digitalisierung Arbeitswelt*.
<https://www.studysmarter.de/schule/wirtschaft/digitale-transformation/digitalisierung-arbeitswelt/>
- Supported Employment Schweiz. (o. J.). *Supported Employment / Supported Education: «First place – then train»*. <https://supportedemployment.ch/wissen/>
- The Adecco Group. (2022, 12. April). *Job Index Q1 2022: Schweizer Arbeitsmarkt erreicht erneutes Rekordhoch: Knapp 50% mehr Stelleninsetrate als im 1. Quartal 2021*.
<https://www.adecgroup.com/de-ch/zukunft-der-arbeit/job-index/job-index-q1-2022/#note>
- Thiersch, H. (2020). *Lebensweltorientierte Soziale Arbeit – revisited: Grundlagen und Perspektiven*. Beltz Juventa.
- Vuorikari, R., Kluzer, S. & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens: With new examples of knowledge, skills and attitudes*. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. <https://doi.org/10.2760/115376>