

Rafael Wieland, Alexander Wyss

Selbstwerteinschätzungen von Sozialhilfebeziehenden in Arbeitsintegrationsprogrammen

Bachelorthesis der Berner Fachhochschule, Fachbereich Soziale Arbeit. Mai 2015

Sozialwissenschaftlicher Fachverlag «Edition Soziothek». Die «Edition Soziothek» ist ein Non-Profit-Unternehmen des Vereins Bildungsstätte für Soziale Arbeit Bern. Der Verein ist verantwortlich für alle verlegerischen Aktivitäten.

**Schriftenreihe Bachelor- und Masterthesen der
Berner Fachhochschule, Fachbereich Soziale Arbeit**

In dieser Schriftenreihe werden Bachelor- und Masterthesen von Studierenden der Berner Fachhochschule publiziert, die mit dem Prädikat „sehr gut“ oder „hervorragend“ beurteilt und zur Publikation empfohlen wurden.

Rafael Wieland, Alexander Wyss: Selbstwerteinschätzungen von Sozialhilfebeziehenden in Arbeitsintegrationsprogrammen

© 2015 «Edition Soziothek» Bern
ISBN 978-3-03796-547-4

Edition Soziothek
c/o Verein Alumni BFH Soziale Arbeit
Hallerstrasse 10
3012 Bern
www.soziothek.ch

Jede Art der Vervielfältigung ohne Genehmigung des Verlags ist unzulässig.



Selbstwerteinschätzungen von Sozialhilfebeziehenden in Arbeitsintegrationsprogrammen

Bachelor-Thesis zum Erwerb des Bachelor-Diploms

Vorgelegt von Rafael Wieland & Alexander Wyss

Berner Fachhochschule – Fachbereich Soziale Arbeit

Abstract

Erwerbslosigkeit hat einen negativen Einfluss auf das Selbstwertgefühl eines Menschen. Dies zeigen diverse Studien und Forschungsarbeiten. Sozialhilfeempfängerinnen und Sozialhilfeempfänger sind häufig seit längerer Zeit erwerbslos. Daher muss davon ausgegangen werden, dass Betroffene häufig unter einem tiefen Selbstwertgefühl leiden. Arbeitsintegrationsprogramme haben in erster Linie den Auftrag, Menschen wieder in den Arbeitsmarkt zu bringen. Ob und wie die Programme den Selbstwert von Teilnehmenden stärken, ist jedoch kaum erforscht. Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, inwiefern eine Teilnahme an einem Arbeitsintegrationsprogramm einen Einfluss auf die Selbstwerteinschätzung der Teilnehmenden hat und welche anderen Einflüsse diese beeinflussen. Um die Veränderungen der Personen verstehen zu können, stellt diese Arbeit im theoretischen Teil eine Definition des Selbstwertbegriffes nach Coppersmith (1967, S. 4-5) dar und beschreibt diverse Selbstwerttheorien. Weiter wird der Einfluss der Faktoren Arbeit, Familie und sozioökonomischer Status auf den Selbstwert erläutert. Die Fallstudie besteht aus drei Teilnehmenden eines Arbeitsintegrationsprogrammes, welche anhand eines Leitfadenterview befragt wurden. Die Daten wurden mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.

Bei allen interviewten Personen sind Anzeichen einer Selbstwertveränderung feststellbar. Die interviewten Teilnehmenden, welche sich bei ihrer Selbstwerteinschätzung auf die ihre sozialen Kontaktfähigkeiten und das Eingebundensein in funktionierende Beziehungen abstützen, profitieren stärker von einem Einsatz bei einem Arbeitsintegrationsprogramm, als solche deren Selbstwerteinschätzung auf ihren individuellen Fähigkeiten basiert. Zudem wird in dieser Arbeit deutlich, dass die Vorgeschichte aller Interviewpartner und Interview Partnerinnen ein entscheidendes Kriterium für eine mögliche Selbstwertveränderung darstellt. Insbesondere ist massgebend, wie die interviewten Teilnehmenden des Arbeitsintegrationsprogrammes den sozioökonomischen Status gewichten. So leidet der Selbstwert der untersuchten Teilnehmenden, die sich den gesellschaftlichen Hierarchien bewusst sind und dem sozioökonomischen Status einen hohen Stellenwert beimessen, unter der offensichtlichen Entfernung des Arbeitsintegrationsprogrammes zum ersten Arbeitsmarkt.

Selbstwerteinschätzungen von Sozialhilfebeziehenden in Arbeitsintegrationsprogrammen

Bachelor-Thesis zum Erwerb
des Bachelor-Diploms in Sozialer Arbeit

Berner Fachhochschule
Fachbereich Soziale Arbeit

Vorgelegt von

Rafael Wieland
Alexander Wyss

Bern, Mai 2015

Gutachter: Prof. Dr. Vogel Christian

Die Bachelor-Thesis wurde für die Publikation formal überarbeitet, aber im Inhalt nicht geändert.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Motivation und persönlicher Bezug zum Thema	1
1.2	Ausgangslage und Problemstellung	2
1.3	Ziel der Arbeit und Fragestellung.....	4
1.4	Aufbau und Struktur der Arbeit	5
1.5	Relevanz für die Soziale Arbeit.....	6
2	Theorien der Selbstwerteinschätzung.....	7
2.1	Begriffsdefinition.....	7
2.2	Messung des Selbstwerts	9
2.3	Selbstwerttheorien	9
2.3.1	Selbstwertmotive	10
2.3.2	Selbstwertstabilität.....	10
2.3.3	Die Theorie sozialer Vergleichsprozesse	11
2.3.4	Selbstdarstellungstheorie	11
2.3.5	Self-handicapping.....	12
2.3.6	Selbsterhöhung.....	14
2.3.7	Selbstwertdienliche Attributionen	15
2.4	Quellen des Selbstwertgefühls.....	16
2.4.1	Quellen selbstbezogenen Wissens.....	17
2.4.2	Geschlechterunterschiede bezüglich der Quellen selbstbezogener Informationen	17
2.4.3	Inhaltliche Basis der Selbstbewertung	18
3	Einflussfaktoren.....	21
3.1	Einflussfaktor Arbeitsplatz	21
3.1.1	Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Selbstwerteinschätzung.....	21
3.1.2	Quellen des Selbstwerts am Arbeitsplatz.....	26
3.2	Einflussfaktor Erziehung.....	29
3.2.1	Kommunikation, Selbstwert, Kongruenz	29
3.3	Sozioökonomischer Status und Selbstwert	34
3.3.1	Modelle.....	36
4	Arbeitsintegrationsprogramm.....	40
4.1	Definition von Sozialfirmen	40
4.2	Rechtliche Situation in der Schweiz	40
4.3	AMI Ittigen.....	42

4.3.1	Arbeitsangebote des AMI.....	43
5	Methodisches Vorgehen	45
5.1	Datenerhebung	45
5.1.1	Auswahl der Interviewform und Beschrieb des Erhebungsinstrumentes.....	45
5.1.2	Bestimmung der Interviewten Personen	45
5.1.3	Durchführung der Datenerhebung	46
5.2	Datenauswertung.....	48
5.2.1	Auswahl des Auswertungsinstrumentes.....	48
5.2.2	Rahmenbedingungen	49
5.2.3	Analysetechnik	49
5.2.4	Kategoriensystem.....	50
5.3	Wiedergabe der Ergebnisse.....	51
6	Darstellung der Ergebnisse	52
6.1	Einzelfälle	52
6.1.1	Herr White	52
6.1.2	Frau D.	53
6.1.3	Frau L.....	54
6.2	Ergebnisse aus Aspekte der Selbstbeurteilung	55
6.2.1	Individuelle Fähigkeiten	55
6.2.2	Grundhaltung Selbstakzeptanz.....	59
6.2.3	Soziale Kontaktfähigkeit	63
6.2.4	Soziale Überlegenheit	65
6.2.5	Befriedigende Soziale Kontakte.....	69
6.3	Ergebnisse der Einflussfaktoren.....	72
6.3.1	Arbeit.....	72
6.3.2	Familie.....	78
6.3.3	Sozioökonomischer Status	81
7	Diskussion der Ergebnisse	83
7.1	Herr White.....	83
7.1.1	Einfluss AIP	85
7.2	Frau D.....	87
7.2.1	Einfluss AIP	88
7.3	Frau L.	89
7.3.1	Einfluss AIP	91
8	Fazit	93
8.1	Beantwortung der Fragestellung	93
8.2	Folgen für die Soziale Arbeit	96

8.2.1	Folgen für die zuweisenden Stellen	97
8.2.2	Folgen für die Arbeitsintegrationsprogramme	97
8.3	Ausblick	99
8.4	Dank	99
9	Quellen.....	100
10	Anhang.....	105
10.1	Leitfaden Interview	105
10.2	Kategoriensystem	107
10.3	Einwilligungserklärung	110

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i>	Inhaltliche Basis der Selbstbewertung	20
<i>Abbildung 2.</i>	Anforderungen der GEF	42
<i>Abbildung 3.</i>	Ablaufmodell.....	49
<i>Abbildung 4.</i>	Kategoriensystem.....	51

1 Einleitung

1.1 Motivation und persönlicher Bezug zum Thema

Wir befassen uns in der vorliegenden Bachelor-Thesis mit den Selbstwerteinschätzungen von Personen, die an einer Arbeitsintegrationsmassnahme teilnehmen. Da beide Autoren in der gesetzlichen Sozialhilfe arbeiten, war von Beginn weg klar, dass wir uns mit einem Thema befassen möchten, das einen direkten Bezug zu unserer Berufspraxis hat. Eine Kernaufgabe der Sozialdienste ist die berufliche Integration der Klientel. Diese Aufgabe wird heute in den meisten Sozialdiensten zumindest teilweise ausgelagert und von darauf spezialisierten Institutionen zur beruflichen Integration übernommen. Bei der Weitervermittlung in eine entsprechende Institution stehen zwei Fragen im Zentrum: Inwiefern verbessern sich dadurch die Arbeitsmarktchancen der betroffenen Person und welchen Beitrag kann das Arbeitsintegrationsprogramm zur Verbesserung der gesundheitlichen und sozialen Situation der Klientel leisten?

In der vorliegenden Arbeit befassen wir uns mit einem Teilaspekt der zweiten Frage. Dies, weil wir während den Beratungsgesprächen immer wieder feststellten, wie sehr die psychische Gesundheit und insbesondere der Selbstwert der Klientinnen und Klienten unter dem fehlenden Zugang zum ersten Arbeitsmarkt leidet. Diese Beobachtung wird auch durch die Forschung in diesem Bereich mehrfach bestätigt (Schütz, 2003, S. 28). Eine positive Einstellung gegenüber der eigenen Person gilt aber nicht nur als wichtiger Bestandteil der psychischen Anpasstheit und Gesundheit (Schütz, 2003, S. 3), darüber hinaus führt ein vermindertes Selbstwertgefühl dazu, dass Chancen zur Wiederbeschäftigung nicht erkannt werden und Strategien zur Überzeugung potentieller Arbeitgeber nicht durchgeführt werden können (Ant, 2004, S. 327).

Abgesehen davon sind die Gründe für den Ausschluss eines Teils der arbeitsfähigen Personen aus dem ersten Arbeitsmarkt auch im Arbeitsmarkt selbst zu verorten, und die Chancen für eine gelungene berufliche Integration können durch Beschäftigungsprogramme zwar verbessert, ein Erfolg kann aber keinesfalls allen Teilnehmenden garantiert werden (Aeppli, 2005). Deshalb haben wir uns dazu entschieden, im Rahmen unserer Bachelorthesis zu untersuchen, ob die Arbeitsintegrationsprogramme, unabhängig davon, ob eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt gelingt,

dazu beitragen können, den Selbstwert von Personen, die unter der Arbeitslosigkeit leiden, zu stärken.

Die Erkenntnisse aus dieser Arbeit sollen Fachleuten der Sozialen Arbeit eine Entscheidungsgrundlage für die Zuweisung von Klienten und Klientinnen in Beschäftigungsprogramme bieten. Wir hoffen, Antworten darauf zu finden, welche Aspekte der Integrationsprogramme die Teilnehmenden als Stütze ihres Selbstwerts empfinden, und was eher als Schikane oder Ungerechtigkeit und dadurch als Bedrohung des Selbstwerts erlebt wird. Da wir davon ausgehen, dass sich die Klienten und Klientinnen in der Wahrnehmung dieser Bedingungen unterscheiden, erhoffen wir uns zudem, Anhaltspunkte dafür zu finden, wie wir diesen individuellen Unterschieden bei den Anmeldungen für bestimmte Programme Rechnung tragen können. Wir erhoffen uns also auch Antworten auf die Frage: „Für wen macht eine Anmeldung in einem Beschäftigungsprogramm aus einer Selbstwertperspektive Sinn?“. Dies, wie bereits erwähnt, nur bezogen auf die Frage, ob durch die Anmeldung in einem Beschäftigungsprogramm das psychische Befinden der Betroffenen verbessert werden kann.

1.2 Ausgangslage und Problemstellung

Die durch einen Sozialdienst in ein Arbeitsintegrationsprogramm vermittelten Personen sind in der Regel schon länger ohne Arbeit, da sie vor der Anmeldung beim Sozialdienst meist über längere Zeit Arbeitslosentaggelder beziehen konnten. Aus der Forschung geht hervor, dass Arbeitslosigkeit nicht nur direkte Auswirkungen auf die finanzielle und soziale Situation der Betroffenen hat, sondern diese darüber hinaus oftmals auch mit psychischen und körperlichen Problemen belastet sind. Zu den in der Arbeitslosigkeitsforschung beschriebenen Beschwerden gehören Veränderungen des Blutdrucks und des Körpergewichts, Störungen des vegetativen Nervensystems, Schwächung des Immunsystems, Anstieg von Nervosität, Ängstlichkeit, Gereiztheit und depressive Verstimmungen, Konzentrations- und Schlafstörungen, Erhöhung des Zigaretten-, Alkohol- und Tablettenkonsums, Zunahme psychosomatischer Erkrankungen, asthmatische Beschwerden, Rücken- und Kopfschmerzen sowie eine erhöhte Suizidgefahr (Wolski-Prenger & Rothard, 1996, S. 96). Hinzu kommt, dass sich die negativen Aspekte der Arbeitslosigkeit oftmals gegenseitig verstärken. Die meisten Menschen, die arbeitslos sind, haben gleichzeitig finanzielle Probleme zu beklagen, was sich auf die Wohnsituation und darüber auch auf die Gesundheit und die familiäre Situation auswirkt (Ant, 2004, S. 316).

Auch die negativen Folgen von Arbeitslosigkeit auf das Selbstwertgefühl wurden in der Literatur, wie bereits erwähnt, mehrfach bestätigt. Mit dem Verlust der Arbeit geht also nicht nur ein Teilverlust des sozialen Status einher, darüber hinaus wird dadurch das Vertrauen in andere und in die eigene Person geschwächt (Ant, 2004, S. 321). Wacker & Kolobkova (2000) verglichen in einer Studie die Selbstkonzepte von Erwerbstätigen und Arbeitslosen. Sie weisen in der Einleitung auf die teilweise unterschiedlichen Ergebnisse bezüglich der Korrelation von Selbstwerteinschätzung und Arbeitslosigkeit hin. Während der Zusammenhang zwischen Erwerbsstatus und Selbstwertkrise vielerorts als sehr gut gesichert beschrieben wird, kommen andere Studien zum Schluss, dass Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit keinen Einfluss auf das Selbstwertgefühl der Betroffenen haben. Dies, so die beiden Autoren, liegt auch daran, dass unter anderem die Dauer der Arbeitslosigkeit und die Wiedereinstellungschancen in vielen Studien unbeachtet blieben. Ausgehend davon konnten sie in ihrer Studie nachweisen, dass die nicht Erwerbstätigen sich durch einen geringeren Selbstwert auszeichnen und dass der Selbstwert mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit weiter abnimmt (S. 69-82). Klienten und Klientinnen der Sozialdienste sind wie eingangs erwähnt oftmals seit einiger Zeit arbeitslos, bevor sie sich beim Sozialdienst melden, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass der selbstwertbedrohende Effekt bei ihnen besonders deutlich zu Tage tritt. Auch haben die meisten bereits etliche erfolglose Versuche, im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen, hinter sich, worunter ihre Hoffnungen auf eine Wiedereinstellung meist stark gelitten haben.

Obwohl wir im Rahmen dieser Arbeit nicht im Detail darauf eingehen können, weshalb Arbeitslosigkeit zu einer Verminderung des Selbstwerts führt, möchten wir an dieser Stelle auf eine Studie von Brief, Konovski, Goodwin & Link (1995) hinweisen. Interessant ist die Studie im Zusammenhang mit den Selbstwerteinschätzungen von arbeitslosen Sozialhilfebeziehenden, weil dabei untersucht wurde, welchen Einfluss die finanzielle Situation auf die Selbstwerteinschätzung von Arbeitslosen hat. Brief, Konovski, Goodwin & Link (1995) konnten nachweisen, dass die negativen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf das Selbstwertgefühl schwächer ausfallen, wenn die Betroffenen über finanzielle Ressourcen verfügen. Vorhandenes Vermögen kann es einer Person ermöglichen, weiterhin einen in der Gesellschaft üblichen Lebensstandard aufrechtzuerhalten, womit auch eine soziale Isolation verhindert werden kann. Dies erklärt auch, weshalb sich der Selbstwert von Arbeitslosen mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit vermindert (S. 704). Die Klienten und Klientinnen der Sozialdienste haben ihre Vermögen meist längst aufgebraucht, bevor sie den Gang zum

Sozialdienst antreten. Sollte das vorhandene Vermögen einer Person Fr. 4000.- übersteigen, besteht kein Anspruch auf Sozialhilfe, bis dieses bis auf diesen Freibetrag aufgebraucht ist (Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe, 2012, S. 103). Auch hier wird deutlich, weshalb Arbeitslosigkeit in Kombination mit der Sozialhilfeabhängigkeit besonders selbstwertbelastend wirkt.

1.3 Ziel der Arbeit und Fragestellung

Arbeitslosigkeit hat gemäss den vorangehenden Ausführungen insbesondere für Personen, die seit längerer Zeit ohne Arbeit sind und die nicht auf ein Vermögen zurückgreifen können, eine selbstwertbedrohende Wirkung. Ausgehend von diesen Erkenntnissen aus der Arbeitslosenforschung soll in dieser Arbeit untersucht werden, welche Rolle die Teilnahme an einem Arbeitsintegrationsprogramm bei der Selbstwerteinschätzung der dort arbeitenden Klienten und Klientinnen spielt. Dabei stellt sich zunächst die Frage, ob die Teilnahme an einem Arbeitsintegrationsprogramm für die Selbstwerteinschätzung der Interviewteilnehmer und Interviewteilnehmerinnen überhaupt bedeutsam ist, oder ob diese primär andere Quellen zu Selbstbeurteilung hinzuziehen. Einerseits sollen literaturgestützt auch andere, für die Selbstwerteinschätzung relevante Aspekte identifiziert und untersucht werden, und andererseits soll eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Thema Selbstwert und Arbeitsintegration stattfinden. Dabei wird untersucht, welche Aspekte des Arbeitsintegrationsprogramms von den interviewten Personen als selbstwertdienlich genannt werden und was aus Sicht der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen eher selbstwertbedrohend wirkt. Weiter soll näher untersucht werden, ob und wie das familiäre Umfeld und der sozioökonomische Status die Selbstwerteinschätzungen der interviewten Personen beeinflussen.

Die zentrale Fragestellung der vorliegenden Bachelorthesis lautet demnach:

Welchen Einfluss hat die Teilnahme an einem Arbeitsintegrationsprogramm auf die Selbstwerteinschätzung von Klienten und Klientinnen der Sozialen Arbeit?

Welche Rolle spielen dabei die Merkmale des Arbeitsplatzes, das familiäre Umfeld und der sozioökonomische Status?

1.4 Aufbau und Struktur der Arbeit

Es folgt ein kurzer Überblick über den Aufbau unserer Arbeit. Dieses erste Kapitel schliessen wir mit einer Begründung, weshalb die gewählte Fragestellung für die Soziale Arbeit relevant ist. Im zweiten Kapitel befassen wir uns eingehend mit der Forschung zum Thema Selbstwert. Im Anschluss an die Begriffsdefinition werden verschiedene Theorien vorgestellt, die erklären, wie Menschen zu ihrer Einschätzung über ihren eigenen Wert gelangen. Neben verschiedenen Strategien zur Erhöhung und zum Schutz des Selbstwerts wird auch beschrieben, aus welchen Quellen selbstbezogene Informationen gewonnen werden und was als inhaltliche Basis der Selbstbeurteilung dient. Weiter folgt im dritten Kapitel eine Auseinandersetzung mit drei ausgewählten Aspekten, die wir, in Bezug auf unsere Fragestellung, als besonders selbstwertrelevant erachten. Einerseits befassen wir uns mit der Frage, welche Arbeitsplatzmerkmale dem Selbstwert dienlich sind und wodurch der Selbstwert von Arbeitnehmenden bedroht wird. Anschliessend zeigen wir auf, welchen Einfluss familiäre Beziehungen und der sozioökonomische Status auf die Selbstwerteinschätzung haben. Im vierten Kapitel wird definiert, was unter einem Arbeitsintegrationsprogramm verstanden wird. Nach einem Überblick über die rechtliche Situation in der Schweiz wird die Institution AMI Ittigen, in der unsere Interviewpartner und Interviewpartnerinnen arbeiten, vorgestellt. Im fünften Kapitel wird das methodische Vorgehen beschrieben. Dabei wird die Auswahl der Interviewform, der Interviewpartner und des Erhebungsinstruments reflektiert und begründet. Im sechsten Kapitel folgt eine Präsentation der Ergebnisse aus den Interviews. Dabei werden die wichtigsten Aussagen der erkannten Selbstwertveränderungen der Teilnehmenden dargestellt. Anhand der in Kapitel zwei vorgestellten Kategorien der inhaltlichen Basis der Selbstwerteinschätzungen von Individuen werden die Transkripte analysiert. Dabei wird festgehalten, in welchen Bereichen das Arbeitsintegrationsprogramm die Selbstwertveränderung hervorrief, und wo andere Einflussfaktoren eine tragende Rolle spielten. In diesem Kapitel soll auch überprüft werden, ob die Erkenntnisse aus Kapitel drei bezüglich der Arbeitsplatzmerkmale, den familiären Beziehungen und dem sozioökonomischen Status auch auf unsere Interviewpartner zutreffen. Es soll unter anderem aufgezeigt werden, welche Arbeitsplatzmerkmale als besonders selbstwertdienlich bzw. selbstwertbedrohend genannt wurden. Weiter wird untersucht, ob und in welchem Zusammenhang Aussagen zum sozioökonomischen Status gemacht wurden, und welche Rolle der familiäre Hintergrund bei der Selbstwerteinschätzung der interviewten Personen spielt. Im siebten Kapitel folgt eine Diskussion der Ergebnisse aus Kapitel fünf. Dabei sollen basierend auf dem Theorieteil

Erklärungen für Gemeinsamkeiten und Auffälligkeiten aufgestellt werden, und aus einer Selbstwertperspektive die Stärken und Schwächen des Arbeitsintegrationsprogramms benannt werden. Im abschliessenden achten Kapitel folgt zunächst die Beantwortung der Fragestellung. Dabei soll auch auf methodische Probleme und auf Grenzen dieser Arbeit hingewiesen werden. Anschliessend werden Konsequenzen für die eigene Berufspraxis und für die Soziale Arbeit als Profession formuliert.

1.5 Relevanz für die Soziale Arbeit

Die berufliche Integration der Klientel ist eine der Kernaufgaben der Sozialen Arbeit. Einerseits hat dieser Auftrag zum Ziel, die Klientinnen und Klienten in die finanzielle Unabhängigkeit zu führen, andererseits soll durch die berufliche Integration auch die soziale Integration sichergestellt werden. Diese Aufgabe ist im Sozialhilfegesetz des Kantons Bern vom 11. Juni 2011 (SHG) unter Artikel 35 verankert und ist deshalb ein wichtiger Bestandteil für die Soziale Arbeit. Aus diesem Grund ist die Relevanz für die Soziale Arbeit gegeben.

2 Theorien der Selbstwerterschätzung

Zur Beantwortung unserer Fragestellung muss zunächst geklärt werden, was unter den Begriffen Selbstwert oder Selbstwertgefühl verstanden wird. Im folgenden Kapitel werden, nach einer kurzen Begriffsdefinition, Theorien vorgestellt, die sich mit der Frage befassen, wozu der Selbstwert dient und wie die Menschen versuchen, ihren Selbstwert zu schützen oder zu erhöhen. Anschliessend wird dargelegt, auf welcher Informationsbasis die Selbstbeurteilung stattfindet, und aus welchen Informationsquellen das selbstbezogene Wissen bezogen wird.

2.1 Begriffsdefinition

Es existieren verschiedene deutsche Übersetzungen für den englischen Ausdruck „self-esteem“. Der Begriff Selbstwerterschätzung stellt dabei die präziseste Übersetzung dar, die Begriffe Selbstwert, Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein werden im Folgenden als Synonyme für den Ausdruck Selbstwerterschätzung verwendet.

Voraussetzung für die Selbstwerterschätzung ist die Fähigkeit des Menschen zur Selbstreflexion, die uns vor anderen Lebewesen auszeichnet. Das Selbst kann einerseits Subjekt der Betrachtung („self as knower“, James in Schütz, 2000, S. 3) und andererseits Objekt der Betrachtung („self as known“) sein. Die Selbstwerterschätzung einer Person beeinflusst ihr Erleben und Verhalten entscheidend, weshalb sie als zentraler psychologischer Faktor und wichtiger Bestandteil psychischer Anpassung und Gesundheit verstanden wird (Schütz, 2000, S. 3). Mit dem Selbstwert eng verwandt ist der Begriff Selbstkonzept. Selbstkonzept und Selbstwerterschätzung lassen sich anhand der deskriptiven Komponente des Selbstkonzepts und der evaluativen Komponente der Selbstwerterschätzung unterscheiden. Das Selbstkonzept ist das subjektive Bild, das eine Person von sich selbst hat, während aus der ebenfalls subjektiven Bewertung ebendieses Bildes die Selbsteinschätzung hervorgeht. Eine hohe Selbstwerterschätzung wird demzufolge als positives Selbstbild beschrieben, und eine geringe Selbstwerterschätzung im Gegensatz dazu als negatives Selbstbild (Schütz, 2003, S. 4). Gemäss einer frühen Begriffsdefinition von William James (1890) ist der Selbstwert das Verhältnis zwischen den Ansprüchen und den Erfolgen einer Person (S. 310). Spätere Untersuchungen zeigten, dass Personen mit bescheidenen Zielen und tiefen Idealen in der Regel ein tieferes Selbstwertgefühl haben und dass sich umgekehrt Personen mit einem hohen Selbstwertgefühl in der Regel höhere Ziele setzen als Personen mit tiefem Selbstwertgefühl, was die-

se These widerlegt. (Baumeister, Hamilton, & Tice, 1993, S. 154). Neuere Definitionen lassen deshalb die Ideale ausser Acht und beziehen nur die Selbstbewertung ein. So beispielsweise die folgende Definition:

„The evaluation which the individual makes and customarily maintains with regard to himself; it expresses an attitude of approval or disapproval, and indicates the extent to which the individual believes himself to be capable, significant, successful, and worthy. In short, self-esteem is a personal judgement of worthiness that is expressed in attitudes the individual holds toward himself.“ (Coppersmith, 1967, S. 4-5)

Das Selbstwertgefühl wird hier als Beurteilung eines Individuums über sich selbst verstanden. Die Beurteilung liefert Informationen darüber, inwiefern sich das Individuum für fähig, bedeutsam, erfolgreich und würdig hält.

Eine präzisere Begriffsdefinition liefern Simpson & Boyle (1975) die zwischen drei spezifischen Arten der Selbstwerterschätzung unterscheiden. Sie plädieren für eine Differenzierung zwischen globaler, spezifischer und aufgaben- oder situationsbezogener Selbstwerterschätzung. Die globale Selbstwerterschätzung beschreibt, welchen allgemeinen Wert sich ein Individuum als Person zuschreibt. Die spezifische Selbstwerterschätzung bezieht sich auf bestimmte Lebensbereiche, wie Arbeit, Bildung und Partnerschaft, oder sie basiert auf bestimmten Aspekten des Individuums, wie dem Körperbau, der Intelligenz, der Persönlichkeit und zwischenmenschlichen Fähigkeiten. Auch diese beiden Selbstwertdefinitionen sind eher weit gefasst und umfassen eine Vielzahl unterschiedlicher Situationen und Verhaltensweisen. Aufgaben- oder situationsspezifischer Selbstwert bezieht sich hingegen auf stärker eingegrenzte Verhaltensweisen in bestimmten Situationen. Diese Art der Selbstwerterschätzung beschreibt die Selbsteinschätzung einer Person, eine bestimmte Aufgabe oder Situation meistern zu können (S. 897-898). Simpson & Boyle (1975) weisen auf die Wichtigkeit einer solchen Unterteilung hin, weil sie belegen konnten, dass die aufgaben- oder situationsbezogene Selbstwerterschätzung nur äusserst schwach mit der globalen Selbstwerterschätzung korreliert. Weiter konnten sie nachweisen, dass die akademischen Leistungen der Versuchsteilnehmer zwar die aufgaben- und situationsbezogenen Selbstwerterschätzung und in leicht schwächerer Weise auch die spezifische Selbstwerterschätzung beeinflussten, nicht aber den Selbstwert auf globaler Ebene (S 902).

In der vorliegenden Arbeit ist mit den Begriffen Selbstwerteinschätzung, Selbstbeurteilung, Selbstwert, Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein grundsätzlich der globale Selbstwert gemeint. Bezieht sich eine Aussage auf einen der spezifischeren Selbstwerttypen, wird dies explizit erwähnt.

2.2 Messung des Selbstwerts

Nachdem geklärt wurde, was unter dem Begriff Selbstwert verstanden werden kann, wird im Folgenden kurz dargelegt, wie der Selbstwert einer Person gemessen werden kann. Da in der vorliegenden Arbeit darauf verzichtet wird, den Selbstwert der Interviewpartner quantitativ zu erheben, beschränken wir uns auf eine kurze Vorstellung des wichtigsten Messinstruments.

Das geläufigste Instrument zur Messung des Selbstwerts ist die „Rosenberg-Self-Esteem Scale“ (Rosenberg, 1965). Die Skala beinhaltet 10 Fragen, die auf einer vierstufigen Skala von starker Zustimmung bis zu starkem Widerspruch beantwortet werden. Die Fragen, die Angaben über den globalen Selbstwert einer Person liefern sollen, sind zur Hälfte positiv und zur Hälfte negativ formuliert um Antworttendenzen zu vermeiden. Die Vorteile der Rosenberg-Skala liegen in ihrer Kürze, ihrer psychometrischen Güte¹, den gut verständlichen Fragen, und der Verfügbarkeit von Übersetzungen. Eine deutsche Übersetzung haben Ferring & Filipp (1996) vorgelegt.

2.3 Selbstwerttheorien

Der Selbstwert ist etwas dem Menschen eigenes, und die Menschen sind bestrebt, diesen zu schützen. In den Anfängen der Selbstwertforschung war die Annahme verbreitet, dass es ein eigentliches Selbstwertmotiv gibt, welches allen Menschen inne ist. Diese Annahme konnte aber das menschliche Streben nach Selbstwert nicht in befriedigender Weise erklären, weshalb mit der Zeit eine Vielzahl an Selbstwerttheorien entstanden, die sich mit den Gründen für das Streben nach Selbstwert befassen. Die wichtigsten dieser Theorien werden im folgenden Kapitel kurz vorgestellt. Ebenfalls Teil des folgenden Kapitels ist eine kurze Vorstellung der bestehenden Forschung über interpersonale Unterschiede bezüglich der Selbstwertstabilität, sowie eine Darlegung verschiedener menschlicher Strategien zum Schutz, bzw. zur Erhöhung des Selbstwerts.

¹ Die Güte eines psychometrischen Testverfahrens beschreibt, inwiefern ein Messinstrument in der Lage ist, das zu messen, was es vorgibt.

2.3.1 Selbstwertmotive

Gemäss der sogenannten Terror-Management-Theorie sind Individuen motiviert, positive Selbstbewertungen abzugeben, weil ein hoher Selbstwert sie gegen die allgegenwärtige Angst vor der eigenen Sterblichkeit schützt. Es konnte empirisch nachgewiesen werden, dass ein hohes Selbstwertgefühl Angst reduziert und dass eine Konfrontation mit der eigenen Endlichkeit zu einem vermehrten Streben nach positiven Selbstbewertungen führt (Greenberg et al., 1997, S. 921).

Neben der Terror-Management-Theorie liefert auch die Soziometer-Theorie Hinweise dafür, weshalb Menschen nach positiven Selbstbewertungen streben. So halten auch Leary et al. (1995) fest, dass die Annahme, dass der Mensch aus der einfachen Tatsache, dass er sich dadurch gut fühlt, nach einem positiven Selbstwertgefühl strebt, als Erklärung kaum befriedigend ist (S. 518). Sie gingen deshalb der Frage nach, inwiefern es dem Individuum einen Nutzen bringt, die eigenen Fähigkeiten und die eigene Güte zu überschätzen, und gleichzeitig Herausforderungen und Gefahren zu unterschätzen. Gemäss ihrer Soziometer-Theorie passt ein Individuum seine Selbstwerteinschätzung den Rückmeldungen, die es aus seiner Umwelt erhält, an. Wird es von anderen nicht angemessen bewertet, passt es seine Verhaltensweisen so an, dass es bei einer vergleichbaren Bewertung durch andere wieder besser abschneidet. Leary et al. (1995) vertreten die Anschauung, dass die Funktion des Selbstwertmotivs nicht die Aufrechterhaltung des Selbstwertes an sich ist, sondern die Vermeidung von sozialer Zurückweisung und Missachtung. Das Selbstwertgefühl ist demnach das Ergebnis eines Messinstruments, das Informationen über die Qualität der Beziehungen einer Person zu anderen Personen liefert. Sobald dieses Soziometer Hinweise auf negative soziale Bewertungen der eigenen Person liefert, beginnt das Individuum, sich mit den Ursachen dieser Geringschätzung auseinanderzusetzen (S. 528-529). Begründet wird die Existenz eines solchen Triebes mit der Wichtigkeit sozialer Gruppen für das Überleben unserer Vorfahren (Mummenday, 2006, S. 146).

2.3.2 Selbstwertstabilität

Weiter befassen sich einige Studien mit der Frage, weshalb das Selbstwertgefühl von Person zu Person unterschiedlich grossen Schwankungen unterworfen ist. Die Stabilität des Selbstwertgefühls wird durch eine Vielzahl persönlicher Merkmale, wie berufliche und schulische Fähigkeiten, Beziehungen zu Freunden und den Eltern, sowie von Intelligenz und Moralität bedingt. Auch in Bezug auf die fünf grundlegenden Persönlichkeitsfaktoren (Big Five) Neurotizismus (emotionale Labilität), Introversion/Extroversion, Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit

wurden diese Wechselwirkungen nachgewiesen. Es konnten Zusammenhänge zwischen hohem Selbstbewusstsein, hoher Extroversion und tiefen Neurotizismuswerten gefunden werden. Auch geht bei Personen mit tiefem Selbstwert hoher Neurotizismus, niedrige Verträglichkeit und niedrige Gewissenhaftigkeit mit Instabilität des Selbstwertes einher. Diese Zusammenhänge konnten bei Personen mit grundsätzlich hohem Selbstwert nicht gefunden werden. Bei dieser Personengruppe sind eher diejenigen mit stabilem Selbstwert weniger verträglich und gewissenhaft. Personen mit hohem, aber schwankenden Selbstwert sind bemüht, sich anzupassen und Kontrolle über ihr Umfeld zu gewinnen. (Mummendey, 2006, S. 147). Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Personen mit instabilem Selbstwert stärker auf positive und negative Ereignisse reagieren als Personen mit stabilem Selbstwert (Schütz, 2000, S. 7).

2.3.3 Die Theorie sozialer Vergleichsprozesse

Seit den 1930er Jahren beschäftigt Forscher der Schutz und die Erhaltung des Selbstwertgefühls. Festingers (1954) Theorie sozialer Vergleichsprozesse liefert einige Erklärungen über das Streben nach einem hohen Selbstwert und dessen Schutz. Individuen schützen ihren Selbstwert unter anderem dadurch, dass sie sich mit Personen vergleichen, die schlechter abschneiden, und dadurch, dass sie Vergleichen, die voraussichtlich negativ ausfallen, nach Möglichkeit aus dem Weg gehen (Mummendey, 2006, S. 149; Dauerheimer et al., 2002, S. 163). Auch die Tendenz, die Fähigkeiten anderer in einem bestimmten Bereich, in dem man geringe Fähigkeiten besitzt, als gering einzuschätzen, dient dem Schutz des Selbstwerts. Campell (1986) befragte Studierende zu ihren Fähigkeiten und ihren Einschätzungen darüber, wie viele ihrer Kommilitoninnen und Kommilitonen höhere, ähnliche oder geringere Fähigkeiten besitzen als sie selbst. Sie konnte nachweisen, dass die Befragten den Prozentsatz von Studierenden, die geringe Fähigkeiten besitzen, überschätzten, wenn sie ihre eigenen Fähigkeiten als gering einschätzen. Umgekehrt unterschätzten sie den Anteil von Personen die ebenfalls über hohe Fähigkeiten verfügen, wenn sie ihre eigenen Fähigkeiten als hoch einstufen (S. 288). Eine weitere Strategie zum Schutz des eigenen Selbstwerts ist das Herbeiziehen von weiteren Vergleichsdimensionen, in denen die eigene Person besser abschneidet.

2.3.4 Selbstdarstellungstheorie

Das Bestreben, den eigenen Selbstwert zu erhalten, beeinflusst nicht nur die Wahrnehmung, sondern auch die Interaktionen mit anderen. Die Impressions-Management- oder Selbstdarstellungstheorie befasst sich mit den sozialen Verhal-

tensweisen, die durch das Streben nach Schutz und Erhöhung des Selbstwerts ausgelöst werden. Demnach sind Menschen stets darum bemüht, den Eindruck, den sie auf andere machen, zu steuern und zu kontrollieren. Die Bestrebungen von Individuen, sich gegenüber anderen in ein möglichst günstiges Licht zu setzen, lassen sich also auch als Techniken, die dem Schutz des eigenen Selbstwerts dienen, interpretieren (Mummendey, 2006, S. 150). Durch den Versuch, anderen Menschen ein möglichst positives Bild zu vermitteln, wird das Verhalten einer Person durch seine soziale Umgebung beeinflusst. Dies erklärt, weshalb menschliche Verhaltensweisen vom jeweiligen Publikum und dem Bild, das diesem vermittelt werden soll, abhängen. Da das Selbstbild einer Person aber von den Reaktionen anderer abhängt, hat die Selbstdarstellung anderen gegenüber wiederum einen Einfluss auf das Selbstbild einer Person. Diese Eindruckskontrolle kann sich an jede Art von Adressaten und Adressatinnen richten und findet so gut wie immer statt. Dabei handelt es sich nicht um bewusste Taktiken zur Täuschung des Gegenübers. Obwohl die Aussendarstellung der eigenen Person durchaus bewusst inszeniert werden kann, laufen Selbstdarstellungsprozesse oftmals auch unbewusst und unbeabsichtigt ab (Mummendey, 2002, S. 212 – 213). Auch das Selbstkonzept und damit verbunden die Selbstwerteinschätzung einer Person kann Teil dieser Selbstdarstellung sein. In diesem Sinne ist die Selbstdarstellungstheorie eine Selbsttheorie, deren Untersuchungsgegenstand die Kommunikation des Selbstbilds einer Person gegenüber einem Publikum ist (Mummendey, 2002, S. 216).

2.3.5 Self-handicapping

Personen, die sich ihrer Fähigkeiten unsicher sind und die Selbstzweifel hegen, versuchen ihren Selbstwert durch defensives, selbst-protektives Verhalten wie beispielsweise durch Selbstbeeinträchtigungen zu schützen. Können nach einem Misserfolg Hindernisse, die dem Erfolg im Weg standen, vorgewiesen werden, wird das Selbstbewusstsein weniger stark beeinträchtigt, als wenn keine solche Selbstbeeinträchtigung betrieben wurde (Feick & Rhodewalt, 1997, S. 161). Berglas und Jones (1978) beschreiben solche Verhaltensweisen als „self-handicapping“ (S. 406), was mit Selbstbeeinträchtigung übersetzt werden kann. Sie beschreiben selbstbeeinträchtigende Strategien als Handlungen, die eine externale Verortung der Gründe allfälligen Scheiterns erleichtern. Umgekehrt können positive Ergebnisse dadurch leichter auf die eigenen Fähigkeiten zurückgeführt werden. Dabei werden nicht nur das Bild, das eine Person von sich selbst hat, positiv beeinflusst, sondern auch die Vorstellungen anderer. Aus einer Selbstdarstellungsperspektive betrachtet, können Selbstbeeinträchtigungsstrategien deshalb auch als Techniken der Selbstdarstellung

betrachtet werden (Mummendey, 2002, S. 219). Um einen Nachweis für das Vorhandensein solcher Strategien zu erbringen, führten sie einen Versuch durch, bei dem die Versuchsteilnehmer, bevor sie eine Testaufgabe zu lösen hatten, wahlweise eine Droge mit leistungssteigernder oder leistungshemmender Wirkung einnehmen konnten. Dabei zeigte sich, dass Personen die bei einer vergleichbaren Aufgabe zuvor versagt hatten, deutlich öfter die leistungshemmende Droge wählten, als Personen, die im ersten Testdurchlauf ein positives Resultat erzielt hatten (S. 411-412). Anschliessende Forschungsprojekte weisen auf Geschlechterunterschiede bezüglich der Wahl der bevorzugten Selbstbeeinträchtigungsstrategien hin. Frauen weisen demnach öfter auf Stress und physische Krankheitssymptome hin, um den selbstwertbedrohenden Effekt schlechter Resultate abzumildern, und Männer bevorzugen die Einnahme von leistungsmindernden Substanzen und den Verzicht auf Übungseinheiten. Weiter konnten Unterschiede zwischen Personen mit tiefem und hohem Selbstwert nachgewiesen werden. Personen mit tiefem Selbstwert setzen Selbstbeeinträchtigungsstrategien in Bereichen ein, in denen sie sich selbst als ungenügend einschätzen. Dies mit dem Ziel, allfällige Defizite vor anderen zu verbergen. Personen mit hohem Selbstwert greifen hingegen vor allem dann auf Selbstbeeinträchtigungsstrategien zurück, wenn sie dadurch persönliche und intellektuelle Stärken beweisen können. Selbstbehindernde Verhaltensweisen können durchaus positive Folgen haben, beispielsweise wenn sie dazu beitragen, dass die Angst vor dem Scheitern reduziert wird und dadurch Aufgaben unbekümmerter angegangen werden können. Werden sie unverhältnismässig eingesetzt, schaffen sie jedoch langfristig mehr Probleme, als sie zu lösen vermögen. Neben der aus naheliegenden Gründen höheren Wahrscheinlichkeit zu scheitern, ist auch mit sozialen Folgen zu rechnen. Es konnte in einem Experiment nachgewiesen werden, dass Personen, die offensichtlich Selbstbeeinträchtigungsstrategien einsetzten, sich dadurch bei den anderen Probanden zusehend unbeliebt machten (Dauerheimer et al., 2002, S. 172).

Die „self-evaluation-maintenance theory“ (Tesser in Mummendey, 2006, S.150) basiert auf der Annahme, dass ständig ablaufende Reflexions- und Vergleichsprozesse in der Regel dem Schutz des eigenen Selbstwerts dienen. Diese Selbstwerterhaltungsprozesse lassen sich dabei nicht direkt, sondern nur indirekt beobachten. Beispielsweise dadurch, dass Individuen dazu tendieren, soziale Vergleiche anzustellen, die dem Erhalt des eigenen Selbstwerts dienlich sind. Sie vergleichen sich also eher mit Personen, die in der jeweiligen Persönlichkeitsdimension schlechter abschneiden, als mit Personen von denen sie annehmen, dass sie in diesem Punkt überlegen sind. Selbstwerterhaltung bedeutet aber nicht nur, dass versucht wird, einen bereits

hohen Selbstwert zu erhalten. Auch Personen mit einem niedrigen Selbstwert versuchen gemäss dieser Theorie ihr Selbstkonzept so zu bewahren wie es ist. Personen mit einem tiefen Selbstwert, gehen selbstwerterhöhenden Rückmeldungen teilweise aus dem Weg und neigen zudem dazu, positives Feedback, das von ihnen selbst ausgehen könnte, zu vermeiden. Wenn Personen mit niedrigem Selbstwert selbst als Quelle positiver Rückmeldungen in Frage kommen, beachten sie diese Informationen im Gegensatz zu Personen mit hohem Selbstwert nicht. Nur wenn die Rückmeldungen von aussen kommen, integrieren auch Personen mit niedrigem Selbstwert diese Informationen in ihr Selbstbild. Umgekehrt neigen Personen mit hohem Selbstwert dazu, negative Rückmeldungen von aussen zu ignorieren, um damit ihren aktuellen Selbstwert zu bewahren (Mummendey, 2006, S. 151).

2.3.6 Selbstwerterhöhung

Der Theorie der Selbstwerterhöhung liegt die Annahme zugrunde, dass Menschen generell nach einer Erhöhung ihres Selbstwerts streben. So haben die meisten Menschen ein positives Bild von sich selbst und schreiben sich selbst ein grösseres Mass an positiven Eigenschaften und eine geringere Menge negativer Eigenschaften zu als den Personen, mit denen sie sich zwecks einer Selbstbeurteilung vergleichen. Der „above-average“ Effekt bezeichnet die Tendenz, die eigene Person als überdurchschnittlich intelligent, vertrauenswürdig, humorvoll, etc. wahrzunehmen (Dauerheimer et al., 2002, S. 160). So gaben in einer Studie über die Selbsteinschätzung des eigenen Verkehrsverhaltens über 77% der befragten Personen an, bessere Autofahrer oder Autofahrerinnen zu sein als der Durchschnitt. Gleichzeitig glaubte rund die Hälfte der Befragten, dass sie zu den besten 20% der gesamten Gruppe gehörten (Svenson, 1981, S. 146). Ähnliche Effekte wurden auch bei vergleichenden Befragungen von Geschäftsführern festgestellt. 27 von 48 Befragten glaubten, dass ihr Geschäft im kommenden Jahr überdurchschnittlich wachsen werde (Larwood & Wittaker, 1971, S. 197). Die Tatsache, dass es nicht möglich ist, dass die meisten Menschen besser als der Durchschnitt sind, belegt den selbstwertdienlichen Effekt solcher Wahrnehmungsverzerrungen.

Das Streben nach Selbstwertschutz und Selbstwerterhöhung führt auch dazu, dass Menschen nur dann eine Verbindung zwischen ihrem Verhalten und dem Resultat daraus herstellen, wenn sie erfolgreich sind. Bei zunehmenden Erfolgen glauben Menschen eher daran, dass sie durch ihre Handlungen etwas dazu beigetragen haben als bei konstanten Niederlagen, die dazu führen, dass der Glaube, durch Verhaltensänderungen das Ergebnis beeinflussen zu können, verloren geht (Miller & Ross,

1975, S. 223). Der above-average Effekt wirkt sich auch auf die Beurteilung von uns nahestehenden Personen aus. So werden Freunde ebenfalls besser eingeschätzt als eine Durchschnittsperson, wobei der Effekt schwächer ist als bei der Beurteilung der eigenen Person. Auf Gruppenebene zeigt sich, dass Personen Gruppen, denen sie zugehörig sind, besser beurteilen als andere Gruppen (Dauerheimer et al., 2002, S. 161).

Auch das Erinnerungsvermögen wird durch das Streben nach Selbstwert beeinflusst. Positive Informationen über die eigene Person werden besser erinnert und effizienter verarbeitet als negative Informationen. So erinnern sich Personen besser an Testantworten, wenn sie dabei positive Rückmeldungen über ihre eigenen Leistungen erhalten haben, als bei einem negativen Resultat. Zudem besteht eine Tendenz, die eigenen Testleistungen als positiver anzusehen als sie tatsächlich sind (Dauerheimer et al., 2002, S. 161). Wie bereits im vorangehenden Kapitel erwähnt, werten Personen die Relevanz bestimmter Persönlichkeitsdimensionen ab, wenn sie in diesen negative Rückmeldungen erhalten haben. Umgekehrt führen positive Rückmeldungen zu einem bestimmten Persönlichkeitsmerkmal dazu, dass dieses als umso wichtiger und wünschenswerter betrachtet wird (S. 161). Diese Strategie dient also sowohl dem Selbstwertschutz als auch der Selbstwerterhöhung.

Auch auf die Einschätzung der Zukunftsperspektiven hat das Streben nach Selbstwert einen verzerrenden Effekt. Weinstein (1980) bat Studierende, ihre Zukunftsperspektiven mit denen der Mitstudierenden zu vergleichen. Es zeigte sich, dass die Mehrheit der Befragten glaubte, eine bessere Zukunft vor sich zu haben, als die Personen mit denen sie sich verglichen. Dies kann zum Teil darauf zurückgeführt werden, dass sie davon ausgingen, dass ihre Kollegen und Kolleginnen nicht ebenso hart dafür arbeiten würden, ihre Ziele zu erreichen, wie sie selbst (S. 819).

2.3.7 Selbstwertdienliche Attributionen

Genauso dienen (Fehl-)Attributionen dem Schutz oder der Erhöhung des Selbstwertes. Gemäss dem „self-serving bias“ (Mummendey, 2006, S. 81) führt man einen Erfolg normalerweise auf die eigene Leistungsfähigkeit zurück, während man für Misserfolge eher die äusseren Umstände verantwortlich macht. Dieser Effekt konnten in mehreren Studien eindeutig nachgewiesen werden. So liessen Snyder, Stephan & Rosenfield (1976) die Versuchsteilnehmer und Versuchsteilnehmerinnen in einem kompetitiven Spiel gegeneinander antreten. Verlierer und Verliererinnen wiesen stärker auf die Glückskomponente des Spiels hin und schätzten den Einfluss,

den individuelle Fähigkeiten auf das Resultat haben, als gering ein. Umgekehrt schrieben die Gewinner und Gewinnerinnen ihren Erfolg den eigenen Fähigkeiten und weniger ihrem Glück zu (S. 440). Allerdings werden nicht nur die Ergebnisse eigener Handlungen selbstwertdienlich attribuiert, sondern auch die Leistungsergebnisse anderer Personen. Ist eine Person mit einem Misserfolg konfrontiert, wird sie üblicherweise äussere Umstände dafür verantwortlich machen, während sie den Erfolg anderer Personen, die vor die gleiche Aufgabe gestellt waren, häufiger mit Glück oder Betrug erklärt als eine Person, die ebenfalls erfolgreich war (Dauerheimer et al., 2002, S. 165). Auf Gruppenebene lässt sich beobachten, dass Personen ihren eigenen Beitrag zu einem Ergebnis der Gruppe grösser einschätzen, wenn ein Erfolg vorliegt. Die Verantwortung für Misserfolge wird hingegen in erster Linie bei anderen Gruppenmitgliedern verortet (Ross & Sicoly, 1979, S. 326-327).

Interessanterweise konnte in einigen Studien nachgewiesen werden, dass einige der oben beschriebenen Wahrnehmungsverzerrungen nicht bei Personen mit geringem Selbstwertgefühl und bei Depressiven auftreten. Diese Personen haben eine deutlich geringere Tendenz, ihre eigenen Zukunftsperspektiven im Vergleich mit den Zukunftsperspektiven anderer überdurchschnittlich positiv einzuschätzen, und sie können positive und negative Informationen gleich gut verarbeiten. Weiter neigen sie, im Gegensatz zu Personen mit hohem Selbstwert, dazu, Misserfolge internal und Erfolge external zu attribuieren (Dauerheimer et al., 2002, S. 162).

2.4 Quellen des Selbstwertgefühls

Zur Beantwortung unserer Fragestellung, welchen Einfluss die Teilnahme an einem Arbeitsintegrationsprogramm auf den Selbstwert unserer Interviewpartner und Interviewpartnerinnen hat, muss zunächst geklärt werden, woraus sich das Selbstwertgefühl speist. Die meisten Studien zum Thema befassen sich jeweils mit bestimmten einzelnen Selbstwertquellen, wie z. B. Berufstätigkeit, schulischem Erfolg, Unterstützung durch Eltern und Gleichaltrige. Lange fehlte ein systematischer Vergleich der Bedeutung der einzelnen Quellen und eine Gegenüberstellung von Selbstwertquellen verschiedener Personengruppen. Um herauszufinden, welche Selbstwertquellen besonders wichtig sind und inwiefern die Höhe des Selbstwerts die Gewichtung der einzelnen Quellen beeinflusst, befragte Schütz (2000) im Rahmen einer Studie junge Erwachsene zu ihren Selbstwertquellen. Die Daten wurden hinsichtlich der Bedeutung verschiedener inhaltlicher Bereiche und der Bedeutung verschiedener Informationswege ausgewertet. Einerseits stand die Frage, auf was genau jemand stolz ist, und andererseits die Frage, woher jemand Informationen über die eigenen Fähigkei-

ten und Qualitäten bezieht, im Zentrum (Schütz, 2000, S. 58). In der vorliegenden Arbeit werden die anschliessend vorgestellten, von Schütz (2000) definierten Kategorien der inhaltlichen Aspekte der Selbstbeurteilung, die Basis für die Auswertung der Leitfadeninterviews bilden.

2.4.1 Quellen selbstbezogenen Wissens

Bevor wir uns den inhaltlichen Aspekten der Selbstbeurteilung zuwenden, werden nun zunächst die Quellen, aus denen Individuen selbstbezogenes Wissen beziehen, dargelegt. Da das Selbstwertgefühl auf der Beurteilung des selbstbezogenen Wissens aufbaut, kommen grundsätzlich alle Quellen aus denen Individuen Informationen über sich selbst erhalten können, als Quellen des Selbstwerts in Frage.

Schwalbe und Staples (1991, S. 158) nennen Selbstwahrnehmung, wahrgenommene Fremdbewertung und soziale Vergleiche als Quellen selbstbezogenen Wissens und bei Franks und Marolla (1976, S. 325) finden wir die Begriffe soziale Akzeptanz und erfolgreiches Handeln. William James (1980) beschreibt den Selbstwert, wie bereits erwähnt, als Verhältnis von Erfolgen einer Person in Bezug zu ihren Ansprüchen und Zielen (S. 310). Als Quelle selbstbezogener Informationen dienen gemäss dieser Definition die selbst wahrgenommenen Erfolge einer Person. Dabei zeigt sich auch, dass die Definition dessen, was als Erfolg gilt, von Person zu Person variiert. Was für eine Person ein Erfolg sein kann, ist für andere möglicherweise irrelevant. Ob jemand aus Vergleichen mit anderen dem Selbstwert dienliche Informationen entnehmen kann, hängt vom durchschnittlichen Leistungsniveau der Gruppe ab. Personen, die innerhalb einer Gruppe, in der die durchschnittlichen Leistungen eher schlecht sind, gute Leistungen erbringen, beurteilen sich besser als Personen, die dieselbe Leistung erbringen, aber von ebenso leistungsfähigen Personen umgeben sind (Schütz, 2000, S. 59). Zusammenfassend können Selbstwahrnehmung, soziale Rückmeldung und soziale Vergleiche als Quellen selbstbezogenen Wissens genannt werden.

2.4.2 Geschlechterunterschiede bezüglich der Quellen selbstbezogener Informationen

Schwalbe & Staples (1991) untersuchten in ihrer Studie zu Geschlechterunterschieden bezüglich der Quellen selbstbezogener Informationen, inwiefern Männer und Frauen unterschiedliche Quellen zur Selbstbeurteilung heranziehen. Obwohl Männer sozialen Vergleichen leicht mehr Bedeutung zumessen und Frauen sich bei der Selbstbeurteilung eher auf soziale Rückmeldungen abstützten, bezeichneten beide Geschlechter die Selbstwahrnehmung, gefolgt von sozialen Rückmeldungen als

wichtigste Quellen selbstbezogener Informationen (S. 163). Zum gleichen Ergebnis kam auch Schütz (2000). Sie konnte bestätigen, dass Selbstwahrnehmung, unabhängig vom Geschlecht, vor sozialer Rückmeldung und sozialen Vergleichen die wichtigste Quelle der Selbstbewertung darstellt (S. 86).

2.4.3 Inhaltliche Basis der Selbstbewertung

Nachdem geklärt wurde aus welchen Informationsquellen Menschen selbstbezogenes Wissen beziehen, wird nachfolgend erläutert, was die inhaltliche Basis dieser Bewertung darstellt. Einerseits werden individuelle Leistungen als Quelle der Selbstbewertung genannt, andererseits spielen auch soziale Kontaktfähigkeiten bei der Selbstbeurteilung eine tragende Rolle. So wird in der Literatur zwischen einem unabhängigen und einem interdependenten Selbstkonzept unterschieden. Das unabhängige Selbstkonzept beruht vor allem auf individuellen Leistungen, während das interdependente Selbstkonzept auf funktionierenden sozialen Beziehungen basiert. Untersuchungen zu Kultur- und Geschlechterunterschieden zeigten, dass das unabhängige Selbstkonzept bei Männern westlicher Industrienationen besonders weit verbreitet ist, während Frauen und Angehörige asiatischer Kulturen häufiger ein interdependentes Selbstkonzept aufweisen (Schütz, 2000, S. 60).

Schütz (2000) teilte für ihre Studie die inhaltlichen Aspekte des interdependenten Selbstkonzepts weiter auf. Sie nennt neben dem „Eingebundensein in befriedigende soziale Beziehungen“ (Schütz, 2000, S. 65) auch soziale Kontaktfähigkeiten sowie soziale Überlegenheit und Manipulationsfähigkeit als inhaltliche Grundlagen der Selbstbeurteilung von Individuen. Die Kategorie „soziale Kontaktfähigkeiten“ lässt sich dahingehend von der Kategorie „Eingebundensein in befriedigende soziale Beziehungen“ unterscheiden, als dass damit nicht die Pflege existierender Beziehungen, sondern die Fähigkeit zum Knüpfen neuer Kontakte gemeint ist. Die Kategorie Überlegenheit und Manipulationsfähigkeit beschreibt die Fähigkeit einer Person, andere zu beeinflussen oder zu manipulieren oder ihre Einschätzung, den Personen in ihrem Umfeld überlegen zu sein. Weiter führte sie mit „Selbstakzeptanz“ eine Kategorie ein, die weder von sozialen Beziehungen, noch von individuellen Fähigkeiten abhängig ist. Diese Kategorie beschreibt die Grundhaltung einer Person, wonach die Akzeptanz der eigenen Fehler und Schwächen Quelle ihres Selbstwerts ist (Schütz, 2000, S. 64). Zusammenfassend können also Erfolge und individuelle Fähigkeiten, befriedigende soziale Beziehungen, soziale Kontaktfähigkeiten, soziale Überlegenheit und die Grundhaltung Selbstakzeptanz als inhaltliche Aspekte der Selbstbeurteilung genannt werden.

Im Gegensatz zu früheren Studien beachtete Schütz also neben den individuellen Leistungen auch weitere mögliche Quellen des Selbstwerts. Es zeigte sich, dass individuelle Leistungen für beide Geschlechter die wichtigste Quelle des Selbstwerts darstellen. Soziale Einbindung ist gemäss Schütz für Personen mit niedrigem Selbstwert wichtiger als für Personen mit hohem Selbstwert, welche ihren Selbstwert eher durch eine positive Selbstbewertung ihrer sozialen Kontaktfähigkeiten und die sich selbst attestierte soziale Überlegenheit beziehen. Männer beziehen ihr Selbstwertgefühl häufiger als Frauen aus dem Gefühl heraus, anderen überlegen zu sein. Abgesehen davon unterscheiden sich Männer und Frauen hinsichtlich der bevorzugten Selbstwertquellen nur unwesentlich.

Schütz (2000) hat die inhaltlichen Quellen folgendermassen dargestellt und mit Beispielaussagen versehen:

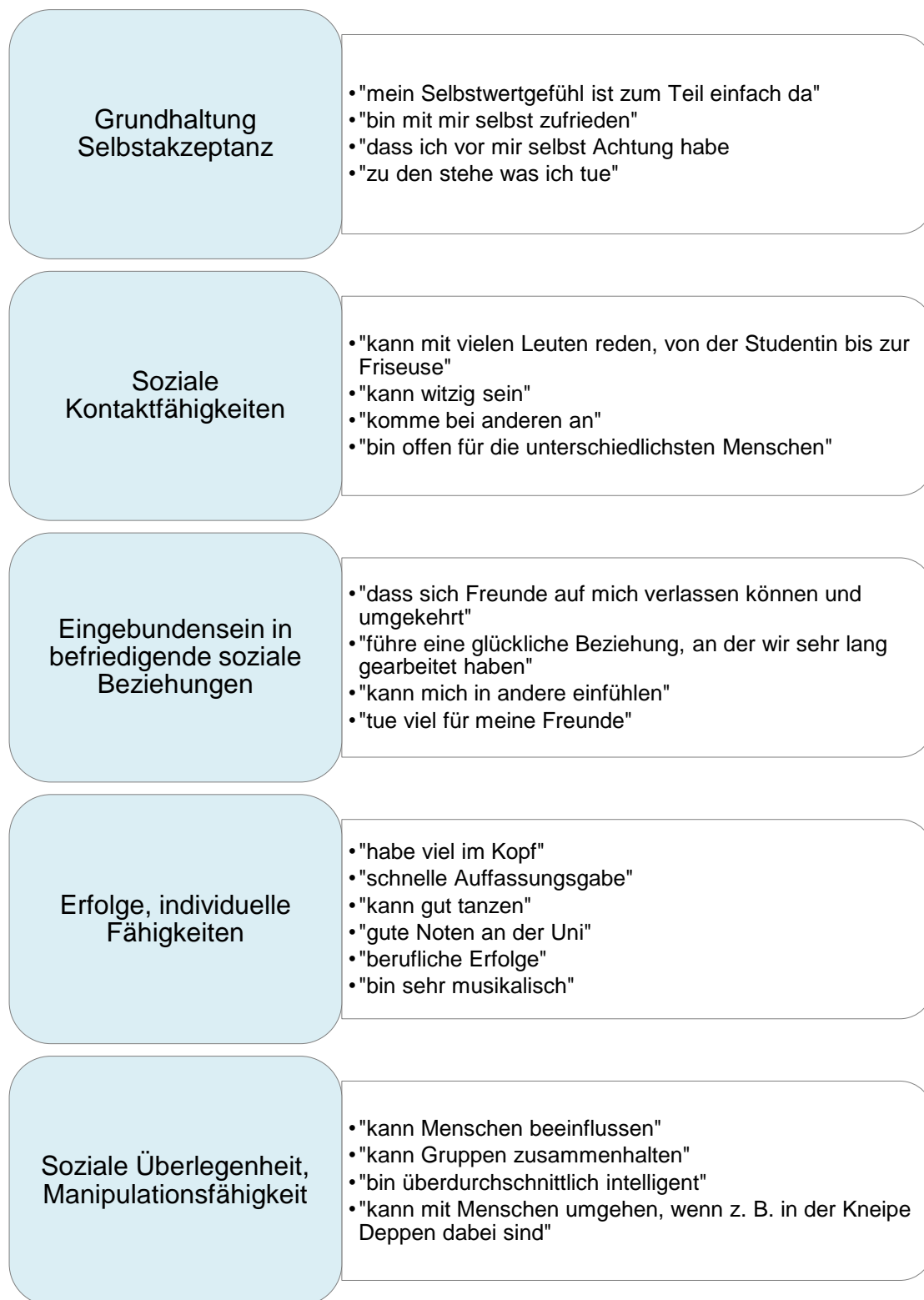


Abbildung 1. Inhaltliche Basis der Selbstbewertung. Nach Schütz, 2000, S. 65

3 Einflussfaktoren

Im folgenden Kapitel wird untersucht welchen Einfluss die Merkmale des Arbeitsplatzes, die familiäre Erziehung und der sozioökonomische Status auf die Selbstwert einschätzung der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen haben. Im Rahmen dieser Bachelor-Thesis können nicht alle selbstwertrelevanten Lebensbereiche genauer untersucht werden. Die hier vorgenommene Einschränkung auf drei für die Selbstwert einschätzung besonders relevante Bereiche wurde theoriegestützt (Schütz, 2000, S. 27-30) vorgenommen.

3.1 Einflussfaktor Arbeitsplatz

Die Arbeit hat, besonders in Gesellschaften mit einer so hohen Arbeitsorientierung wie in der Schweiz, einen erheblichen Einfluss auf das Selbstkonzept und den Selbstwert einer Person. Deshalb werden nun im folgenden Kapitel Arbeitsbedingungen beschrieben, die dem Selbstwert der Mitarbeitenden zuträglich sind, oder aber zu einer Verschlechterung des Selbstwerts führen. Weiter wird auch geklärt, auf welchen Informationswegen Personen am Arbeitsplatz üblicherweise Informationen bezüglich ihren individuellen Fähigkeiten, Kontaktfähigkeiten, Beziehungen, etc. erhalten. Die meisten der in diesem Kapitel vorgestellten Studien zum Thema Arbeit und Selbstwert bauen auf den im vorangehenden Kapitel vorgestellten Selbsterhöhungstheorien auf. Dies, weil dabei angenommen wird, dass die Erhöhung des Selbstwerts eines der grundlegenden Bedürfnisse ist, das unter anderem durch die Arbeit befriedigt werden soll.

3.1.1 Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Selbstwert einschätzung

Am Arbeitsplatz auftretende Stimuli, die den Selbstwert einer Person beeinflussen, lassen sich in zwei Gruppen unterteilen. Intrinsische Arbeitsplatzmerkmale hängen direkt mit den Aufgaben am Arbeitsplatz zusammen. Darunter fallen beispielsweise die Komplexität der Aufgaben und die Möglichkeit, Entscheidungen zu treffen, als selbstwertdienliche Arbeitsplatzmerkmale, und eine allfällige Rollenüberlastung oder Rollenunklarheit als selbstwertbedrohende Arbeitsplatzmerkmale. Diese Eigenschaften enthalten einerseits Möglichkeiten für die Mitarbeitenden, über Erfolgserlebnisse, Verantwortung, Kompetenz und den Erwerb von Fähigkeiten den Selbstwert zu erhöhen, andererseits können sie zu einer Bedrohung für den Selbstwert werden, beispielsweise dann, wenn zu eintönige Arbeit keine Rückschlüsse auf die eigenen Fähigkeiten zulässt. Extrinsische Arbeitsplatzmerkmale hängen nicht direkt mit den Aufgaben am Arbeitsplatz zusammen. Sie beinhalten Anerkennung und Wertschätzung

sowie Akzeptanz und Unterstützung, die beispielsweise durch die Höhe des Einkommens, den Status im Beruf, den Führungsstil oder Mitarbeiterbewertungen zum Ausdruck gebracht werden (Tharenou, 1979, S. 323).

Zu den selbstwertdienlichen intrinsischen Arbeitsplatzmerkmalen gehören abwechslungsreiche Aufgaben, die herausfordernd sind, Lernprozesse auslösen und Entscheidungen von den Mitarbeitenden verlangen. Allerdings konnte nur ein relativ schwacher Einfluss auf das globale Selbstwertgefühl der Mitarbeitenden nachgewiesen werden (Kohn & Schooler, 1973). Gründe für den nur schwachen Einfluss liegen am unterschiedlichen Stellenwert, den Personen der Arbeit zumessen. Nur Menschen, die der Arbeit grundsätzlich einen hohen Stellenwert zumessen, neigen dazu, die Zufriedenheit am Arbeitsplatz mit der allgemeinen Zufriedenheit über sich als Person zu verknüpfen (Tharenou, 1979, S. 338). Dies ist auch eine mögliche Erklärung für die teilweise tiefen Korrelationen zwischen Routinearbeiten und tiefem Selbstwertgefühl, weil es nicht in nur auf die Komplexität der Arbeit ankommt, sondern auch darauf, ob diese den Erwartungen der Arbeitnehmenden entspricht (Tharenou, 1979, S. 326). Hackman & Lawler (1971) vertreten die These, dass der Selbstwert von Personen, die am Arbeitsplatz nach der Befriedigung höherer Bedürfnisse² streben, in Stellen, die sich durch Abwechslungsreichtum, Autonomie, „Task-Identity“³ (S. 264) und regelmässige Rückmeldungen über die geleistete Arbeit auszeichnen, in höherem Mass positiv beeinflusst wurde, als der Selbstwert von Personen, bei denen am Arbeitsplatz die Befriedigung existentieller Bedürfnisse im Zentrum stehen. Diese Annahme basiert, angelehnt an die Bedürfnispyramide Maslows (1954), auf der Annahme, dass Personen, die nur ungenügende ökonomische Ressourcen zur Verfügung haben, extrinsische Arbeitsplatzmerkmale wie das Einkommen am stärksten gewichten. Wenn diese materiellen Bedürfnisse befriedigt sind, rücken intrinsische Arbeitsplatzmerkmale wie die Komplexität der Aufgaben in den Fokus.

Kohn und Schooler (1973) konnten auch einen positiven Zusammenhang zwischen der Autonomie am Arbeitsplatz und dem Selbstwert der Mitarbeitenden belegen. Auf

2 Hackman & Lawler unterscheiden analog zu Maslow zwischen niedrigen Bedürfnissen wie physischem Wohlbefinden und Sicherheit, und höheren Bedürfnissen wie persönlichem Wachstum und dem Erbringen wertvoller Leistungen. (Hackman & Lawler, 1971, S. 262)

3 Arbeitsplätze mit hoher „Task-Identity“ zeichnen sich dadurch aus, dass dabei ein ganzes, einigermaßen bedeutsames Produkt hergestellt wird (Hackman & Lawler, 1971, S. 264)

die Bedeutung der Autonomie in Bezug zur Arbeitszufriedenheit, die sich wiederum positiv auf den Selbstwert auswirkt, weisen auch Mortimer & Lorence (1979, S. 1378) hin. Ein spezifischer Aspekt der Autonomie am Arbeitsplatz ist der Grad der Kontrolle, den Mitarbeitende, beispielsweise bei der Zeiteinteilung, haben. Schwalbe, Gecas und Seff (1989) konnten in einer Studie über die Zusammenhänge von sozialem Status, Arbeitsbedingungen und Selbstwerteinschätzungen belegen, dass der Grad der Kontrolle über die geleistete Arbeit einen Einfluss auf die Selbstwirksamkeitserwartung und darüber auf den Selbstwert der Mitarbeitenden hat (S. 362-363).

Mehrere Studien konnten nachweisen, dass unklare Rollenverteilungen am Arbeitsplatz einen ebenso negativen Effekt auf den Selbstwert der Mitarbeitenden haben, wie Überlastung durch zu anspruchsvolle Aufgaben, die mit der Rolle des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin verbunden sind (Tharenou, 1975, S. 326). Weiter wirken negative Rückmeldungen über die Arbeitsleistung potentiell selbstwertbedrohend. Damit negative Rückmeldungen nicht zur Selbstwertbedrohung werden, sollten diese gut begründet sein, keine Schlüsse auf die Persönlichkeit oder Fähigkeiten beinhalten, nicht vorwurfsvoll sein und nicht pauschalisieren. Dabei zeigt sich ein Dilemma: Internale Attributionen, die auf die Persönlichkeit oder die Fähigkeiten einer Person abzielen, wirken oftmals verletzend und Selbstwert bedrohend. Werden allerdings alleine externe Gründe genannt, wird dadurch keine Veränderungsmotivation ausgelöst. Ein möglicher Ausweg kann die Abschwächung von internalen Attributionen durch externale Gründe sein. Beispielsweise, in dem auf die Komplexität der Aufgabe oder die zur fehlerfreien Ausführung benötigte Erfahrung hingewiesen wird. Aber auch mit den Begründungen sollte zurückhaltend umgegangen werden. Werden das Feedback zu stark begründet und negative Konsequenzen eines Fehlers zu ausführlich dargelegt, wird es in der Regel immer unverständlicher, weshalb der Fehler überhaupt passieren konnte, wodurch die Rückmeldung zunehmend selbstwertbedrohender wird (Semmer & Jacobshagen, 2010, S. 42-45).

Bei den extrinsischen Arbeitsplatzmerkmalen haben vor allem tiefe Entlohnung, Stücklohnsysteme und die Unzufriedenheit mit der Entlohnung einen negativen Effekt auf den arbeitsbezogenen Selbstwert. Tiefe Bezahlung und Stückzahlentlohnung haben zudem negative Auswirkungen darauf, wie die Betroffenen ihre eigenen Kompetenzen einschätzen (Tharenou, 1979, S. 327). Einen positiven Einfluss auf den Selbstwert haben gemäss Tharenou & Harker (1982) vor allem die Komplexität der Aufgaben, die Stellenfunktion, die eigene Leistung und die Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle. Sie unterschieden in ihren Studien zwischen dem aufgabenbezogenen

und dem globalen Selbstwert der Befragten. Dabei zeigte sich, dass vor allem die Stellenfunktion als extrinsisches Arbeitsplatzmerkmal einen Einfluss auf den globalen Selbstwert hat, während sich die anderen drei Variablen in erster Linie auf die aufgabenbezogene Kompetenzeinschätzung auswirkten (S. 803).

Untersuchungen zum Einfluss des Einkommens auf den Selbstwert zeigten, dass der Selbstwert von Führungskräften, die für ihre guten Leistungen mit einer Gehaltserhöhung belohnt wurden, im Vergleich zum Selbstwert der nicht belohnten Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen signifikant anstieg. Ob die Gehaltserhöhung oder die guten Leistungen bzw. die guten Rückmeldungen ausschlaggebend für die Erhöhung des Selbstwerts waren, konnte allerdings in der Studie nicht ausgewiesen werden (Tharenou, 1979, S. 327). Gegen diese These, dass der Lohn einen direkten Einfluss auf den Selbstwert hat, sprechen die Resultate von Kohn & Schooler (1973), die in ihrer Studie nachweisen konnten, dass der Einfluss von verschiedenen Arbeitsplatzmerkmalen unverändert bestehen bleibt, wenn die Variable Lohn kontrolliert wird. Auch stellten sie fest, dass die Komplexität der Arbeit und der Grad der Kontrolle den höchsten Einfluss auf den Selbstwert der Arbeitnehmenden haben, unabhängig davon, wie hoch die Bezahlung ist (S. 103).

Mitarbeiterbewertungs- und Evaluationssysteme ermöglichen öffentliche Wertschätzung durch Anerkennung und Beurteilung durch Vorgesetzte, sie können aber auch zur Selbstwertbedrohung werden, wenn die Beurteilung durch Vorgesetzte schlechter ausfällt als die Selbstbeurteilung (French, 1963, S. 53-54). Die Beurteilungen, die eine Person an ihrem Arbeitsplatz von Mitarbeitenden und Vorgesetzten erhält, haben demnach einen direkten Einfluss auf das Selbstwertgefühl, insbesondere bei Personen mit tiefem Selbstwert. Bei Personen mit hohem Selbstwert ist dieser Effekt geringer, da sie dazu neigen, Beurteilungen, die nicht mit ihrer Selbstbeurteilung übereinstimmen, zu ignorieren und sich generell eher auf ihre Selbsteinschätzung abzustützen (vgl. Kapitel 2.4). Unterstützende Beziehungen innerhalb eines Teams tragen dazu bei, dass sich die dazugehörigen Individuen bedeutsam und wertvoll fühlen, da die Handlungen der Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen Anerkennung und Respekt zum Ausdruck bringen. Dem Selbstwert der einzelnen Individuen dienliche Interaktionen innerhalb einer Gruppe zeichnen sich demnach durch ein darin zum Ausdruck gebrachtes Zusammengehörigkeitsgefühl und durch die aufgabenbezogene wechselseitige Abhängigkeit der Mitarbeitenden aus (French, 1963, S. 53-54). Einerseits steigt der auf die Arbeit bezogene Selbstwert mit den aufgabenbezogenen Interaktionen am Arbeitsplatz (Hackman & Lawler, 1971, S. 283), andererseits

kann unterstützendes Verhalten des Teams die negativen Effekte, die Arbeitsplatzmerkmale wie Rollenunklarheit und fehlende Herausforderungen auf den Selbstwert haben, abmildern (Beehr, 1976, S. 39). Weiter hat auch der Führungsstil einen Einfluss auf den Selbstwert von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dem Selbstwert dienlich ist demnach ein unterstützender Führungsstil, der einen positiven Einfluss auf den auf die Arbeit bezogenen Selbstwert hat (Beehr, 1976, S. 38). Wird allerdings zwischen aufgabenbezogenem Selbstwert und globalem Selbstwert unterschieden, ist dieser Effekt nicht eindeutig nachweisbar. Der Führungsstil in einem Unternehmen wird einerseits vom Selbstwert der Vorgesetzten aber auch vom Selbstwert der Untergebenen beeinflusst. Thompson konnte zeigen, dass Personen mit tiefem Selbstwert weniger Mühe mit einem nur mittelmässig unterstützenden Führungsstil haben als Personen mit hohem Selbstwert. Hinzu kommt, dass Personen mit hohem Selbstwert den Führungsstil ihrer Vorgesetzten seltener als unterstützend beschreiben und generell unzufriedener mit ihrer Arbeit sind (Thompson, 1971, S. 351).

Zu den Eigenschaften, die sich weder eindeutig als intrinsische noch als extrinsische Arbeitsplatzmerkmale beschreiben lassen, gehören Weiterbildungsmöglichkeiten. Einerseits werden darin auf die Aufgaben am Arbeitsplatz bezogene Fähigkeiten trainiert, andererseits hängen damit auch bessere Bezahlung, Beförderungen und komplexere Aufgaben zusammen. Die wenigen Studien, die sich mit dem Zusammenhang von Weiterbildungen und Selbstwert befasst haben, weisen darauf hin, dass ein selbstwertdienlicher Effekt nur indirekt, über weitere Variablen wie komplexere Aufgaben und höhere Entlohnung eintritt (Tharenou, 1979, S. 327).

Zusammenfassend muss zunächst festgestellt werden, dass sich insbesondere bei den intrinsischen Arbeitsplatzmerkmalen nicht ohne weiteres für alle Individuen geltende Charakteristika beschreiben lassen, die dem Selbstwert dienlich sind. Dies, weil die Erwartungen, die eine Person an eine Stelle oder die Arbeit im allgemeinen hat, den Effekt, den eine bestimmte Arbeitstätigkeit auf ihr Selbstkonzept und ihren Selbstwert hat, massgeblich mitbestimmen. Trotzdem zeigte sich, dass von den intrinsischen Arbeitsplatzmerkmalen die Komplexität der Aufgaben, die Autonomie, der Grad der Kontrolle und positive Rückmeldungen einen selbstwertdienlichen Effekt haben. Umgekehrt stellen Routinearbeiten, unklare Rollenverteilungen und zu anspruchsvolle Aufgaben eine potentielle Bedrohung für den Selbstwert dar. Bei den extrinsischen Arbeitsplatzmerkmalen sind zunächst tiefe Entlohnung, Stücklohnsysteme und die Unzufriedenheit mit der Entlohnung als Selbstwertbedrohend zu nennen. Ob eine Gehaltserhöhung oder generell hohe Bezahlung umgekehrt einen di-

rekten positiven Einfluss auf den Selbstwert hat, konnte bisher nicht nachgewiesen werden. Einen erwiesenermassen hohen Einfluss auf den Selbstwert haben die Stellenfunktion sowie Mitarbeiterbewertungen, die naturgemäss einen positiven oder negativen Einfluss auf den Selbstwert der bewerteten Person haben können.

Weiter stehen unterstützende Beziehungen und Tätigkeiten, bei denen die einzelnen Mitarbeiter gegenseitig aufeinander angewiesen sind, in einer positiven Verbindung mit dem Selbstwert der Mitarbeitenden. Ähnlich wie die Beziehungen der Mitarbeitenden untereinander, beeinflussen auch die Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten den Selbstwert der Akteure. Insbesondere Personen mit einem grundsätzlich hohen Selbstwert nehmen einen nur mittelmässig unterstützenden Führungsstil als Bedrohung desselben wahr.

Es zeigen sich einige Schwierigkeiten, mit denen Mitarbeitende in Arbeitsintegrationsprogrammen konfrontiert sind. Zunächst einmal stellt das fehlende Einkommen eine potentielle Bedrohung für ihren Selbstwert dar. Trägt man dem Einfluss der Stellenfunktion Rechnung, zeigt sich auch hier ein möglicherweise selbstwertbedrohender Effekt von Arbeitsintegrationsprogrammen. Es stellt sich dabei natürlich die Frage, ob die in den Arbeitsintegrationsprogrammen arbeitenden Menschen sich als Mitarbeiter in einer bestimmten Funktion oder als Teilnehmende eines Integrationsprogramms verstehen. Ist letzteres der Fall, kann davon ausgegangen werden, dass auch der Zusammenhang zwischen Stellenfunktion und globalem Selbstwert für Mitarbeitende in einem Arbeitsintegrationsprogramm negativ ist. Weiter zeigt sich die Wichtigkeit von Autonomie und Entscheidungsfreiheiten am Arbeitsplatz. Da in den meisten Arbeitsintegrationsprogrammen Menschen mit sehr unterschiedlichen Fähigkeiten und Interessen arbeiten, stellt die Suche nach einer passenden Beschäftigung, die eine genügend grosse Herausforderung bietet, ohne aber zur Überforderung zu werden, eine äusserst schwierige Aufgabe dar. Da sich nicht alle der geschilderten Probleme lösen lassen, ist es umso wichtiger, dass die daraus resultierenden negativen Effekte durch einen unterstützenden Führungsstil und unterstützende Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden selbst gemindert werden können.

3.1.2 Quellen des Selbstwerts am Arbeitsplatz

Wie im vorangehenden Kapitel beschrieben, ist es für in Integrationsprogrammen arbeitende Personen nicht immer möglich, über ihre Arbeitstätigkeit selbstwertdienliche Rückschlüsse auf die individuellen Fähigkeiten ziehen zu können. Ebenfalls stellen soziale Vergleiche, beispielsweise in Bezug auf die Stellenfunktion oder das Ein-

kommen, eher eine Selbstwertbedrohung dar. Im folgenden Kapitel wird näher auf die subjektive Gewichtung der verschiedenen Selbstwertquellen Selbstwahrnehmung, soziale Rückmeldung und soziale Vergleiche am Arbeitsplatz eingegangen.

Ausgehend von der Grundannahme, dass sich Menschen generell so verhalten, dass sie aus den oben genannten Quellen selbstbezogener Informationen möglichst positive Rückmeldungen zu ihrem sozialen Selbst erhalten, untersuchte Schwalbe (1985), wodurch Unterschiede bei der Gewichtung der verschiedenen Informationsquellen bedingt sind. Dabei wurden sowohl die Eigenschaften des Arbeitsplatzes, als auch Persönlichkeitsmerkmale, die die Sensibilität gegenüber bestimmten Selbstwertquellen beeinflussen, berücksichtigt (S. 26). In hoch spezialisierten Betrieben sind die Möglichkeiten, herausfordernde Tätigkeiten auszuführen, ungleichmässig verteilt, weshalb auch die Möglichkeiten der Selbstwertsteigerung durch kompetentes Ausführen der Aufgaben ungleich verteilt sind. Dies führt dazu, dass einige Personen auf leichter verfügbare positive Rückmeldungen oder soziale Vergleiche zurückgreifen, wenn Selbstwahrnehmung als Quelle des Selbstbewusstseins nicht verfügbar ist. Umgekehrt stützen sich Menschen in Arbeitsumgebungen, wo wenig Kontaktmöglichkeiten und daher wenig Möglichkeiten für Rückmeldungen bestehen, eher auf Selbstwahrnehmung und soziale Vergleiche ab (Schwalbe, 1985, S. 26). Gecas & Schwalbe (1983) beschreiben genauer, welchen Einfluss soziale Strukturen, beispielsweise am Arbeitsplatz, auf den Selbstwert einer Person haben. Sie unterscheiden dabei zwischen dem auf der Wirksamkeit der Handlungen einer Person basierenden Selbstwert („efficacy-based self-esteem“) und dem Selbstwert, der aus den Rückmeldungen anderer resultiert (S. 80). Der wirksamkeitsbasierte Selbstwert beruht auf den Möglichkeiten einer Person, ihre Umwelt durch die eigenen Handlungen mitzugestalten. Diese Möglichkeiten werden durch die sozialen Strukturen, in denen sich eine Person bewegt, bedingt. Beispielsweise über die Verteilung von materiellen Gütern wie Geld und nichtmateriellen Gütern wie Wissen oder Macht. Drei Faktoren bestimmen, inwiefern eine Person in der Lage ist, über wirksame Handlungen ihren Selbstwert zu erhöhen. Erstens wird das Handlungsspektrum einer Person durch den Grad der Einschränkung der persönlichen Autonomie, zweitens über den Grad der individuellen Kontrolle und drittens über die Ressourcen, die einer Person zur Erreichung ihrer Ziele zur Verfügung stehen, bedingt. Die Beziehung zwischen diesen kontextabhängigen Ressourcen und den Kapazitäten einer Person, diese zu mobilisieren, bestimmt, ob eine Person tatsächlich selbstbestimmte Handlungen ausführen kann und diese in der Folge als Selbstwertbasis herangezogen werden können. Autonomie wird dabei als Möglichkeit einer Person, alternative Ziele zu entwickeln und

zu verfolgen, verstanden. Im Bezug auf den Arbeitsplatz bedeutet Autonomie die Kontrolle über die eigene Zeit und den eigenen Körper sowie die Unabhängigkeit von hierarchischer Autorität (S. 81). Folgt man Marx' (1963) Definition von Arbeit, wird klar, weshalb die oben beschriebenen sozialen Strukturen den Selbstwert einer Person massgeblich beeinflussen: Der Mensch erschafft sich durch Arbeit seine Welt und sein Selbst. Die Produkte der Arbeit widerspiegeln die Natur eines Menschen und bilden demnach die Basis für Selbstbeurteilungen (S. 128). Aufgrund der fehlenden Kontrolle über die Arbeit und die hergestellten Produkte, widerspiegelt die Arbeitsleistung die handelnde Person nicht weiter. Der Mensch entfremdet sich also von seiner Arbeit, und da diese gemäss Marx die wichtigste Quelle der Selbstwahrnehmung darstellt, auch von sich selbst (Gecas & Schwalbe, S. 80).

Neben dem Grad der Autonomie haben, wie bereits erwähnt, auch die materiellen und symbolischen Ressourcen einer Person sowie deren Fähigkeit, diese Ressourcen zu mobilisieren, einen Einfluss darauf, ob eine Person durch ihre Handlungen die eigene Umwelt mitgestalten kann. Weiter bestimmen aber auch Situationsmerkmale die Handlungsmöglichkeiten der Individuen, wobei diese die Wirksamkeit der Handlungen entweder erleichtern oder erschweren können. Machtstrukturen gehören dabei zu den wichtigsten Aspekten im Interaktionskontext. Macht beschreibt die potentielle Fähigkeit eines Individuums, das Verhalten anderer zu verändern oder zu bestimmen. Gemäss dieser Definition ist Macht keine Eigenschaft einer Person, aber eine Beschreibung der Beziehung zwischen zwei oder mehreren Individuen. Machtbeziehungen zwischen Personen sind demzufolge eine Funktion ihrer Ressourcen, Abhängigkeiten und in einem bestimmten Handlungskontext verfügbaren Alternativen und spielen bei der Entwicklung von Selbstwirksamkeit eine tragende Rolle. So beeinflussen hierarchische Strukturen die Personen auf den oberen Hierarchiestufen nicht in gleicher Weise wie die Personen am unteren Ende. In dem Ausmass, in dem Autonomie, Kontrolle über die Arbeit und die Verfügbarkeit von Ressourcen mit dem Aufstieg in der Hierarchie zunehmen, nehmen auch die Möglichkeiten für Selbstevaluationen, die auf der Wirksamkeit der eigenen Handlungen basieren, zu. Im Gegensatz dazu ist der Selbstwert der Individuen am unteren Ende der Hierarchie eher von den Meinungen anderer und insbesondere von den Vorgesetzten abhängig (Gecas & Schwalbe, 1983, S. 82; Schwalbe, 1985, S. 31). Trotzdem können auch Mitarbeitende auf unteren Hierarchiestufen ihren Selbstwert auf der Basis wirksamer Handlungen erhöhen. Positive Selbstwirksamkeitseinschätzungen können dabei über die erfolgreiche Ausführung der vorgegebenen Aufträge entwickelt werden. Allerdings funktioniert dies nur, solange Individuen an den Wert ihrer Arbeit glauben. Weitere

Möglichkeiten stellen die Manipulation der Situation zum eigenen Vorteil, oder die Entwertung des Kontextes zugunsten eines Kontextes, in dem Autonomie, Kontrolle und Macht anders verteilt sind, dar.

Gemäss der zu Beginn dieses Kapitels erwähnten Studie von Schwalbe (1985) ist die Selbstwahrnehmung, trotz den auf den unteren Hierarchiestufen begrenzten Möglichkeiten, den Selbstwert über die Selbstwirksamkeit zu erhöhen, die wichtigste Quelle selbstbezogener Informationen. Als zweitwichtigste Quelle selbstbezogener Information wurden soziale Rückmeldungen genannt, gefolgt von sozialen Vergleichen. Es konnte aber nochmals bestätigt werden, dass die subjektive Gewichtung der drei Quellen mit der Macht am Arbeitsplatz variiert. Manager und Vorgesetzte stützen ihren Selbstwert weniger auf Rückmeldungen anderer als Angestellte mit weniger Macht. Mächtige Personen messen sozialen Vergleichen eine höhere Bedeutung zu. Dies könnte einerseits sein, weil sie eher zu kompetitivem Verhalten erzogen wurden. Es könnte aber auch ein Hinweis auf den Versuch sein, auf möglichst einfachem Weg zu Selbstwertsteigerungen zu kommen. Im Gegensatz dazu messen machtlose Personen sozialen Vergleichen nur eine untergeordnete Bedeutung zu (S. 31).

3.2 Einflussfaktor Erziehung

Die Erziehung eines Menschen sowie das familiäre Umfeld haben einen wesentlichen Einfluss auf die Entwicklung eines Menschen. Daraus folgend wird auch der Selbstwert entscheidend durch die Erziehung geformt. Schachinger (2002) spricht davon, dass der wichtigste Baustein eines stabilen Fundamentes im familiären Umfeld liege (S. 191). Zentral für ein Kind sei die ihm entgegengebrachte Liebe und Zuwendung. So gibt es zahlreiche Bücher und Artikel, welche sich mit dem Einfluss der Familie auf den Selbstwert beschäftigen.

3.2.1 Kommunikation, Selbstwert, Kongruenz

Die führende Familientherapeutin Virginia Satir (1990) ist der Ansicht, dass der eigene Selbstwert eng mit der Selbstachtung zusammenhängt (S.41). Selbstachtung beschreibt sie als die Fähigkeit, „*sich selbst wertzuschätzen und mit Würde, Liebe und Realismus zu behandeln.*“ Menschen, welche geliebt werden, seien offener für Veränderungen. Die Beziehungsfähigkeit eines Menschen ist gemäss Satir immer ein Spiegel des Selbstwertgefühls. Diese Aussage wird damit begründet, dass Männer oder Frauen, welche den eigenen Wert kennen, diesen auch bei anderen Menschen leichter erkennen können. Personen mit einem starken Selbstwert haben eher Ei-

genschaften wie Ehrlichkeit, Integrität, Verantwortlichkeit, Mitgefühl, Liebe wie aber auch Kompetenz (S. 42). Auch sind solche Menschen eher in der Lage, Entscheidungen zu treffen und dafür die Verantwortung zu übernehmen.

Menschen mit einem geringen Selbstwert wiederum leben immer in der Erwartung, dass man sie hintergehen will. In dieser Annahme beschwören sie das negative heran. Dieses Phänomen der selbsterfüllenden Prophezeiungen ist bekannt und mehrfach erforscht, wie beispielsweise bei Azariadis (1981). Menschen mit einem tiefen Selbstvertrauen haben aufgrund der negativen Erfahrungen häufiger Angst in ihrem Leben. Satir beschreibt die Angst als ein Gefühl, welches uns einengt und blind macht (S. 43).

Virginia Satir (1990) nennt die Eltern als wichtigste Quellen für die Bildung des Selbstwertes eines Kindes. In den ersten fünf bis sechs Jahren wird das Selbstwertgefühl eines Kindes fast ausschliesslich durch die Eltern geprägt (S. 45). Der Wert wird durch die Reaktionen der Eltern geformt. Satir beschreibt dies wie folgt: *„Jedes Wort, jeder Gesichtsausdruck, jede Geste und Handlung der Eltern ist für das Kind eine Botschaft über seinen Selbstwert“* (S. 46). Jeder Mensch ist ein eigenes Individuum und unterscheidet sich somit von anderen Persönlichkeiten. Wird die Individualität eines Kindes respektiert und mit Liebe gewürdigt, kann dies die Grundlage zu einem starken Selbstbewusstsein sein. Ein Kind, das feststellt, dass die äusserlichen Merkmale sowie das persönliche Verhalten gewürdigt werden, akzeptiert sich dadurch mehr, und daraus kann sich ein Selbstwert entwickeln. Gengenteilig dazu entwickelt sich der Selbstwert eines Kindes, welches häufiger sanktioniert wird. Wenn Eltern die natürlichen Verhaltensweisen eines Kindes nicht unterstützen, hat dies Auswirkungen auf den Selbstwert. Das Kind merkt, dass seine natürlichen Verhaltensweisen nicht toleriert werden und somit nicht richtig sein können. Dies impliziert dem Kind, dass es falsch sein muss und somit nicht richtig an den Ort passt, an dem es ist. Ein Kind, welches sich so fühlt, achtet sich nicht selbst und entwickelt daher auch kein Selbstbewusstsein (S. 48).

Satir (1990) beschreibt weitere Aspekte, welche in der Erziehung wichtig sind. So ist es beispielsweise zentral, dass den Kindern gegenüber Liebe zum Ausdruck gebracht wird. Wo offen kommuniziert wird, können die Kinder Sanktionen eher verstehen oder können Missverständnisse ausgeschlossen werden. Satir beschreibt als Beispiel einen Ehe-Streit zwischen den Eltern. Fällt im Streit der Name des Kindes, kann das Kind denken, dass es die Schuld für den Streit trägt. Diese Annahme kann

bereits geschehen, wenn ein Kind noch sehr jung ist und sich noch nicht mit Worten ausdrücken kann. Deshalb ist es gemäss Satir in dem Beispiel wichtig, dass die Eltern nach einem Streit das Kind zu sich nehmen und ihm mitteilen, dass der Streit nicht die Schuld des Kindes war (S. 64). Kinder machen in ihrem Lernprozess Fehler. Es muss für sie die Möglichkeit geben, aus Fehlern zu lernen. Wenn sie dann selber verstehen, wieso eine Tätigkeit oder ein Verhalten besser anders gemacht wird, gibt ihnen dieser Umstand Sicherheit und stärkt dadurch das Selbstvertrauen (S. 48).

Eltern, welche in ihrer Erziehung nicht offen kommunizieren, riskieren, dass sie ihr Kind in vielen Situationen verunsichern. So sind die Grenzen der Regeln häufig nicht klar. Zudem ist es für ein Kind von zentraler Wichtigkeit, dass Werte wie Ehrlichkeit und Verantwortungsbewusstsein vorgelebt werden. Wie oben bereits beschrieben, kann Angst ein gewichtiger Störfaktor bei der Entwicklung eines Selbstvertrauens sein. Damit die Angst überwunden werden kann, ist es nach Satir wichtig, sich diese Angst einzugestehen und mit jemandem diese thematisieren zu können. Eltern, die ihren Kindern die Chance für eine solche Thematisierung bieten, helfen ihnen, einen gesunden Selbstwert zu schaffen.

Die Reaktionen der Eltern gegenüber dem Kind sind nach Ansicht führender Psychoanalytiker ein entscheidender Faktor für den Aufbau eines Selbstbewusstseins (Kohut, 1979, S. 75). Der Autor meint sogar, dass ein Selbstbewusstsein gar nicht entstehen kann, wenn keine Reaktionen von den Eltern kommen. Der US-Psychoanalytiker Leon Wurmser (1990) fasst zusammen, dass eine Störung des Austausches zwischen Neugeborenem und Eltern in den ersten Monaten ein beeinträchtigt Selbstbild zur Folge hat (S. 265). Der Aufbau des Selbstwertgefühles eines Babys findet nach der Verschmelzung mit den Bezugspersonen, den Eltern, statt. Wenn diese Verschmelzung erst einmal gelingt, so bleibt die Beziehung als Quelle der für den Selbstwertaufbau ein Leben lang bestehen (Kohut, 1979, S. 86). Der Autor schreibt weiter, dass jede Berührung des Babys in den ersten Momenten entscheidend sein kann, wie sich ein Selbstbewusstsein entwickelt. Beispielsweise wenn eine Mutter das Kind stillt, es badet oder wickelt. Die Interaktionen der nahen Bezugspersonen haben ein Leben lang einen Einfluss auf das Selbstbewusstsein eines Menschen. Haben die Personen jedoch weniger Kontakt zueinander, nimmt der Effekt auf das Selbstwertgefühl einer Person ab (S. 95). Kohut beschreibt, dass ein gestärktes Selbstvertrauen den Kindern die Möglichkeit gibt, Fertigkeiten und Begabungen der Persönlichkeit zu verbessern und diese gezielt einzusetzen. Durch die damit verbundenen Erfolgserlebnisse wird das Selbstbewusstsein abermals ge-

stärkt. Tritt dieser Effekt von Seiten der Eltern nicht ein, nehmen gemäss Kohut Triebe die wichtigste Stelle in einem Seelenleben ein und haben enorme Macht (S. 122).

Wie oben beschrieben, ist es für Kinder ein zentrales Bedürfnis, sich angenommen zu fühlen. Eva Waibel (2002) beschreibt, dass wenn ein Mensch dieses Gefühl während der Kindheit nicht entwickeln konnte, es dies nur sehr erschwert als Erwachsener erlangen kann. Dieses Gefühl kann von den Eltern nicht nur durch falsche Reaktionen, sondern auch durch das vollständige Ausbleiben von Reaktionen erzeugt werden (S. 143). Die Grenzziehung der Eltern ist ein wichtiges pädagogisches Mittel. Wenn Eltern alles erlauben und das Kind einen scheinbar unbegrenzten Raum zur Verfügung hat, wird nach Waibel damit der innere Lebensraum eingeschränkt. Dies passiert, weil es an den Resonanzen der Eltern fehlt. Ohne Rückmeldungen bekommen sie zu wenig ein Gefühl dafür, wo und wie man Grenzen ziehen kann. Gemäss Waibel kann das Leben in einer grenzenlosen Welt einen Menschen schnell überfordern (S. 143). Die Grenzerfahrungen, welche im Kindesalter nicht gemacht wurden, müssen als Erwachsene später neu ausgelotet werden. Dies kann zu Unsicherheiten führen. Waibel sagt dazu:

„Nicht zu beengende Grenzen geben ja auch Schutz und Sicherheit. Die Sicherheit nämlich, dass man sich innerhalb der Grenzen relativ frei und ungehindert bewegen kann. Denn grenzenlos zu leben kann manchmal grosse Angst machen. Grenzen geben auch Orientierung im unwegsamen Gelände des Lebens“ (Waibel, 2002, S. 143).

Bei der Grenzziehung der Eltern kommt es naturgemäss zu Konflikten. Eltern schränken den Bewegungsraum der Kinder ein. Ein Kind bekommt erstmals einen Sparringpartner bei der Austragung eines Konfliktes. Dabei kann es wertvolle Erfahrungen sammeln. Beispielsweise die Erfahrung, dass ein Kind einen Konflikt mit den Eltern haben kann und trotzdem uneingeschränkte Liebe erfährt (S. 143). Gleichzeitig begeben sich die Eltern hier in ein Spannungsfeld zwischen zu engem Korsett für die Kinder und zu wenig Grenzziehung. Denn wenn die Grenzen zu eng sind für das Kind, kann es sich, wie weiter oben erwähnt, zu wenig entfalten. Ein kleiner Entfaltungsraum hat ebenfalls zur Folge, dass ein Kind ständig in Angst lebt. Das Kind hat ständig eine Furcht davor, einen Fehler zu machen und damit die Eltern zu enttäuschen. Diese Angst hindert die Entfaltung des Selbstwerts.

Waibel vergleicht eine ideale Erziehungshaltung von Eltern mit dem Aufziehen von unbekanntem Pflanzensamen (S. 144). Wenn man Blumen pflanzt und nicht weiss, was für Samen man gepflanzt hat, muss man Sorge tragen. Man muss den Blumen Wasser geben, sie vor Unkraut beschützen und für genügend Licht sorgen. Nur so können sich die Blumen entfalten und prächtig blühen. Genauso sei es mit dem Selbstwert. Das Kind muss die besten Voraussetzungen für eine Entfaltung erhalten. Es muss einen Nährboden geben für einen starken Selbstwert. Dies passiert mit den oben beschriebenen Verhaltensweisen der Eltern. Die Eltern können nicht wissen, in welche Richtung sich ihr Kind entwickelt. Sie können aber die Grundlagen bereitstellen, dass ihr Kind einen gesunden Selbstwert bekommt. Passiert dies, wird das Kind sich selbst als wertvoll anschauen. Es sagt „Ja“ zu sich selber. Daraus ergibt sich, dass ein Kind solcher Eltern selbstbestimmt leben wird. Es entwickelt eigene Lebenswerte (S. 145). Waibel beschreibt, dass ein Kind, welches diese Lebenswerte nicht entwickelt, in Gefahr läuft, von Autoritäten abhängig zu werden. Diese Autoritäten sind im Kindesalter die Eltern und werden später von anderen Personen, Ideologien, Medien oder Religionen abgelöst. Waibel beschreibt dies beispielsweise an der Ausrichtung auf Komfort oder Konsum (S. 145). Wenn für die Entwicklung von Selbstwert und Lebenswerten in der Erziehung kein Platz bleibt, wird dieser Platz in einem Menschen von äusseren Einflüssen übernommen. *„Selbstlos versucht man, anderen Menschen oder normativen Ansprüchen zu genügen. Leben wird Abschrift oder Vorschrift. Die ständige Anstrengung, überall genügen zu wollen, wird zum Stress“* (Waibel, 2002, S. 145). Dies passiert, weil ein Mensch vielfach nach positiver Wertschätzung strebt.

Viele Eltern hegen den Wunsch, dass ihr Kind einmal brav wird. Damit meinen sie, dass das Kind angepasst sein wird an die gängigen gesellschaftlichen Normen. Dies kann bedeuten, dass die Kinder nie auffallen dürfen. Damit kommt das Kind in ein Spannungsfeld zwischen dem, was andere von einem erwarten, und den eigenen Gefühlen. Anpassung schafft jedoch wenig Lebensraum. Dieser entsteht nur durch Auseinandersetzungen. Waibel (2002) beschreibt, dass eine ständige Anpassung eine Verbiegung des Inneren zur Folge hat (S. 148). Dies hat zur direkten Folge, dass man häufiger angespannt und damit aggressiv ist. Auch können Depressionen daraus resultieren. Waibel unterscheidet bei einem Menschen die *inneren* und *äusseren* Normen (S. 148). Die äusseren Normen beschreibt sie als oberflächliche Normen. Dies ist beispielsweise, dass man die Tischregeln einhält oder die allgemeinen Hygienebestimmungen einer Kultur kennt und anwendet. Diese beschneiden eine Persönlichkeit nicht stark. Bei den inneren Normen ist meistens eine Anpassung

nötig. Wenn diese beispielsweise lautet, „nicht aggressiv zu reagieren“, bedeutet dies, Gefühle und Regungen zu unterdrücken. Diese werden mit massiven erzieherischen Interventionen herbeigeführt. Anstatt dem Grund der Aggressivität nachzugehen, wird lediglich das Symptom bekämpft. Es wird nur das Erziehungsziel „Anpassung“ verfolgt. Das Erlernen eines konfliktfähigen Verhaltens wird so unterdrückt. Kinder lernen, negative Gefühle nicht ausdrücken zu dürfen (S. 149). Wie oben beschrieben, wird mit der Unterdrückung von Gefühlen die Stärkung des Selbstwertes erschwert. Einen grossen Fehler machen Eltern, wenn sie die Liebe zu ihrem Kind von Bedingungen abhängig machen. Das Kind kann dann gar nie richtig lernen, auf seine Gefühle zu achten, da es sein Verhalten ganz auf die Eltern auslegt (S. 149).

Wie der obige Text zeigt, ist die Erziehung eine sehr schwierige Aufgabe, welche die Eltern meistern müssen. Die Erziehung kann die Entfaltung des Selbstwertes massiv einschränken und damit weitreichende Spuren im Leben eines Menschen hinterlassen. Doch wie Satir schreibt, hat jeder Mensch bis ins hohe Alter immer noch die Möglichkeit, sein Selbstbewusstsein zu verstärken. Sie schreibt: *„Es besteht immer Hoffnung, dass unser Leben sich verändern kann, weil wir jederzeit Neues lernen können. Alle Menschen können wachsen und ihr gesamtes Leben verändern“* (Satir, 1990, S. 49).

3.3 Sozioökonomischer Status und Selbstwert

Da die in Arbeitsintegrationsprogrammen arbeitenden Personen sich durch einen niedrigen sozioökonomischen Status auszeichnen, muss zur Beantwortung unserer Fragestellung geklärt werden, ob ein direkter Zusammenhang zwischen dem sozioökonomischen Status einer Person und deren Selbstwert besteht.

Die beiden Variablen Selbstwert und sozioökonomischer Status gehören zu den wichtigsten und meist untersuchten psychologischen und soziologischen Variablen. Während der Selbstwert die Werteinschätzung einer Person über sich selbst beschreibt, bezeichnet der sozioökonomische Status gewissermassen das Bild oder die Werteinschätzung der Gesellschaft. Der sozioökonomische Status einer Person wird über Indikatoren wie den Bildungsstand, das berufliche Ansehen, das Einkommen oder über eine Kombination dieser Faktoren ermittelt. Obwohl diese Indikatoren sich unterscheiden, besteht in der Regel ein Zusammenhang zwischen ihnen. So zeichnet sich ein gut bezahlter Arbeitsplatz meist auch durch ein dementsprechend hohes berufliches Ansehen aus. Zudem können diese Indikatoren unter derselben theoretischen Rubrik, die die soziale Klasse und den sozialen Status misst, zusammenge-

fasst werden. Unterteilt man Personen nach ihrem sozioökonomischen Status, entstehen Statusgruppen, die sich durch ihre ungleiche Ausstattung mit Prestige auszeichnen (Twenge & Campbell, 2002, S. 59). Statusgruppen im Sinne Webers (1972) bezeichnen eine Gruppe von Personen, die für sich, aufgrund eines bestimmten Merkmals, eine besondere Anerkennung beanspruchen und die sich durch einen bestimmten Lebensstil und bestimmte Formen gemeinsamer Regeln auszeichnen (Klatetzki, 2012, S. 107).

Da die empirischen Befunde zum Zusammenhang von sozioökonomischem Status und Selbstwerteinschätzung äusserst unklar sind, liegt die Annahme nahe, dass der Effekt, den der sozioökonomische Status auf die Selbstwerteinschätzung einer Person hat, über bestimmte Einflussfaktoren wie Alter, Geburtsjahrgang und Geschlecht, sowie Ethnizität und Kultur moderiert wird (Twenge & Campbell, 2002, S. 59). Beispielsweise wird die Selbstwerteinschätzung einer erwachsenen Person durch den sozioökonomischen Status anders beeinflusst als die Selbstwerteinschätzung eines Kindes. Während die soziale Klasse und damit der sozioökonomische Status des Kindes ihm über seine Eltern zugeschrieben wird, kann sich eine erwachsene Person diesen, zumindest im Prinzip, selbst erarbeiten, wodurch diesem bei der Selbstwerteinschätzung eine wichtigere Rolle zukommt (Rosenberg, 1979, S. 129). Aber nicht nur das Alter einer Person, sondern auch der Geburtsjahrgang kann, als Indikator für die gesellschaftlichen Verhältnisse, einen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen dem sozioökonomischen Status und dem Selbstwert haben. Twenge & Campbell (2001) konnten mittels einer Metaanalyse nachweisen, dass sich der mit der Rosenbergkala gemessene durchschnittliche Selbstwert von amerikanischen Hochschulstudenten und Hochschulstudentinnen zwischen 1968 und 1994 erhöht hat. Sie erklären sich die höheren Messwerte mit dem zunehmenden Individualismus und der gestiegenen kulturellen Bedeutung des Konzepts Selbstwert (S. 326). Die Annahme liegt nahe, dass im Zuge der Individualisierung auch dem sozioökonomischen Status eine grössere Bedeutung zugemessen wurde, was eine mögliche Ursache für die besseren Selbstwerteinschätzungen von Personen mit einem vergleichsweise hohen Bildungsstand darstellt.

Auch der Einfluss des Geschlechts auf die Verbindung zwischen sozioökonomischem Status und Selbstwerteinschätzung verändert sich mit der Zeit. Gemäss der sozialen Rollentheorie Eaglys (1987) resultieren Geschlechterunterschiede bezüglich der Arbeits- und Familienrollen in Unterschieden in der Selbstwahrnehmung, was

erklärt, weshalb Veränderungen der weiblichen Geschlechterrolle die Beziehung zwischen sozioökonomischem Status und Selbstwerteinschätzung beeinflussten.

Ein weiterer Faktor, der bei der Betrachtung des Zusammenhangs zwischen sozioökonomischem Status und Selbstwerteinschätzung mitberücksichtigt werden muss, ist die kulturelle Zugehörigkeit. Es bestehen nicht nur unterschiedliche Selbstkonzepte (Markus & Kitayama, 1991, S. 224; vgl. Kapitel 2.4.3), auch wird dem Bildungsstand und dem Einkommen nicht in jeder Kultur derselbe Stellenwert beigemessen (Goyette & Xie, 1999). Da der Bildungsstand für die Korrelation von sozioökonomischem Status und Selbstwert verantwortlich ist, zeigt sich auch hier, weshalb dieser Zusammenhang durch die kulturelle Zugehörigkeit einer Person beeinflusst wird (Twenge & Campbell, 2012, S. 60).

3.3.1 Modelle

Im folgenden Kapitel werden zwei Modelle vorgestellt, anhand derer sich die Zusammenhänge zwischen sozioökonomischem Status, Selbstwerteinschätzung und den moderierenden Variablen Alter, Geschlecht und Geburtsjahr, sowie Ethnizität und Kultur genauer untersuchen und erklären lassen.

3.3.1.1 *Das Sozialindikatoren- oder Salienz-Modell*

Strebt ein Individuum nach Erfolg in Form von sozialem Status und Reichtum und erreicht es diese Ziele, wächst sein Selbstwert. Wird der angestrebte soziale Status nicht erreicht, hat dies hingegen einen selbstwertbedrohenden Effekt. Diese Annahme deckt sich mit der Selbstwertdefinition von James (1980), wonach der Selbstwert das Verhältnis zwischen den Ansprüchen einer Person und seinen Erfolgen beschreibt. Die Kernaussage des Sozialindikatoren- oder Salienz-Modells ist, dass der sozioökonomische Status nicht für alle Personen denselben Stellenwert hat (Twenge & Campbell, 2002, S. 60). Demzufolge ist auch der Einfluss auf die individuelle Selbstwerteinschätzung von Person zu Person verschieden. Rosenberg (1978) konnte beispielsweise nachweisen, dass der Effekt, den das Einkommen auf die Selbstwerteinschätzung hat, in hohem Mass davon abhängig ist, ob die untersuchte Person dem Einkommen eine hohe oder geringe Bedeutung zumisst (S. 68). Gleiche Effekte konnten beispielsweise auch bei Befragungen über den Beschäftigungsstatus nachgewiesen werden.

Der soziale Status oder die soziale Klasse kann den Selbstwert einer Person nur dann beeinflussen, wenn sie sich der Hierarchie innerhalb der Gesellschaft bewusst ist (S. 69). Üblicherweise haben Kinder ein geringes Klassenbewusstsein, was vor

allem auch darauf zurückzuführen ist, dass sie sich im Gegensatz zu Erwachsenen in einem weitaus homogeneren Umfeld bewegen (Rosenberg, 1979, S. 134). Ähnlich wichtig wie das Klassenbewusstsein an sich ist die Fähigkeit, sich selbst innerhalb der sozialen Hierarchie richtig einzuordnen. Fehlt diese Fähigkeit, hat die soziale Klasse nur einen geringen Einfluss auf die Selbstwerteinschätzung (Rosenberg, 1978, S. 70).

Gemäss dem Sozialindikator- oder Salienz-Modell basiert der sozioökonomische Status von Personen unter achtzehn Jahren nicht auf dem eigenen Einkommen und den eigenen Leistungen, sondern auf dem Erfolg der Eltern. Der sozioökonomische Status eines Kindes wird ihm demzufolge zugeschrieben und ist deshalb für dessen Selbstwerteinschätzung unwichtig. Im Gegensatz dazu können sich erwachsene Personen ihren sozioökonomischen Status selbst erarbeiten. Dadurch, dass erwachsene Personen ihren sozioökonomischen Status, zumindest im Prinzip, selbst beeinflussen können, messen sie diesem bei der Selbstwerteinschätzung eine grössere Bedeutung zu als Kinder. Erwachsene mittleren Alters, die sich wahrscheinlich auf der Höhe ihrer beruflichen Karriere befinden, messen dem sozioökonomischen Status zudem eine höhere Bedeutung zu als junge Erwachsene, deren Karriere sich erst im Aufbau befindet. Nach der Pensionierung verlieren der Beruf und das Einkommen in der Regel wieder etwas an Bedeutung für die Selbstwerteinschätzung. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass gemäss dem Sozialindikator- oder Salienz-Modell der Einfluss des sozioökonomischen Status auf den Selbstwert bis zur Volljährigkeit gering ist, aber ab da kontinuierlich ansteigt, bis er im Pensionsalter wieder abnimmt (Twenge & Campbell, 2002, S. 60-61).

Auch der Einfluss von Geburtsjahrgang und Geschlecht kann anhand des Sozialindikator- oder Salienz-Modells genauer untersucht werden. Den grössten Einfluss auf die Verbindung zwischen sozioökonomischem Status und Selbstwert hatte die Veränderung der Geschlechterrollen. Dadurch, dass Frauen seit den 60er Jahren zunehmend am Erwerbsleben beteiligt sind, gewann der sozioökonomische Status bei der Selbstwerteinschätzung von Frauen zunehmend an Bedeutung. Gleichzeitig sind Männer heute meistens nicht mehr alleine für den Lebensunterhalt ihrer Familien zuständig, wodurch sich die Bedeutung des sozioökonomischen Status bei der Selbstwerteinschätzung verringert hat (Twenge & Campbell, 2002, S. 61-68). Auch kulturelle Unterschiede bezüglich der Bedeutung, die der sozioökonomische Status in einzelnen Kulturen hat, können mit diesem Modell erklärt werden. Da Personen aus asiatischen Ländern der Bildung einen höheren Stellenwert zumessen als amerikanische Staatsangehörige (Goyette & Xie, 1999, S. 22) ist anzunehmen, dass An-

gehörige des asiatischen Kulturkreises ihren Selbstwert vergleichsweise stärker vom sozioökonomischen Status abhängig machen. Nicht zuletzt beeinflusst auch die Art, wie der sozioökonomische Status ermittelt wird, wie stark die Verbindung zur Selbstwerteinschätzung ist. Wird nur das Einkommen gemessen, ist die Verbindung wahrscheinlich schwächer als wenn Beschäftigungsstatus und Bildungsstand gemessen werden, da die beiden letztgenannten Faktoren mehr über den sozialen Status und das Ansehen einer Person auszusagen vermögen (Twenge & Campbell, 2002, S. 61).

3.3.1.2 *Reflected Appraisal Modell*

Gemäss dem „Reflected-Appraisal Modell“ (Twenge & Campbell, 2002, S. 61) neigen Menschen dazu, die Wahrnehmungen, die andere Personen von ihnen haben, zu verinnerlichen. Gemäss diesem in der Literatur auch als „Looking-glass-self“ beschriebenen Prozess, basiert das Selbstbild einer Person einerseits auf ihren Vorstellungen, wie sie gegenüber anderen erscheint und andererseits auf ihren Vorstellungen darüber, wie diese Erscheinung durch andere bewertet wird (Cooley, 1902, S. 152). Da der sozioökonomische Status mitbestimmt wie sich andere uns gegenüber verhalten, werden dadurch auch die Annahmen beeinflusst, die wir über die uns gemachten Bewertungen treffen, was sich letztlich auf die Selbstwerteinschätzung auswirkt. Der Selbstwert von Personen, deren tiefer sozialer Status aufgrund des Wohnorts, ihrer Kleidung oder der Tatsache, dass sie auf Lebensmittelmarken angewiesen sind, für alle ersichtlich ist, werden in einer Gesellschaft, in der sich Menschen gegenseitig daran messen was sie tun oder haben, stigmatisiert, was zu einer Verminderung ihres Selbstwerts führt (Wiltfang & Scarbecz, 1990, S. 175-176). Der Zusammenhang zwischen sozioökonomischem Status und Selbstwerteinschätzung lässt sich also auch anhand des Reflected-Appraisal Modells erklären. Gemäss diesem Modell wird die Selbstwerteinschätzung nach Erreichen des Erwachsenenalters stärker durch den sozioökonomischen Status beeinflusst. Dies, weil Erwachsene bezüglich ihres sozioökonomischen Status von anderen Personen härter beurteilt werden als Kinder und Jugendliche.

Auch kann mit dem Reflected-Appraisal Modell erklärt werden, weshalb der Effekt bei Personen mittleren Alters besonders deutlich wird, da von diesen üblicherweise erwartet wird, dass sie sich auf dem Höhepunkt ihrer Karriere befinden (Twang & Campbell, 2002, S. 62-65). Geschlecht und Geburtsjahrgang haben gemäss dem Reflected-Appraisal Modell deshalb einen Einfluss auf die Korrelation zwischen sozioökonomischem Status und Selbstwerteinschätzung, weil die Einstellung gegenüber

Frauen, die einer Erwerbsarbeit nachgehen, sich mit den Jahren verändert hat. Twenge (1995) konnte in einer Meta-Analyse nachweisen, dass der Anteil Personen, die sich für eine Erwerbsarbeit von Frauen, für eine Aufteilung der Hausarbeit zwischen Männern und Frauen und für eine Förderung der Bildung von Mädchen ausgesprochen haben, kontinuierlich gestiegen ist (S. 46-47). Das führte dazu, dass Frauen mit hohem sozioökonomischem Status von ihrer Umgebung zunehmend positiv beurteilt wurden. Anhand der Internalisierung dieser vermehrt positiven Beurteilungen durch andere, erklärt das Reflected-Appraisal Modell die mit der Zeit steigende Bedeutung des sozioökonomischen Status für die Selbstwerteinschätzung der Frauen (Twenge & Campbell, 2002, S. 62). Für die sinkende Bedeutung des sozioökonomischen Status der Männer liefert dieses Modell, im Gegensatz zum Sozialindikatormodell, keine Erklärung (S. 66).

Das Reflected-Appraisal Modell liefert auch eine Erklärung dafür, weshalb der sozioökonomische Status nicht in allen Kulturen den gleichen Stellenwert bei der Selbstwerteinschätzung hat. In Ländern, in denen dem sozioökonomischen Status grundsätzlich ein hoher Stellenwert zugemessen wird, werden die Interaktionen und somit auch die Fremd- und Selbstbeurteilungen entsprechend stärker durch den sozioökonomischen Status bestimmt (Twenge & Campbell, 2002, S. 62). So ist beispielsweise der Effekt, den der sozioökonomische Status auf die Selbstwerteinschätzung hat, für Amerikaner und Amerikanerinnen mit asiatischen Wurzeln grösser als für Hispanoamerikaner und Hispanoamerikanerinnen (S. 66).

4 Arbeitsintegrationsprogramm

In dieser Arbeit wird unter anderem der Einfluss einer Teilnahme in einem Arbeitsintegrationsprogramm auf den Selbstwert untersucht. Arbeitsintegrationsmassnahmen werden hauptsächlich von sogenannten Sozialfirmen angeboten und durchgeführt. In der Schweiz gibt es über 400 Sozialfirmen, welche im Jahr 2013 gesamthaft über 630 Millionen Schweizer Franken Umsatz generiert haben. Die Anzahl dieser Firmen ist in den letzten Jahren gewachsen (Schmitz, Wüthrich & Amstutz, 2014, S. 31). Dieser Umstand führte dazu, dass verschiedene Schweizer Tageszeitungen das Wesen einer Sozialfirma kritisierten. So betitelte beispielsweise die Zeitung *Der Blick* die Sozialfirmen als „Irrsinn-Branche“ (2014). Um den Lesern und Leserinnen dieser Arbeit einen übersichtlichen Blick über die Sozialfirmen zu ermöglichen, werden diese im nächsten Kapitel dieser Arbeit kurz beschrieben. Danach wird das AMI Ittigen als Erbringer von Arbeitsintegrationsmassnahmen vorgestellt. Die Autoren entschieden sich für das AMI Ittigen, da alle interviewten Personen an Arbeitsintegrationsmassnahmen des AMI Ittigen teilgenommen haben. Die Vorstellung dieser Sozialfirma hilft den Leserinnen und Lesern, den Kontext der Ergebnisse der Daten in Punkt 5 und 6 zu verstehen, da die interviewten Personen Aussagen zu den verschiedenen Programmen machten.

4.1 Definition von Sozialfirmen

Wie unterscheidet sich eine Sozialfirma von einer „normalen“ Firma? Gemäss Adam gibt es in der Schweiz bis jetzt keine gültige Definition von Sozialfirmen (Adam, 2008, S. 9). So agiert eine Sozialfirma zwischen dem Modell einer gewinnorientierten Firma und dem Konstrukt einer Nonprofit-Organisation. Es gibt jedoch keinen Schlüssel, wie hoch die Erlöse im Vergleich zu den Kosten sein müssen (S. 12.). Einig ist man sich in jedem Fall, dass nebst dem Verfolgen des wirtschaftlichen Profites eine soziale Rendite erzielt werden soll.

4.2 Rechtliche Situation in der Schweiz

Der Begriff der Sozialfirma ist in die Schweizer Gesetzesterminologie bis jetzt noch nicht aufgenommen worden. Er hat damit keinen rechtlichen Charakter wie beispielsweise eine Aktiengesellschaft oder eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung *GmbH*. Es stellt sich also die Frage, woher die Sozialfirmen die Ansprüche auf Unterstützung durch die öffentliche Hand stellen. Ein Staat ist für die Erfüllung von gewissen Aufgaben verantwortlich. Gemäss Tschudi gibt es drei Arten von Verantwortungen, die ein Staat trägt (2008, S. 74). Bei der *Erfüllungsverantwortung* ist die öf-

fentliche Hand dafür verantwortlich, dass die Aufgabe zwingend erfüllt wird. Bei der *Kontrollverantwortung* ist der Staat nur verantwortlich, zu überwachen wie eine Aufgabe erfüllt wird, nicht aber ob sie erfüllt wird. Die *Gewährleistungsverantwortung* gibt dem Staat die Möglichkeit, eine Handlung vorzunehmen, sie muss aber nicht zwingend gemacht werden. Er hat die Möglichkeit, diese Aufgaben selber auszuführen oder aber die Aufgabe auszulagern. Bei einer Auslagerung kommt es zu einer Privatisierung, und Firmen haben die Möglichkeit, Aufgaben zu übernehmen. So können Sozialfirmen Aufträge des Staates übernehmen.

Gemäss Sozialhilfegesetz (SHG) vom 11. Juni 2001, Artikel 35, des Kantons Bern leistet die öffentliche Hand Hilfe bei Integrationsmassnahmen. Absatz 2 dieses Artikels zählt als mögliche Massnahmen Qualifizierungsmassnahmen, Integrationshilfen in den Arbeitsmarkt, Beschäftigungsprogramme, Familienarbeit, Freiwilligenarbeit sowie Therapien auf. Berufliche Integrationsmassnahmen werden in Artikel 72 des SHG genauer beschrieben. Ausgehend von diesem Gesetzesartikel hat die Gesundheits- und Fürsorgedirektion (GEF) des Kantons Bern einen Leistungskatalog für Sozialfirmen definiert (GEF, 2014, S. 9-13). Anhand dieses Konzeptes werden die verschiedenen Beschäftigungs- und Integrationsangebote in der Sozialhilfe (*BIAS*) definiert. So gibt es verschiedene Abstufungen, welche die Sozialfirmen dann wiederum zu verschiedenen Leistungen und Wirkungszielen verpflichtet.

Nachfolgend stellt diese Arbeit eine Übersicht der BIAS dar:

Leistungen	Wirkungsziele
Berufliche Integration (BI) - Arbeits- oder Qualifizierungsangebote - Gruppen oder Einzelplätze	<ul style="list-style-type: none"> - Persönliche Fähigkeiten werden gestärkt - Sprachkenntnisse werden verbessert - Erfolgte Integration in Arbeitsmarkt
Perspektive auf berufliche Integration (BIP) - Angebote zur Stabilisierung - Gruppen oder Einzelplätze	<ul style="list-style-type: none"> - Die Voraussetzungen für die berufliche Integration sind gegeben - Teilnehmende sind für Arbeitsangebote motiviert
Soziale Integration (SI) - Angebote zur Stabilisierung - Gruppen oder Einzelplätze - Stunden- oder Tageweise	<ul style="list-style-type: none"> - Soziale Stabilisation aufgrund eigener Ressourcen - Die Entwicklung eigener Perspektiven ist vollzogen
Abklärungsplätze (AP) - Multifunktionales Test- und Abklärungsinstrument	<ul style="list-style-type: none"> - Kooperationsbereitschaft ist getestet - Weiteres Vorgehen ist geklärt, Anschlusslösung geplant - Bei Abbruch der Leistungen keine Ausrichtung von Sozialhilfe

Abbildung 2. Anforderungen der GEF. Nach GEF, 2014, S. 9-13. modifiziert

Die Gesundheits- und Fürsorgedirektion analysiert anhand eines speziellen Verteilschlüssels, welche Gemeinden wie viele BIAS Plätze bekommen. Die Kosten werden vollumfänglich durch den Lastenausgleich des Kantons Bern getragen.

4.3 AMI Ittigen

Das AMI Ittigen bietet seit dem Jahr 1993 diverse Integrationsangebote für Stellensuchende an. Das Kürzel AMI steht für aktive Integration. Die Institution hat ihren Hauptsitz in Zollikofen, hat jedoch auch Einrichtungen ausserhalb. Sie ist eine von 10 strategischen Partnerinstitutionen der Gesundheits- und Fürsorgedirektion und ist die drittgrösste Anbieterin von BIAS Plätzen im Kanton Bern. Dem AMI sind 36 Gemeinden mit 9 regionalen Sozialdiensten angeschlossen (AMI, 2015, S. 10). Die Institution will Empfänger und Empfängerinnen von Sozialhilfeleistungen die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtern. Dafür hat das AMI ein breites Angebot, in welchem die Betroffenen Ressourcen für eine berufliche Wiedereingliederung erwerben können. Das AMI richtet sich nach den Vorgaben der Gesundheits- und Fürsor-

gedirektion des Kantons Bern und bietet alle Dienstleistungen gemäss der obigen Tabelle an.

4.3.1 Arbeitsangebote des AMI

Die Institution hat eine breite Palette mit Angeboten für die Leistungsnehmer und Leistungsnehmerinnen. Um die Aussagen der durch die Autoren interviewten Personen verständlicher zu machen, werden die verschiedenen Betriebe nachfolgend vorgestellt.

4.3.1.1 AMIMANO

In diesem Betrieb werden vielfältige handwerkliche Arbeitsaufträge aus den Bereichen ausgeführt. Im Bereich Unterhalt erbringen die Teilnehmenden Dienstleistungen im Zusammenhang mit verschiedenen politischen Gemeinden. So werden beispielsweise öffentliche Plätze, Spielplätze, Sportanlagen, Fusswege oder Feuerstellen durch die Mitarbeiter des AMIMANO gereinigt. Im Winter werden Schneeräumungsarbeiten durchgeführt, im Sommer werden Parkanlagen oder Grünflächen unterhalten. Im Bereich Holz werden verschiedenste Restaurierungen vorgenommen. Zudem werden Eigenproduktionen erstellt, welche dann verkauft werden können. Im letzten Bereich, in der Produktion, werden repetitive handwerkliche Aufträge erledigt (AMI, 2015, S. 4).

4.3.1.2 AMIREIN

In diesem Arbeitsbereich wird die Reinigung von diversen Gebäuden und Räumlichkeiten angeboten. So gibt es Auftraggeber, welche regelmässige Reinigungsdienstleistungen von Sanitäranlagen, Büroräumlichkeiten oder Verkaufsräumen einkaufen. Ebenfalls bietet AMIREIN einen Wasch- und Bügelservice von Arbeitskleidung an. Auch reinigt das Team alle internen Räumlichkeiten sowie die Arbeitskleidung der Teilnehmenden (S. 4).

4.3.1.3 AMILINO

Der Verkaufsladen liegt im Dorfzentrum von Zollikofen in einem neuen Gebäude. Er bietet eine grosse Auswahl an Second Hand Kinder- und Schwangerschaftskleidern. Auch werden verschiedene Gegenstände rund um die Thematik Kleinkinder und Familie verkauft. So werden die im AMIMANO erstellten Spielzeuge im Laden verkauft (S. 5).

4.3.1.4 AMIREC

Das AMIREC ist ein Recyclingbetrieb, der sich um die fachgerechte Entsorgung von Elektroschrott kümmert. Er ist ein direkter Zulieferer der Firma Immark AG. Das Team vom AMIREC verarbeitet alle Elektroabfälle der Interdiscount AG Schweiz. Die Abfälle werden mit LKWs direkt von Interdiscount angeliefert. In der Werkstatt werden die Geräte triagiert und zerlegt. Danach werden die empfindlichen Teile ausgebaut. Diese Arbeit erfordert höchste Konzentration, weil die elektronischen Materialien sehr klein sind. Danach wird die Ware gewogen und sortiert. Am Schluss werden die Materialien an die Endbestimmungsorte weitergereicht. So werden pro Jahr rund 1600 Tonnen Material verarbeitet (S. 5).

4.3.1.5 AMIGASTRO

Im Auftrag der Gemeinde Ittigen betreibt das AMI im Quartier Kappelisacker das Restaurant Chäppu Treff. Dieses Restaurant hat von Montag bis Freitag von 9 bis 18 Uhr geöffnet. Die Teilnehmenden können in verschiedensten Bereichen innerhalb des AMIGASTRO tätig sein. Es wurden verschiedene Jobprofile erstellt. So beispielsweise die Office-Angestellten, welche vor allem für die Sauberkeit und Ordnung innerhalb des Restaurants verantwortlich sind. In der Küche wird die Mithilfe bei niederschweligen Arbeiten wie beispielsweise Gemüse waschen und schneiden erwartet. Auch gibt es weitere Arbeitsprofile für Küchenhilfen, Service- und Buffetangestellte und für die Einkäufer oder Auslieferungsangestellten. Es ist möglich, beim Chäppu Treff Mahlzeiten zu bestellen. Diese werden durch Teilnehmende geliefert. So essen alle Teilnehmenden des AMIs täglich Mahlzeiten vom Chäppu Treff.

4.3.1.6 AMINETZ

Das AMINETZ vermittelt Praktika im ersten Arbeitsmarkt. Für viele Teilnehmende bieten diese Praktika eine ideale Anschlusslösung an einen Einsatz in einem Betrieb des AMI. Häufig finden die Praktika bei Partnern des AMI in der Region Bern statt. Gibt es keine passende Stelle für einen Teilnehmenden, wird zusammen mit ihm spezifisch gesucht. Während diesem Praktikum werden die Teilnehmenden weiterhin durch das Fachpersonal des AMI betreut. Mit einem Praktikum soll der Übergang vom ersten in den zweiten Arbeitsmarkt gelingend gestaltet werden.

5 Methodisches Vorgehen

Im nachfolgenden Kapitel wird die in dieser Arbeit verwendete Methodik beschrieben und reflektiert. Die Autoren entschieden sich für eine qualitative Vorgehensweise. Wie im theoretischen Teil aufgezeigt wurde, können Selbstwertveränderungen vielschichtige Ursachen haben. Um dieser Vielschichtigkeit gerecht zu werden, erschien das qualitative Vorgehen als geeignet.

5.1 Datenerhebung

5.1.1 Auswahl der Interviewform und Beschrieb des Erhebungsinstrumentes

Bei der Suche nach einer geeigneten Interviewform kristallisierte sich das problemzentrierte Interview nach Witzel (2000, S. 2) als geeignete Interviewform heraus. Das problemzentrierte Interview orientiert sich an einem bestimmten Problemfeld des untersuchten Gegenstandes. In unserem Fall ergibt sich die Problematik aus dem in der Einleitung beschriebenen Fakt, dass eine längere arbeitslose Zeit zu einem schwachen Selbstbewusstsein führt. Diese Arbeit untersucht die Selbstwerteinschätzungen von Personen die an einer Arbeitsintegrationsmassnahme teilnehmen. Deshalb wurde der Leitfaden für die Interviews mit dem Vorwissen der Theorie und Forschung des Selbstwertgefühls erstellt. Bei einem problemzentrierten Interview kann eine Kombination von induktivem und deduktivem Vorgehen gewählt werden (Witzel, 2000, S. 6). Deshalb wurde der Leitfaden bewusst so gestaltet, dass allfällige Folgefragen oder neue Themen eingebaut werden konnten. Der Leitfaden wurde so erstellt, dass er verschiedene Themen zulässt und sich logisch an einen Argumentationsfluss hält. Der Leitfaden beinhaltet drei Oberkapitel. Im ersten Kapitel sind die Fragen zum Thema Arbeit gesammelt. In diesem Kapitel wird auch die Thematik des Arbeitsintegrationsprogrammes behandelt. Das zweite Kapitel umfasst alle Fragen zum Thema soziales Umfeld. Dieses Kapitel ist im Leitfaden in zwei weitere Kapitel unterteilt, nämlich in Familie und übriges Umfeld. Im dritten und letzten Kapitel werden die Fragen zum Status gesammelt. Dieses Kapitel ist im Leitfaden in drei verschiedene Unterkapitel aufgeteilt: Die Bildung, die Beschäftigung sowie das Einkommen (vgl. Anhang 10.1)

5.1.2 Bestimmung der Interviewten Personen

Die Auswahl der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen ist nach Przyborski und Wohlrab-Sahr eine schwierige Herausforderung (2010, S. 173). So muss beachtet werden, dass in eine Arbeit unmöglich alle Fälle mit einbezogen werden können. Aus diesem Grund geben die Fälle einen Einblick in die eigene Situation und repräsentie-

ren damit den Untersuchungsgegenstand. Diese Arbeit untersuchte die Situation von drei Personen. Lamnek (2010) beschreibt die Gefahr der Verzerrung, die von der Auswahl der interviewpartnerinnen und Interviewpartner ausgeht (S. 351). Die Gefahr besteht darin, dass die Auswahl der Einzelfälle auf informellen Kontakten der Autoren zu den Interviewten beruht. Die Autoren sind beide bei verschiedenen Sozialdiensten tätig und hätten somit die Möglichkeit, eigene Klienten oder Klientinnen zu befragen. Um möglichst neutrale Daten zu erhalten, vermieden die Autoren die Befragung von eigenen Klientinnen oder Klienten. Vielmehr wurde ein Arbeitsintegrationsprogramm für Teilnehmer und Teilnehmerinnen angefragt, welches nicht im Einzugsgebiet der Arbeitgeber der Autoren tätig ist. Die Kontaktaufnahme lief über eine Mitarbeiterin dieses Arbeitsintegrationsprogrammes. Für die Auswahl der Interviewpersonen stellten die Autoren folgende Kriterien auf:

1. Die Interviewperson verfügt über mindestens fünf Monate Erfahrung mit dem Arbeitsintegrationsprogramm
2. Die Interviewperson war vor dem Einsatz beim AMI mindestens ein halbes Jahr arbeitslos
3. Die Interviewperson kann sich in deutscher Sprache ausdrücken

Zudem stellten die Autoren die Bedingung, dass nicht alle Personen dem gleichen Geschlecht angehören dürfen. Da die Arbeit einen multiperspektivischen Ansatz ausgewählt hat, wurden die Kriterien für die Auswahl der Interviewpersonen bewusst offen gehalten. Die Autoren entschieden sich, drei Interviews durchzuführen. Diese Anzahl erwies sich aufgrund des qualitativen Vorgehens und der zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen als adäquate Menge.

5.1.3 Durchführung der Datenerhebung

5.1.3.1 Rahmenbedingungen

Die Kontaktaufnahme mit den Interviewpartner und Interviewpartnerinnen wurde in einem ersten Schritt durch die Mitarbeitenden des Arbeitsintegrationsprogrammes vorgenommen. Dies geschah im Rahmen eines persönlichen Gespräches. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen konnten sich danach überlegen, ob ein Interview für sie infrage kommt. Willigten diese ein, wurde ein Termin organisiert. Die Interviews wurden jeweils in den Räumlichkeiten des Arbeitsortes der Teilnehmenden durchgeführt. Die Interviews konnten während der Arbeitszeit der Teilnehmenden gemacht werden. Dieses Vorgehen vermied für die interviewten Personen einen zu grossen Aufwand.

Bei Gesprächsbeginn stellte sich der Interviewer jeweils kurz vor und beschrieb in wenigen Sätzen den Inhalt der Arbeit und erklärte, in welchem Rahmen diese erarbeitet wurde. In einem zweiten Schritt wurde den Teilnehmenden eine verbindliche Vertraulichkeits- und Einverständniserklärung vorgelegt. Diese beschreibt die Rahmenbedingungen des Interviews und sichert den interviewten Personen eine Anonymisierung der gewonnenen Daten zu. In dieser Erklärung ist ebenfalls beschrieben, dass die Arbeit in der Bibliothek der Berner Fachhochschule öffentlich einsehbar sein wird (vgl. Anhang 10.3). Die Teilnehmenden sowie der Interviewführende unterschrieben dieses Dokument doppelt und je ein Exemplar ging zuhanden des Interviewten und des Interviewführenden. Die Teilnehmenden bekamen am Ende des Gespräches als Entschädigung ein Geschenk in der Höhe von ca. 20 Schweizer Franken. Um die Freiwilligkeit der Teilnahme nicht zu gefährden, wurde dieses Geschenk im Vorfeld nicht erwähnt. Die Interviews dauerten zwischen 26 und 48 Minuten.

5.1.3.2 Tonaufnahmen

Um die Nachvollziehbarkeit der Gespräche zu gewährleisten, wurden die Gespräche mit einem digitalen Aufnahmegerät aufgezeichnet. Diese Tonaufnahme gewährt die genaue Erhebung und Auswertung der Daten. Das Einverständnis der Teilnehmenden zu der Tonaufnahme wurde mündlich eingeholt und mit der Unterschrift auf der verbindlichen Vertraulichkeits- und Einverständniserklärung festgehalten. Die Daten werden nach der Korrektur dieser Arbeit wieder vernichtet.

5.1.3.3 Transkriptionen

Die Gespräche wurden mittels des Computerprogramms F4 transkribiert. Die Gespräche wurden vollständig und wörtlich übernommen. Da die Gespräche auf Schweizerdeutsch geführt wurden, mussten sie eingedeutscht werden. Die Anonymisierung der Daten wurde überprüft.

5.1.3.4 Reflexion der Datenerhebung

Die gewählte Vorgehensweise stellte sich als geeignet heraus. Alle Personen hatten den Interviewführenden zuvor noch nie gesehen. Die Vorstellung seiner Person durch den Autor sowie die kurze Einführung in das Thema half mit, das Vertrauen der interviewten Personen zu gewinnen. Ebenso half die Vertraulichkeits- und Einverständniserklärung mit, dass die Personen sich im Interview nicht unter Druck fühlten und frei sprechen konnten. So war von den interviewten Personen keine Hemmung

oder Skepsis wahrnehmbar. Diese Freiheit im Gespräch wäre bei einem eigenen Klienten oder einer eigenen Klientin der Autoren kaum möglich gewesen.

Die Gespräche verliefen sehr unterschiedlich. Ein interessanter Aspekt ist, dass alle drei Teilnehmenden sehr verschiedene Themen in den Vordergrund rückten. Dadurch hat diese Arbeit die Möglichkeit, sich dem Thema aus verschiedenen Richtungen zu nähern. Der erarbeitete Leitfaden wurde von den Interviewführenden als stützend wahrgenommen. Er ermöglichte bei den Gesprächen einen roten Faden und liess gleichzeitig viel Platz für weitere Themen. Auch aus diesem Grund konnten diese Themen von den Interviewpersonen eingebracht werden und fanden in der Arbeit ihren Platz. Auch wenn es dem Interviewführenden nicht immer einfach fiel, vermied er es, in einen Dialog mit den Teilnehmenden zu treten. Der bzw. die Teilnehmende sollte möglichst offen sprechen können und die Aussagen ohne Einschränkungen machen dürfen. Dies gelang den Interviewführenden gut. Die Autoren stellten fest, dass die Gesprächsführung sich vom ersten bis zum letzten Mal verbesserte. So gelang es dem Gesprächsführenden in jedem Gespräch besser, auf einzelne Fragen einzugehen und die Fragen exakt und verständlich zu formulieren.

Durch die gewählte Erhebungsmethode konnte eine Vielfalt an Daten gewonnen werden, welche im Rahmen einer qualitativen Arbeit ausreichend Ergebnisse ermöglichen. Somit haben sich die Planung und das Vorgehen bei der Datenerhebung bewährt. Da sich, wie beschrieben, die Interviewqualität von Mal zu Mal steigerte wäre es sicherlich wertvoll gewesen, vor dem ersten Termin ein Probeinterview mit einer bekannten Person zu führen. Dieses Wissen werden die Autoren für eine nächste Arbeit mitnehmen.

5.2 Datenauswertung

5.2.1 Auswahl des Auswertungsinstrumentes

Die Autoren verglichen im Vorfeld dieser Arbeit verschiedene Auswertungsinstrumente. Sie entschieden sich für eine Datenanalyse durch die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010). Anhand dieser Analyseform kann die protokollierte Kommunikation analysiert werden. Mayring beschreibt, dass die Inhaltsanalyse sich dem Material anpassen kann, aber dennoch für jeden einzelnen Analyseschritt eine getestete und begründete Regel bereitstellt (S. 49). Mayring unterscheidet zwischen vier verschiedenen Strukturierungsformen. In dieser Arbeit wird die Inhaltliche Strukturierung verwendet (Mayring, 2010, S. 98).

5.2.2 Rahmenbedingungen

Um eine exakte und korrekte Analyse zu ermöglichen, erstellte Mayring ein Ablaufmodell, welche die einzelnen Regeln in der richtigen Abfolge festhält (2010, S. 60). Die Daten der vorliegenden Arbeit wurden anhand dieses Ablaufes analysiert. Dieses sieht wie folgt aus:

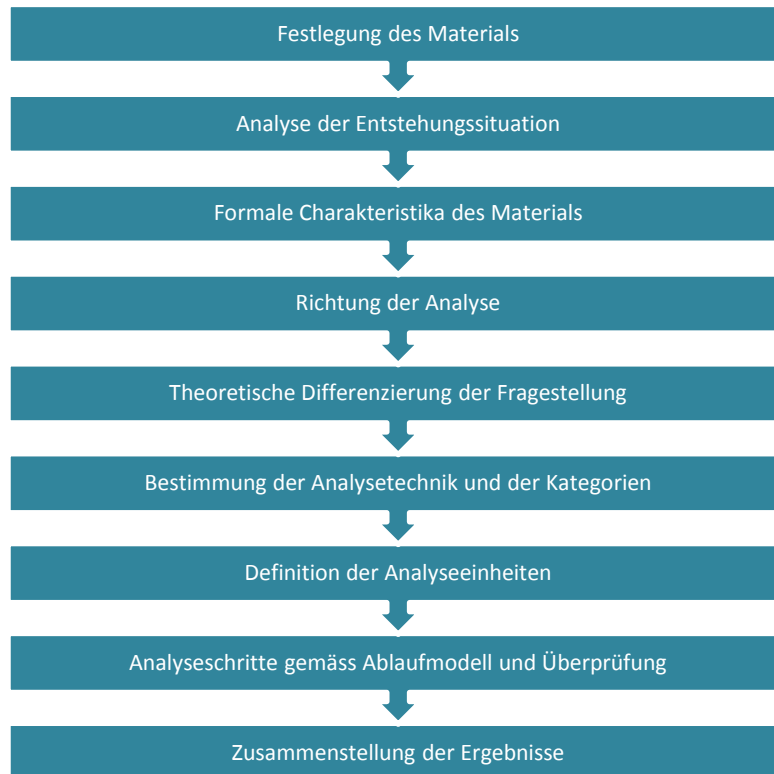


Abbildung 3. Ablaufmodell. Nach Mayring, 2010, S. 60

5.2.3 Analysetechnik

Mayring zählt verschiedene Grundformen der Analyse auf. Dies sind die Zusammenfassung, die Explikation sowie die Strukturierung. Die vorliegende Arbeit verwendet die Strukturierung. Sie hat das Ziel, „bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern, unter vorher festgelegten Ordnungskriterien einen Querschnitt durch das Material zu legen oder das Material aufgrund bestimmter Kriterien einzuschätzen“ (Mayring, 2010, S. 65). In seinem Buch hat Mayring vier verschiedene mögliche Strukturierungen beschrieben. Die Autoren entschieden sich für die inhaltliche Strukturierung. Diese hat zum Ziel, bestimmte Themen und Aspekte aus dem Datenmaterial herauszufiltern. Bezogen auf die Herangehensweise in der vorliegenden Arbeit, insbesondere das theoretische Vorwissen schien die inhaltliche Strukturierung als geeignete Analysetechnik. Dafür entwickelten die Autoren ein Kategoriensystem (siehe Punkt 5.2.4). Die Analyse wurde mit dem Computerprogramm MAXQDA durchgeführt.

5.2.4 Kategoriensystem

Ein Kategoriensystem stellt ein zentrales Instrument der inhaltlichen Strukturierung dar. Das Kategoriensystem der vorliegenden Arbeit besteht aus zwei verschiedenen Strängen. Die Arbeit untersucht die Veränderungen des Selbstwertes. Im theoretischen Teil dieser Arbeit wird dargelegt, auf welche Einflüsse der Selbstwert reagiert. Unter Punkt 2.4.3 dieser Arbeit werden die fünf Quellen der Selbstbeurteilung nach Schütz dargelegt (2000). Diese Quellen geben Aufschluss, wieso sich der Selbstwert gestärkt hat oder er geschwächt wurde. Aus diesem Grund eignen sie sich bestens für das Kategoriensystem dieser Arbeit. Weil jede Veränderung des Selbstwertes einer dieser Quellen zugeordnet werden kann, eignen sich diese Quellen gut für den Aufbau des Kategoriensystems. Bei jedem erkannten Einfluss wurde analysiert, ob die Veränderung im Zusammenhang mit dem Arbeitsintegrationsprogramm steht oder nicht. Dadurch lässt sich der Einfluss des Programms bemessen. So ergeben sich bei der ersten Kategorie *Aspekte der Selbstbeurteilung* zehn Unterkategorien.

Im theoretischen Teil dieser Arbeit werden ebenfalls die thematischen Einflüsse der Selbstwertveränderungen beleuchtet. Wie bereits beschrieben, hat die Aufzählung der Einflussfaktoren keinen abschliessenden Charakter. Anhand dieser Einflüsse erstellten die Autoren einen zweiten Kategorienstrang mit Unterkategorien der Faktoren Arbeit, familiäres Umfeld und sozioökonomischer Status.

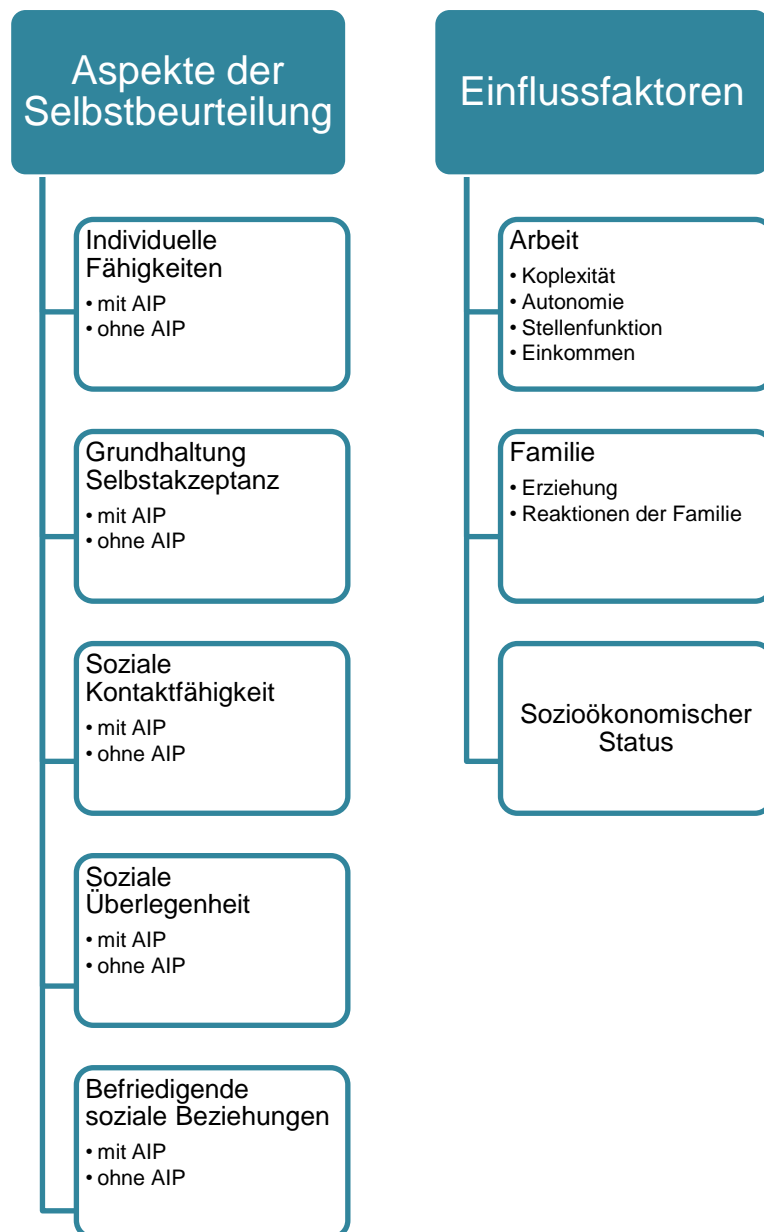


Abbildung 4. Kategoriensystem

5.3 Wiedergabe der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Auswertung werden in einem ersten Schritt in Kapitel 6 dargestellt. Die Strukturierung der Darstellung erfolgt anhand des oben beschriebenen Kategoriensystems. Die Aussagen der Interviewteilnehmerinnen und Interviewteilnehmer werden gleichwertig wiedergegeben. Die Darstellung erfolgt einerseits durch Zusammenfassungen der Autoren, andererseits werden einige Aussagen in der Form von direkten Zitaten wiedergegeben. Wenn in den Zitaten irrelevante Aussagen weggelassen werden müssen, werden diese mittels [...] ausgeklammert. Bei Aussagen, welche durch ein Wort oder einen Satz der Autoren ergänzt werden müssen, geschieht dies mittels [Klammern].

6 Darstellung der Ergebnisse

Im nachfolgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Datenerhebung dargestellt. Die Darstellung erfolgt in drei Schritten. So werden in einem ersten Teil die interviewten Personen vorgestellt. In einem zweiten Schritt werden die Ergebnisse aus den Aspekten der Selbstbeurteilung dargestellt. Abschliessend werden die Ergebnisse der Einflüsse der Faktoren Arbeit, familiäres Umfeld sowie des sozioökonomischen Status auf den Selbstwert dargestellt.

6.1 Einzelfälle

Wie unter Punkt 5 beschrieben, haben die Autoren mit drei Personen Interviews geführt. Damit die Leser und Leserinnen dieser Arbeit die Ergebnisse und die Zusammenhänge besser verstehen können, werden die drei Personen im nachfolgenden Abschnitt kurz vorgestellt. Im Abschnitt danach werden hauptsächlich die objektiven Bedingungen dargestellt. Zum Schutz der Teilnehmenden sind die Daten anonymisiert. Alle Daten stammen von den Teilnehmenden selber. Da keine Vor- oder Nachbesprechung mit den interviewten Personen stattfand, konnten die Daten nicht auf ihre Richtigkeit überprüft werden, und werden daher im nachfolgenden Text als wahr betrachtet.

6.1.1 Herr White

Herr White ist ein 55-jähriger Mann, welcher in der Nordwestschweiz in der Nähe der deutschen Grenze aufgewachsen ist. Nach der Schule absolvierte er eine musikalische Ausbildung in Süddeutschland. Er hatte zahlreiche Auftritte als Berufsmusiker am Theater, an kleineren und grösseren Konzerten. Als junger Mann absolvierte er den Militärdienst bei der Infanterie. Er bekam die Möglichkeit, eine Theaterausbildung zu machen. Dies klappte aufgrund eines Namensproblems jedoch nicht. Herr White stammt aus einer britischen Familie. Sein Grossvater lebte zur Zeit des 2. Weltkrieges in Deutschland. Durch den Krieg zwischen Deutschland und England war sein Leben damit in Gefahr. Aus diesem Grund änderte der Grossvater den Namen von White auf Weiss. Nach dem Krieg siedelte die Familie in die Schweiz über. Da der Name Weiss auf den offiziellen deutschen Dokumenten vermerkt war, übernahmen die Schweizer Behörden diesen. Diese Tatsache stellt für Herrn White ein grosses Problem dar, da er sich klar Grossbritannien zugehörig fühlt. Er versuchte, gerichtlich eine Namensänderung zu erwirken und belegte sein Namensänderungswunsch mit einem DNA Test. Diese juristische Auseinandersetzung verlor Herr White und aus diesem Grund heisst er nach wie vor offiziell Herr Weiss. Dieses Erlebnis stellt für Herrn White einen Bruch mit der Schweiz dar. Er lebte einige Jahre in Irland

und hat dort einige Bekannte. Vor seiner Zeit in Grossbritannien arbeitete Herr White lange als Angestellter bei einem Waffenplatz der Schweizer Armee. Aufgrund finanzieller Probleme kehrte Herr White nach einigen Jahren zurück in die Schweiz. Dort suchte er sich zuerst im Kanton Aargau eine Wohnung. Als er keine geeignete Wohnung fand, weitete er seine Suche für eine Wohnung aus. In der Agglomeration der Stadt Bern wurde er fündig. Ohne Arbeitsstelle und Sozialversicherungsansprüche war er gezwungen, sich beim Sozialdienst der Gemeinde zu melden. Zusammen mit seinem Sozialarbeiter wurde die Anmeldung beim AMI Zollikofen besprochen und vollzogen. Dort arbeitete er zum Zeitpunkt des Interviews seit ca. einem halben Jahr mit einem Arbeitspensum von 50%. Herr White hat eine Schwester, welche verheiratet ist und zwei Kinder hat. Die Mutter von Herrn White ist schwer krank und benötigt viel Betreuung. Der Vater ist bereits gestorben. In dieser Arbeit wird die interviewte Person als Herr White dargestellt und nicht als Herr W. Dies ist nicht der richtige Name und wurde benutzt um die Problematik mit der englischen und deutschen Aussprache des Namens darzustellen. Auch im AMI wird Herr White mit seinem englischen Namen angesprochen und die übrigen Teilnehmenden sind nicht über seinen deutschen Namen im Pass informiert.

6.1.2 Frau D.

Frau D. immigrierte im Jahr 2003 aus der Türkei in die Schweiz. Sie gehört wie ihr damaliger Ehemann der Ethnie der Kurden an. Zuvor wuchs Frau D. in Anatolien auf. Sie ging in der Türkei fünf Jahre zur Schule. Danach machte sie keine Ausbildung, sondern half den Eltern beim Führen des Haushaltes. Nach der Immigration in die Schweiz bekam Frau D. im Jahr 2004 eine Tochter und im Jahr 2008 einen Sohn. Kurz nach der Geburt des Sohnes liess sich Frau D. von ihrem Mann scheiden und zog in eine Agglomerationsgemeinde von Bern. Nach der Scheidung war Frau D. aus mehreren Gründen auf den Sozialdienst angewiesen. Ohne Deutschkenntnisse, Ausbildung und Arbeitserfahrung und mit der Betreuung von zwei kleinen Kindern beschäftigt, konnte sie keine Arbeitsstelle finden. Der Sozialdienst half ihr bei der Organisation einer Tagesmutter. Sie konnte zwischenzeitlich beim einen Caritas-Markt arbeiten. Da sie keine Anstellung fand, schlug ihre Sozialarbeiterin eine Anmeldung beim AMI Zollikofen vor. Obwohl Frau D. sich unter einem Arbeitsintegrationsprogramm nichts vorstellen konnte, zeigte sie sich einverstanden. Sie arbeitete zuerst im Gastrobereich des AMI im „Chäppu Träff“ in Ittigen und danach im AMI-REIN, der Reinigungssparte des AMI Zollikofens. Nach dem sechsmonatigen Einsatz konnte für Frau D. eine Anschlusslösung in Form eines Praktikums im Hauswirtschaftsbereich einer Gesundheitsinstitution in der Stadt Bern gefunden werden. Sie

arbeitet mit einem Pensum von 50% dort. Dort wird sie weiterhin von den Fachpersonen des AMI betreut. Diese Betreuung geschieht in Form von regelmässigen Gesprächen. Nach der Scheidung war Frau D. isoliert in einem für sie fremden Land. Sie hatte lediglich einige kurdische Freundinnen. Sie hat insgesamt vier Geschwister, eine Schwester und drei Brüder. Alle leben ebenfalls in der Schweiz. Aufgrund der Scheidung hat sie mit zwei Brüdern keinen Kontakt mehr. Da die Eltern nach wie vor in der Türkei leben, hat sie diese seit der Immigration nicht mehr gesehen, jedoch steht sie in regelmässigem Kontakt zu ihnen. Die Schweizer Tagesmutter hat sich zu einer wichtigen Bezugsperson entwickelt, welche Frau D. auch bei alltäglichen Fragen unterstützt. Die beiden Kinder sprechen beide sehr gut Deutsch und sind in der Schule gut integriert. Frau D. hat den Wunsch, eine Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden, um vom Sozialdienst unabhängig zu werden. Ihr Traumberuf ist Anwältin. Dieses Ziel scheint ihr jedoch unrealistisch zu sein.

6.1.3 Frau L.

Frau L. ist 25 Jahre alt. Sie wuchs in der Nähe der Stadt Bern auf. Sie hat einen osteuropäischen Namen, welcher von ihrem Grossvater herführt. Dieser immigrierte vor langer Zeit aus Tschechien in die Schweiz. Frau L. kann weder Tschechisch, noch fühlt sie sich mit diesem Land in irgendeiner Art verbunden. Frau L. absolvierte die reguläre Schule und schloss auf Sekundarniveau ab. Nach der Schule begann Frau L. eine Lehre als Dentalassistentin. Die Lehrstelle musste sie nach 8 Monaten wieder abbrechen, obwohl sie gerne dort arbeitete und auch in der Berufsschule keine Probleme hatte. Der Grund lag in der Trennung der Eltern. Sie zerstritt sich mit beiden Elternteilen und weigerte sich, mit einem Elternteil zusammen zu wohnen. Also lebte Frau D. über ein halbes Jahr lang abwechselnd bei verschiedenen Kolleginnen. Aufgrund dieser belastenden Situation konnte sie bei der Arbeit keine ausreichenden Leistungen erbringen und war häufig krank. Nach dem Abbruch der Lehre arbeitete sie unregelmässig in diversen Aushilfsjobs. Nach einem halben Jahr an diversen Wohnorten bei Kolleginnen zog Frau L. in eine Wohngemeinschaft. Sie fand in den nächsten Jahren regelmässig Arbeit in Callcentern oder im kaufmännischen Bereich. Sie konnte nach und nach den Kontakt zu ihren Eltern verbessern. Frau L. ging es psychisch immer schlechter. Sie trank häufig viel Alkohol und wurde von grossen Ängsten geplagt. Aus diesem Grund arbeitete sie in den letzten zwei Jahren nur noch sehr unregelmässig. Sie begab sich für drei Monate in eine psychiatrische Betreuung. Da sie keine finanziellen Mittel mehr hatte, war Frau L. auf Unterstützung des Sozialdienstes ihrer Gemeinde angewiesen. Nach dem Klinikaufenthalt wurde sie bei dem Arbeitsintegrationsprogramm AMI angemeldet. Zuerst arbeitete sie im AMIREC,

danach kam Frau L. ins AMILINO. Nachdem vier Monate ihres Einsatzes verstrichen waren, hatte sie wieder psychische Probleme und es war für sie nicht mehr möglich zu arbeiten. Deshalb wurde sie wieder psychiatrisch betreut, zuerst stationär, danach in einer Tagesklinik. Seit Februar 2015 ist Frau L. zurück im AMILINO. Sie arbeitet zur Zeit des Verfassens dieser Arbeit in einem Pensum von 50%, würde dieses aber gerne auf 80% erhöhen. Sie ist in einer festen Beziehung mit einem jungen Mann, wohnt aber weiterhin in einer Wohngemeinschaft. Zu ihren Eltern hat sie nach wie vor im normalen Rahmen Kontakt. Sie hat einen Bruder und fünf Halbgeschwister. Frau L. hat den Wunsch, innerhalb der nächsten zwei Jahre eine Ausbildung zu beginnen.

6.2 Aspekte der Selbstbeurteilung

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Aussagen der erkannten Selbstwertveränderung der Teilnehmenden des Arbeitsintegrationsprogrammes dargestellt. Die Autoren haben anhand der fünf Quellen der Selbstbeurteilung nach Schütz (2000) die Transkripte analysiert. Die Besonderheiten werden nach eben diesen fünf Quellen dargestellt. Damit ersichtlich wird, ob Veränderungen des Selbstwertgefühles durch das AMI hergeleitet werden können, wird jeweils jede Kategorie mit dem Arbeitsintegrationsprogramm (AIP) und ohne dieses dargestellt. In einem bewusst kurz gehaltenen Fazit wird bei jedem der fünf Aspekte festgehalten, ob ein positiver Effekt durch das AIP auf das Selbstwertgefühl der drei interviewten Personen festgestellt werden konnte oder nicht. Es werden nachfolgend auch die negativen Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl festgehalten.

6.2.1 Individuelle Fähigkeiten

Im folgenden Kapitel dieser Arbeit werden die Auffälligkeiten auf der Ebene der individuellen Fähigkeiten und Erfolge dargestellt.

6.2.1.1 Besonderheiten mit AIP

Die täglichen Arbeitssituationen geben den Teilnehmenden im AMI die Möglichkeit, Erfolgserlebnisse zu erleben. Dies ist mit körperlicher Arbeit oder aber im direkten Kundenkontakt möglich. Frau L. erzählt beispielsweise im Interview, dass sie zu Beginn des Einsatzes im AMILINO jeweils vor Beratungsgesprächen mit Kunden sehr nervös gewesen sei und grosse Angst hatte, etwas Falsches zu machen. Sie erlebte aber, dass Beratungsgespräche gut verliefen und sie den Kunden helfen konnte. Dies stärkte ihr Selbstbewusstsein markant. Sie konnte deutlich sicherer auftreten (vgl. Frau L./119). Da Frau L. keine Ausbildung absolvierte und vor allem in Call-

Center Arbeitsstellen arbeitete konnte sie sich nicht ausmalen, einmal in einem richtigen Kleiderladen zu arbeiten. Mit den nun gemachten Erfolgen im AMILINO spricht sie davon, in der Zukunft in der Berner Altstadt in einem Kleidergeschäft als Verkäuferin arbeiten zu wollen (vgl. Frau L./159). Frau L. erzählt im Gespräch, dass sie häufig mit grossen Ängsten zu kämpfen hatte. Diese Ängste hinderten Frau L., sich Herausforderungen zu stellen. Somit kam sie gar nicht in Situationen, in welchen sie Erfolgserlebnisse verbuchen konnte. Ohne solche Erlebnisse war es für sie fast nicht möglich, in die eigenen individuellen Fähigkeiten zu vertrauen und daraus eine positive Bewertung des Selbstwertgefühles zu erreichen. Frau L. erzählt im Interview, dass sie früher bei jeder herausfordernden Situation übermässig nervös gewesen sei und häufig vor solchen Momenten sehr schlecht geschlafen habe. Sie hatte sogar die Befürchtung, dass sie aufgrund von eigenen Fehlern das Arbeitsintegrationsprogramm wieder verlassen müsse. Diese Ängste haben nach Beginn ihres Einsatzes deutlich abgenommen. Sie ist nun weitaus entspannter und ist sich der Tatsache bewusst, dass alle ab und zu Fehler machen (vgl. Frau L./119). Sie sucht nun auch vermehrt das Gespräch mit den Vorgesetzten und kann die Zweifel und Ängste thematisieren (vgl. Frau L./393). Diese Erfahrungen haben eine Auswirkung auf den Alltag. So beschreibt Frau L. im Interview, dass sie den Ängsten nun auch im Alltag weniger Raum gibt (vgl. Frau L./131).

Frau D. kam mit sehr wenig Schulbildung aus der Türkei in die Schweiz (vgl. Frau D./63). Sie hatte praktisch keine Sprachkenntnisse (vgl. Frau D./69). Dies hinderte sie daran, am Alltagsleben zu partizipieren. So beschreibt sie beispielsweise:

... Wenn ich früher mit den Kindern auf dem Spielplatz gewesen bin und es kamen andere Menschen hinzu, also beispielsweise Mütter von anderen Kindern, bin ich immer gegangen. Ich konnte ja kein Deutsch und hatte somit Angst, mit diesen zu sprechen. Ich flüchtete immer nach Hause. (Frau D./187)

Frau D. hatte zwar nach ihrer Ankunft in der Schweiz einen Sprachkurs gemacht. Sie hatte jedoch kein Anwendungsfeld, um die deutsche Sprache zu üben. Somit hatte sie zwar theoretische Kenntnisse über die Sprache, doch fehlte ihr die Sicherheit, die Sprache anzuwenden. Da sie meistens zu Hause mit der Kinderbetreuung beschäftigt war und sie ausschliesslich kurdische Kolleginnen und Kollegen hatte, gab es für Frau D. keine Möglichkeit, sprachliche Fortschritte zu machen. Im AMI wurde Frau D. Situationen ausgesetzt, in denen sie die Sprache benutzen musste. Die Betreuungs-

personen gaben die Anweisungen ausschliesslich auf Deutsch. Dies war eine grosse Herausforderung für die junge Frau, doch sie konnte stark davon profitieren. Sie stellte fest, dass sie die Anweisungen der Teilnehmenden und der Vorgesetzten verstand und gleichzeitig, dass sie sich je länger desto besser ausdrücken konnte. Diese Situationen waren jeweils Erfolgserlebnisse für Frau D. Sie konnte plötzlich auf die eigenen Sprachkompetenzen vertrauen und dies gab ihr ein Sicherheitsgefühl. Sie verlor die Angst vor alltäglichen Situationen. So sagt sie: „...aber mittlerweile habe ich keine Angst mehr vor den Schweizern. Dies hat eigentlich vor allem mit der Sprache zu tun. Jetzt habe ich diese Angst verloren“ (Frau D./196). Die sprachlichen Erfolgserlebnisse im AMI halfen ihr also, die Angst im Alltag abzubauen. Diese Aussage deckt sich mit den Erlebnissen von Frau L., welche weiter oben bereits beschrieben werden. Man kann also festhalten, dass Erfolgserlebnisse im AMI zu einem Rückgang der Ängste im Alltag beigetragen haben.

Die verschiedenen Bereiche im AMI sind so gestaltet, dass den Teilnehmenden ein vielfältiges und abwechslungsreiches Arbeitsprogramm geboten wird. Diese vielfältigen Arbeitsmöglichkeiten bieten den Teilnehmenden viele Möglichkeiten, die individuellen Fähigkeiten auszubauen. So erzählt Herr White:

Ursprünglich wären es Forstarbeiten gewesen, jetzt kommen Umzugsarbeiten, Gemeindeunterhaltsarbeiten wie Treppenputzen oder Schneeräumen dazu. Wir machen Buchenholz zum Verkauf oder Weihnachtsbäume verkaufen wir, ja es gibt X Sachen, die da anfallen. Maschinen reinigen wir, wir machen Werkzeugunterhalt, dass muss man ja ab und zu machen oder? (Herr White/14)

Die offene Art, wie Herr White die Vielfältigkeit seiner Arbeit beschreibt, deutet darauf hin, dass er die Arbeit nicht als einfache oder minderwertige Arbeit einstuft. Zur Erledigung dieser Arbeiten, muss man vielseitige Fähigkeiten mitbringen. Herr White scheint zufrieden zu sein, dass er fähig ist, die Arbeit auszuführen. Dies hilft ihm, die Situation besser akzeptieren zu können. Mutmasslich hat das einen positiven Effekt auf sein Selbstbewusstsein, wenn er sagen kann, dass er die vielfältigen Herausforderungen beim AMI meistern kann.

6.2.1.2 Besonderheiten ohne AIP

Um den Stellenwert des AMI bei den Aussagen der individuellen Fähigkeiten einschätzen zu können, stellt diese Arbeit ebenfalls die relevanten Aussagen über Fä-

higkeiten oder Erfolge dar, welche ohne Arbeitsintegrationsprogramm möglich wurden.

Herr White erzählt im Interview von seiner Zeit als Musiker. Nicht ohne Stolz sagt er, dass er problemlos verschiedene Arten von Musik wiedergeben könne (vgl. Herr White/34). Herr White beschreibt sich als Mensch, der sehr verbissen und diszipliniert arbeiten kann. Er versuche immer, die Qualität seiner Arbeit so hoch wie nur möglich zu halten, auch wenn er manchmal darunter leide. Diese Fähigkeit habe er in seiner Zeit als Berufsmusiker entwickelt:

... da bin ich schon ziemlich schnell am Anschlag oder, dies ist bei mir so, weil ich die Tendenz habe, mich bei der Arbeit relativ schnell in etwas hinein zu steigern, oder. Diese Eigenschaft kommt daher, weil ich mal Musik gemacht habe und dort ist dies erforderlich, oder. Dass man einfach probiert, perfekt zu sein, obwohl dies eine Illusion ist, oder, perfekt sein kann man nicht. Trotzdem ist das ein Wunschtraum, den man verfolgt, oder, und bei mir hat sich das von der Musik in jede andere Tätigkeit meines Lebens übertragen. Deshalb mache ich heute auch keine Musik mehr. (Herr White/26)

Herr White konnte als junger Mann verschiedene Musikstile sehr intensiv erlernen. Die Tatsache, dass er im Interview von sich aus gerne darüber erzählt, deutet darauf hin, dass er auf diese Fähigkeit stolz ist und es ihm viel bedeutet. Es hat also einen positiven Effekt auf sein Selbstwertgefühl. Ganz allgemein fällt bei Herrn White auf, dass er gerne auf die Erfolge von früher hinweist. So erwähnt er beispielsweise, dass ein Armeekommandant ihn unbedingt bei den Minenwerfern haben wollte (vgl. Herr White/349) oder dass er die Zulassung zu der Musikschule aufgrund seines hohen Talentes erhielt (vgl. Herr White/43). Er erwähnt ebenfalls, dass er zu einer speziellen, geheimen Truppe der Schweizer Armee gehörte, in der er als Scharfschütze tätig war (vgl. Herr White/348).

Im Gegensatz zu Herr White, welcher in der Vergangenheit vor allem die erfolgreichen Momente hervorhebt, stehen die beiden interviewten Frauen. Frau L. wie auch Frau D. erzählen vor allem davon, wie sie ihre eigenen Fähigkeiten als sehr schwach eingeschätzt hatten und, als direkte Folge davon, mit grossen Ängsten zu kämpfen hatten (vgl. beispielsweise Frau D./190 oder Frau L./119).

6.2.1.3 Fazit

Die Aussagen zeigen klar, dass alle interviewten Personen durch das AMI Erfolge erleben durften und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten ausbauen konnten. In den Interviews sind nur sehr wenige Aussagen zu Fähigkeiten erkennbar, welche ohne Einfluss des Arbeitsintegrationsprogrammes gemacht wurden. Die gemachten Aussagen stammen praktisch alle von Herrn White und liegen in der Vergangenheit. Aus diesem Grund kann davon ausgegangen werden, dass die früheren Tätigkeiten von Herr White in Bezug auf eine Beurteilung seiner individuellen Fähigkeiten nach wie vor als wichtiger erachtet werden als seine Leistungen im AMI. Aufgrund der Ergebnisse kann festgehalten werden, dass vor allem die beiden Frauen durch die Erfolge im AMI die Selbstwertbeurteilung stärken konnten.

6.2.2 Grundhaltung Selbstakzeptanz

Im nachfolgenden Kapitel dieser Arbeit wird dargestellt, welche Einflüsse aus den Gesprächen des Aspektes der Selbstakzeptanz festgestellt werden konnte.

6.2.2.1 Besonderheiten mit AIP

Durch die Arbeitslosigkeit waren die interviewten Personen grossen Herausforderungen ausgesetzt. So beschreiben Frau D. wie auch Frau L., dass sie häufig zu Hause waren, die Zeit aber nicht befriedigend nutzen konnten. Dies führte dazu, dass sie sich „schlecht“ fühlten (vgl. beispielsweise Frau D./120 oder Frau L./60). Die beiden Frauen konnten keine Leistungen erbringen. Daraus resultiert, dass sie sich selber als ungenügend einschätzen. Durch das Arbeitsintegrationsprogramm wurde der Alltag wieder strukturiert. So beschreibt Frau L. beispielsweise: *„Ich bin halt nun am Abend schon öfters erschöpfter. Aber trotzdem bin ich jeweils zufrieden, da ich weiss, weswegen ich erschöpft bin. Das ist für mich eigentlich das wichtigste“* (Frau L./147). Ähnliche Aussagen machen auch Frau D. (vgl./115) oder Herr White (vgl./206). Durch das Arbeitsintegrationsprogramm können die Teilnehmenden den Alltag sinnvoller gestalten. Es scheint, als fühlen sich die Personen mehr gebraucht. Diese höhere Selbstakzeptanz stärkt das Selbstwertgefühl der Teilnehmenden und lässt sie positiver in die Zukunft blicken. So sagt Frau L. beispielsweise:

Im Moment ist mir die Arbeit sehr wichtig. Ich weiss, ich brauche die Abwechslung. Früher sass ich viel zuhause und machte nichts. Ich bin ja zurzeit nur in einem Pensum von 50% hier, das ist gut für mich. Danach würde ich gerne erhöhen. Mein Ziel wäre, rund 80% zu arbeiten und dann intensiv nach Arbeitsstellen im ersten Arbeitsmarkt suchen. (Frau L./38)

Das AMI ist, wie unter Punkt 4 beschrieben, eine Sozialfirma. Die Arbeit, welche die Teilnehmenden leisten, ist nicht im ersten Arbeitsmarkt zu verorten. Dies ist eine Tatsache, die den Vorgesetzten wie auch den Mitarbeitenden bekannt ist. Auffallend ist, wie unterschiedlich dies aufgefasst wird. Für Herrn White ist dies ein grosses Problem. So sagt er im Interview:

... Es ist einfach so ... es kann sein, dass dies einigen Menschen hilft. Ich mach hier nichts, für was ein Arbeitgeber bezahlen würde. Dies ist einfach keine richtige Arbeit. Dies sieht man schon an der Aufmachung, beispielsweise am Briefkopf. Dies ist nicht etwas... Dies ist wie wenn man bei der Fahrradstation arbeitet. Ein zukünftiger Arbeitgeber sieht das und denkt sich, ah, das ist so einer. (Herr White/389)

Der letzte Satz im obigen Zitat zeigt, dass Herr White grosse Mühe damit bekundet „so einer“ zu sein. Er meint damit einen Menschen, der auf Unterstützung angewiesen ist. In dieser Situation wollte er nie sein. Dementsprechend hat er Mühe damit, sich selber zu akzeptieren und dies wirkt sich auf sein Selbstwertgefühl aus. Wenn das AMIFORST im ersten Arbeitsmarkt zu finden wäre, würde er sich deutlich besser fühlen und es wäre für ihn ein grosser Unterschied (vgl. Herr White/398 u. 402). Er ist aber überzeugt, dass seine Haltung durchaus mehrheitsfähig ist:

Ja natürlich. Das ist ja klar. Das liegt doch auf der Hand. Wenn sie zuunterst wären würde es ihnen auch so gehen. Jeder schämt sich. Das hat nichts mit dem Vorleben zu tun. Jeder hat seinen Rucksack. Dies ist ganz eine oberflächliche Darstellung der Gesellschaft. [...] Die Menschen sind nicht mehr fähig, hinter die Kulissen zu schauen. So wird auch die Politik gemacht. (Herr White/299)

Da Herr White grosse Mühe damit hat, sich in der Situation als Teilnehmer des AMI zu sehen, hilft ihm die obige Feststellung, dass er auch ein Opfer äusserer Umstände geworden ist. Dies hilft ihm, sich selber akzeptieren zu können. Wie bereits unter Punkt 6.1.1 beschrieben, hat Herr White sehr grosse Mühe damit, dass in seinem Pass der Name Weiss steht und nicht White. Die Mitarbeitenden im AMI Ittigen sprechen ihn trotzdem konsequent nur mit dem englischen Namen an (vgl. Herr White/102). Die anderen Teilnehmenden wissen nichts von der Thematik und kennen ihn ausschliesslich als Herr White. Das AMI bietet ihm die Möglichkeit, in einem Umfeld

zu partizipieren, in welchem er als Herr White wahrgenommen wird. Diese Tatsache hilft ihm, sich selber besser zu akzeptieren. Dadurch kann er seinen Selbstwert stärken.

Für die beiden Frauen hingegen scheint es nicht entscheidend zu sein, ob der Betrieb nun in der freien Marktwirtschaft agiert oder die Finanzierung durch Zuschüsse des Staates gesichert wird. Die Selbstakzeptanz scheint mit der Beschäftigung im Arbeitsintegrationsprogramm zugenommen zu haben. Frau L. sagt beispielsweise, dass sie sich äusserst wohl im AMILINO fühlt. Durch das positive Wohlbefinden fühlt sie sich sicherer im Alltag (vgl. Frau L./205). Frau L. beschreibt sogar, dass sie seit dem Arbeitsbeginn im AMI wieder mehr Freude am Leben verspüre (vgl./368). Trotz den psychischen Problemen, welche rund zwei bis drei Monate vor dem Interview zu einem Klinikaufenthalt geführt haben, sieht sie den Verbesserungsprozess mit der Arbeit im AMI. Auf die Frage, ob das Befinden schon an dem Punkt sei, an dem sie zufrieden ist, antwortet Frau L.: *„Ja auf jeden Fall! Vielleicht geht sogar noch ein bisschen mehr“* (372). Anhand dieser Aussage kann festgehalten werden, dass Frau L. einen Prozess der Verbesserung des Befindens sieht und davon ausgeht, dass es sich durch einen längeren Arbeitseinsatz im AMI möglicherweise noch einmal erhöht. Das Wohlbefinden ist ein Indikator für das Selbstbewusstsein. Frau D. stellt ebenfalls fest, dass es ihr deutlich besser geht. Sie erzählt, wie auch Dritten die Verbesserung des Wohlbefindens aufgefallen sind: *„...Auch die Tagesmutter hat mir vor kurzem gesagt, dass es mir viel besser gehe und ich besser spreche, seit ich im AMI arbeite ...“* (344).

6.2.2.2 Besonderheiten ohne AIP

Wie bereits erwähnt, ist für Herr White die Identitätsfrage im Leben sehr wichtig. Es scheint als begründe er seine Persönlichkeit aufgrund seiner Abstammung. So macht er im Interview beispielsweise folgende Aussage zu seiner Zeit in der Armee: *„Ja sicher. Vor allem weil ich ja fast gestorben bin. Dies ist eine typische britische Mentalität. Ich bin marschiert, bis ich quasi tot umgefallen bin“* (Herr White/355). Wie wichtig ihm die Abstammungsfrage ist, äussert sich darin, dass er einen DNA-Test gemacht hat (vgl./54). Da er dieses Thema so stark gewichtet, ist es nachvollziehbar, dass er mit der aktuellen Situation grosse Mühe hat. Er sieht sich als Brite, muss jedoch mit Schweizer Pass und deutschem Namen leben (vgl./73). Herr White versuchte sogar, sich vor Gericht seine Identität bestätigen zu lassen. Diesen Prozess verlor er jedoch (vgl./61). Die Diskrepanz zwischen seiner und der offiziellen Sicht

schlägt sich auf sein Selbstvertrauen aus. So antwortet er auf die Frage, wie er selber sein Selbstwertgefühl einschätzt:

Ja klar schlecht. [...] Aufgrund der zerstörten Identität. Das ist ganz klar. Dies hat der Schweizer Staat zerstört. Und ich bin ja noch lange kein Einzelfall. Ich sehe dies hier ja auch. Die Schweiz als Staat versagt, dies ist meine Grundauffassung. Obwohl ich immer loyal gewesen bin und auch hier probiert habe etwas Gutes zu machen... (Herr White/378)

Frau L. erwähnt vor allem die erwerbslose Zeit, in der es für sie sehr schwer gewesen sei, sich zu akzeptieren. Vor allem die fehlende Tagesstruktur schlug sich auf ihr Selbstvertrauen aus. Die junge Frau sagt, dass es ihr gut gegangen sei, solange sie sich Betreuung durch die Tagesklinik einholen konnte. Sobald die enge Betreuung der Tagesklinik jedoch nicht mehr gegeben war, sank das Wohlbefinden von Frau L. und dies wirkte sich negativ auf das Selbstwertgefühl aus. Sie beschreibt die erwerbslose Zeit zu Hause wie folgt:

Ja es wurde halt sehr monoton. Es fehlte ein Ausgleich in meinem Leben. Gefühlt habe ich dabei nicht viel. Es kamen einfach viele Gedanken und ich hatte zu viel Zeit um darüber nachzudenken. Also ich kann sagen, ich fühlte mich nicht gut. (Frau L./58)

Frau D. erzählt im Gespräch mit dem Autor, dass die Einschulung des jüngeren Kindes eine negative Auswirkung auf ihr Wohlbefinden zur Folge hatte. Sie fühlte sich zu Hause alleine und nicht gebraucht (vgl. Frau D./79). Frau D. hat sich vor einigen Jahren von ihrem Ex-Mann scheiden lassen. Sie beschreibt, dass in der Türkei Scheidungen weniger verbreitet sind als in der Schweiz und es damit auch weniger akzeptiert sei, dass eine Frau selbständig Kinder gross zieht (vgl./280). Frau D. hatte dadurch Mühe zu akzeptieren, dass sie nun geschieden ist und dies wirkte sich schlecht auf ihr Selbstbewusstsein aus (vgl./343).

6.2.2.3 Fazit

Die Aussagen der beiden Frauen lassen darauf schliessen, dass sie das Selbstwertgefühl durch eine erhöhte Grundhaltung sich selber gegenüber im Rahmen des Arbeitsintegrationsprogrammes stärken konnten. Das AMI konnte also den Frauen helfen, den Selbstwert zu steigern. Die Aussagen von Herr White deuten eher auf eine Verschlechterung hin. Die Teilnahme am Arbeitsintegrationsprogramm bedeutet für

ihn, dass er „unten“ angekommen ist. Er hat Mühe mit seiner Position, und es scheint, als könne er dies nicht gut akzeptieren. Daher wurde sein Selbstwertgefühl eher geschwächt.

6.2.3 Soziale Kontaktfähigkeit

Nachfolgend stellt diese Arbeit dar, welche Aussagen die interviewten Teilnehmenden zu dem Aspekt der sozialen Kontaktfähigkeit gemacht haben.

6.2.3.1 Besonderheiten mit AIP

Die Teilnehmenden im AMI arbeiten praktisch immer mit anderen Teilnehmenden zusammen oder sind zumindest in der Nähe von diesen. Die Arbeitsprozesse sind offensichtlich so ausgelegt, dass die Arbeitsschritte in Teamarbeit erledigt werden müssen. So lässt sich erklären, dass alle befragten Personen erklären, dass sie durch das AMI viel Kontakt zu anderen Menschen haben. Vor allem den beiden Frauen scheint der Kontakt zu andern Menschen sehr zuzusprechen. So sagt Frau L., dass ihr am AMI am besten der Kontakt mit anderen Menschen gefalle. Die vielen verschiedenen Menschen geben ihr eine gute Abwechslung (vgl. Frau L./106). Sehr positiv beschreibt sie auch die Stimmung im Team: „*Ja, wir machen sehr viele Witze hier im Team und reden auf eine gute Art miteinander. So ist dann für mich auch genug Vertrauen da, dass ich bei Unsicherheiten andere fragen kann*“ (Frau L./183). Sie beschreibt die lockere Stimmung, welche ihr sehr gefällt. Frau L. nimmt im AMI eine komplett andere Stimmung wahr, als wenn sie alleine zuhause ist und der Tag sehr monoton ist (vgl./58). Die vielen Witze, welche sie beschreibt, helfen ihr mutmasslich dabei, die schweren Gedanken auszublenden, die sie hat, wenn sie über ihre Situation nachdenkt (vgl./59). Frau D. schätzt ebenfalls den Kontakt mit vielen verschiedenen Personen. So antwortet sie auf die Frage, was ihr an ihrem Praktikum besonders gefalle, wie folgt:

Ich habe viel Kontakt mit meinen Mitarbeitenden. Ich kenne den Umgang mit alten Menschen, verbessere diesen ständig, und diese Arbeit ist einfach sehr gut für mich. Ich habe hier auch ein gutes Übungsfeld für die Verbesserung meiner Deutschkenntnisse gefunden. (Frau D./22)

Sie hat also ein gutes Übungsfeld für die Erweiterung ihrer sprachlichen Kompetenzen gefunden. In ihrem Praktikum hat sie vor allem mit älteren Menschen zu tun, welche ausschliesslich deutsch mit ihr sprechen. Gerade ältere Menschen sprechen langsamer als jüngere. Aus diesem Grund ist dies für sie ein ideales Übungsfeld.

Frau D. besuchte nach der Immigration in die Schweiz einen Sprachkurs. Sie sagt aber, dass sie ohne die vielen Kontakte kaum das heutige sprachliche Level erreicht hätte (vgl. Frau D./207). Wie Frau D. im Interview mehrfach erwähnt, haben ihre sprachlichen Fähigkeiten zu einer Verbesserung des Selbstwertgefühles beigetragen (vgl./336). Somit ist bei Frau D. eine klare Stärkung des Selbstbewusstseins durch soziale Kontaktfähigkeit festzustellen. Ihr Team im Praktikum scheint grossen Wert auf die sozialen Kontakte zu legen. So beschreibt Frau D., dass sie jeden Tag am Morgen und am Nachmittag zusammen Pause machen (vgl./36). Auch während des Interviews kam eine Mitarbeiterin in das Sitzungszimmer, um Frau D. mitzuteilen, dass nun Pause ist.

Obwohl Herr White grosses Interesse an den verschiedenen Mitarbeitenden zeigt (vgl./413), grenzt er sich deutlich von den übrigen Mitarbeitenden ab, sobald diese Themen ansprechen, welche ihm suspekt scheinen. So sagt er im Interview:

Ja also wir haben ja hier einen Spiegel der ganzen Gesellschaft. Die Schweiz hat den multikulti Weg gewählt, dass ist klar hier ersichtlich. Sobald hier irgendwelche Glaubensfragen ins Spiel kommen, distanziere ich mich klar davon. Ich rede nicht mit Menschen hier darüber. Ebenso wenig über Politik. Ich grenze mich klar ab. Dies kann ein grosses Pulverfass sein oder. Dies sieht man ja auch im grossen Stil. Da halte ich mich fern. Wie ein Schweizer, völlig neutral. Was ich hier über den Islam denke, das behalte ich für mich. Dies gehört auch nicht an den Arbeitsort. Und da sage ich ganz klar auch meinen Mitarbeiter: Besprecht solche Fragen zuhause. Wir arbeiten hier. Ich trenne das klar und vermittele diese Einstellung auch. Du kannst von mir aus das denken, ich bin Demokrat und akzeptiere das. Mich kann man politisch auch nicht eingrenzen ... (Herr White/243)

Herr White gibt sich offensichtlich sehr vorsichtig im Umgang mit Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen. Wie er beschreibt, zieht er sich lieber zurück, als dass er in eine brenzlige Situation kommt. Dies scheint ihn auf der einen Seite nicht zu stören, andererseits sagt er: „...Für mich sind die Arbeitskollegen die einzige Kontaktmöglichkeit. Ansonsten würde ich völlig vereinsamen“ (420). Diese Aussage belegt, dass er froh ist über Kontaktmöglichkeiten, die ihm das AMI bietet. Trotzdem ist er wählerisch mit den Kontakten. Diese wählerische Art lässt darauf schliessen, dass für ihn die Kontaktfähigkeit nur einen untergeordneten Einfluss auf das Selbstwertgefühl hat.

6.2.3.2 Besonderheiten ohne AIP

Von den drei interviewten Personen scheint einzig Frau L. regelmässig in Situationen zu kommen, in denen sie mit anderen Menschen in Kontakt treten kann. So hat sie einen Partner und kommt mit dessen Umfeld in Kontakt (vgl. Frau L. /140). Auch die Wohnsituation von Frau L. spricht dafür, dass sie häufig mit anderen Menschen in Kontakt kommt. Sie wohnt mit einigen Kolleginnen in einer Wohngemeinschaft (vgl./215). Sie hat dort die Möglichkeit, mit dem Umfeld ihrer Wohnpartnerinnen in Kontakt zu kommen. Sie spricht ihren problematischen Umgang mit Alkohol an und sagt, sie geht deswegen weniger mit Kolleginnen weg als früher (vgl./333). Dennoch hat Frau L. viele Möglichkeiten, um mit anderen Menschen in Kontakt zu treten.

Frau D. konnte aufgrund der fehlenden Deutschkenntnisse nicht in Kontakt mit anderen Menschen treten. Sie hat ausserhalb des Arbeitsintegrationsprogrammes nur mit der Tagesmutter und Menschen aus dem kurdischen Kulturkreis zu tun (vgl. Frau D./130). Herr White erwähnt im Interview nur den Kontakt mit seiner Mutter und seiner Schwester und deren Familie (vgl. Herr White/294). Wie bereits im letzten Kapitel erwähnt, sagt er im Interview, dass er ohne das AMI völlig vereinsamen würde (vgl./420).

6.2.3.3 Fazit

Bei allen drei Personen sind positive Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl ersichtlich. Frau D. konnte durch das AMI zum ersten Mal überhaupt Menschen mittels der deutschen Sprache kennen lernen. Viele Gespräche verliefen positiv. Dies hat sich auf das Selbstwertgefühl von Frau D. positiv ausgewirkt. Frau L. schätzt die vielen Kontaktmöglichkeiten sehr. Die gemachten Aussagen lassen darauf schliessen, dass Frau L. durch die Erfahrungen im AMI ihre Kontaktfähigkeit positiver einschätzen kann. Dies hat einen positiven Einfluss auf ihr Selbstwertgefühl. Herr White erwähnt mehrmals die Kontakte, die er dank dem AMI hat. Es ist daraus aber kaum abzuleiten, ob sich das positiv oder negativ auf sein Selbstwertgefühl auswirkt.

6.2.4 Soziale Überlegenheit

Im nachfolgenden Abschnitt werden die wichtigsten Aussagen zu dem Selbstbeurteilungsaspekt der sozialen Überlegenheit dargestellt.

6.2.4.1 Besonderheiten mit AIP

Die Teilnehmenden im AMI arbeiten praktisch immer in Situationen, in denen sie die Arbeit der anderen sehen. Dies gibt ihnen die Möglichkeit, ihre eigene Arbeit mit der

Leistung der anderen Teilnehmenden zu vergleichen. Herr White scheint ein sehr guter Beobachter zu sein, so beschreibt er:

Meine Devise ist immer, zuerst denken und dann handeln. Viele Leute, die stellen einfach das Hirn ab. Es gibt sicher Sachen, die mache ich besser. Dies ist sicherlich auch meiner Erfahrung zu verdanken. Es gibt auch Leute, die haben Probleme mit dem Körper. Ich denke aber schon, die ältere Generation arbeitet hier besser als die jüngere. Wir haben einen bei uns, der ist jünger, der arbeitet wie ein Roboter. Aber der ist ein richtiger Schweizer. Der hat alemannische Abstammung. Deswegen sage ich das. So kenne ich auch die Schweizer. Auch in der Infanterie. Ich habe das auch immer bewundert. Im Grunde ist dies heute noch so. Dies ist eine germanische Stärke. Dies muss ich zugeben. Ich habe eine keltische Abstammung und das ist halt nicht dasselbe. (Herr White/408)

Anhand dieser Aussage von Herrn White lässt sich einerseits sagen, dass er sich sehr achtet, wer wie gut arbeitet. Er schätzt seine eigenen Leistungen in diversen Teilbereichen besser ein als die von jüngeren Kollegen und Kolleginnen. Gleichzeitig nimmt er äussere Umstände mit in seine Bewertung auf. So sieht er, wenn jemand durch körperliche Einschränkungen nicht die volle Leistung bringen kann. Er sieht ebenfalls ethnische Abstammungsmerkmale wie die „*alemannische Abstammung*“ als Indiz für die Leistungsfähigkeit. Er sieht seine Leistungen im Licht seiner grossen Arbeitserfahrung. Herr White vergleicht auch die Arbeitsmotivation von sich mit der von anderen Teilnehmenden (vgl. Herr White/217).

Wie schon unter Punkt 6.2.2.1 angesprochen, hat Herr White grosse Mühe mit der Gegebenheit, dass seine Arbeitsleistungen nicht im ersten Arbeitsmarkt sind. Die Tatsache, dass er nicht im ersten Arbeitsmarkt arbeiten kann, sieht er auch bei äusseren Umständen. So habe der Konflikt um seinen richtigen Namen sowie körperliche Beschwerden dazu geführt, dass er hier sei (vgl. beispielsweise Herr White/321 und 273). Es scheint, als mache er diese Aussagen, um im Vergleich mit anderen Personen nicht schlechter dazustehen. Denn offensichtlich beschäftigt ihn sein Status im Vergleich mit anderen Personen sehr. Seine Schwester ist mit einem Anwalt verheiratet und hat Kinder. Auf die Frage, ob er sich vor ihr schämt sagt er: „*Ja natürlich. Das ist ja klar. Das liegt doch auf der Hand*“ (Herr White/299). So kann zusammenfassend festgehalten werden, dass Herr White die täglichen Arbeitsleistungen von sich mit der Leistung anderer vergleicht und dies sicherlich einen positiven

Effekt auf sein Selbstbewusstsein hat. Gleichzeitig fühlt er sich gegenüber anscheinend erfolgreicher Personen unterlegen. Dies wirkt sich negativ auf sein Selbstwertgefühl aus, wie er selber sagt.

Frau L. wie auch Frau D. scheinen ihre eigenen Leistungen kaum mit den Leistungen der anderen Teilnehmenden zu vergleichen. So sagt Frau L.: „*Nein. Wir haben alle unterschiedliche Erfahrungen. Ich vergleiche auch nicht und denke dann irgendwie, ich arbeite besser oder schlechter als der andere*“ (382). Auf der anderen Seite sagt sie, dass es für sie nicht einfach ist, Fehler zuzugeben (vgl./393). Diese Angst kann ein Indiz dafür sein, dass durch die Offenlegung eines Fehlers sie selber beginnt, sich mit anderen zu vergleichen. Jedoch scheint Frau L. ihre aktuelle Lebenssituation mit anderen Menschen zu vergleichen:

Nein überhaupt nicht. Hier denke ich ganz anders. Es gibt Menschen die auch vom Soz. [Sozialdienst] leben und überhaupt nichts machen. Ich gehe hier ja arbeiten und komme nichts dafür über. Also da kann mir keiner etwas sagen. Das stört mich überhaupt nicht. (Frau L./241)

Sie vergleicht sich mit den Menschen, die ebenfalls auf Sozialleistungen angewiesen sind, jedoch nichts dafür machen. Der obigen Aussage kann entnommen werden, dass sie sich durch ihre Leistungen im Arbeitsintegrationsprogramm besser bewertet als die Menschen, die ohne Gegenleistung Sozialhilfe beziehen. Dies wirkt sich positiv auf ihr Selbstwertgefühl aus. Diese positive Haltung gegenüber dem AMI hat Frau L. sicherlich auch, weil sie nicht davon ausgeht, dass ihre Kollegen und Kolleginnen ihren Arbeitseinsatz dort schlecht bewerten (vgl./310). Ihr ist es wichtig, was ihr Umfeld über sie denkt, sie ist jedoch überzeugt, dass die nahestehenden Personen positiv über ihren Einsatz denken:

... Aber ich hatte und habe immer noch einen guten Freundeskreis, welcher nicht einen grossen Wert darauf gelegt hat, was ich jetzt genau mache. Sie fanden es schon super, dass ich überhaupt etwas mache. Sie haben mich nie ausgelacht oder schlecht geredet oder so. (Frau L./318)

Das Gefühl, dass ihr Umfeld positiv über ihren Einsatz denkt, wirkt sich mutmasslich positiv auf ihr Selbstwertgefühl aus. Frau D. macht im Interview keine beachtenswerten Aussagen, welche diesem Kapitel zugeordnet werden können.

6.2.4.2 Besonderheiten ohne AIP

Herr White erzählt im Interview, dass er vor Gericht in Zürich einen Prozess um seinen Namen verloren hat (vgl./62). Diese Streitigkeiten erwähnt er im Interview mehrmals (vgl./321). Daraus lässt sich ableiten, dass dieses Thema ihn sehr stark beschäftigt. Herr White verlor auf der juristischen Ebene. Es scheint ihm jedoch wichtig, zu sagen, dass er seinen juristischen Kontrahenten trotzdem überlegen ist. So sagt Herr White: *„Es ist für mich schlichtweg nicht nachvollziehbar, dass in der Schweiz so unfähige Menschen das Sagen haben. Diesen Menschen kann ich schon lange das Wasser reichen. Dies ist für mich auch eine Feststellung“* (119). Es scheint, als sei diese Feststellung für ihn wichtig, um die Schmach des verlorenen Prozesses zu kompensieren. Diese persönliche Bewertung, dass er den Richtern das *Wasser reichen kann*, hat sicherlich einen positiven Einfluss auf sein Selbstwertgefühl. Im Zusammenhang mit seiner Musikerkarriere erzählt Herr White, dass er im Vergleich zu vielen anderen die Musik richtig sortieren könne (vgl./184).

Frau L. erzählt im Interview zwar, dass ihr Freundeskreis sehr wohlwollend über sie und ihre Situation denkt (vgl./318). Trotzdem schien es sie in der Vergangenheit zu stören, wenn Kollegen oder Kolleginnen sie auf die Arbeitslosigkeit angesprochen haben:

Ja, ich fühlte mich manchmal schon auch ein bisschen komisch neben meinen Kolleginnen. Sie haben auch immer nachgefragt. Ich wusste dann jeweils gar nicht, was ihnen sagen. Ich sagte ihnen jeweils, ja schon bald kann ich beginnen, auch wenn ich nichts hatte. (Frau L./70)

Frau L. fühlte sich mutmasslich gegenüber ihrem Umfeld im Bereich der Beschäftigung unterlegen. Damit dies nicht offensichtlich erkennbar wurde, begann sie nicht mehr die ganze Wahrheit zu sagen.

Wie bereits erwähnt, haben viele Personen aus dem Umfeld von Frau D. nicht goutiert, dass sie sich von ihrem Mann geschieden hat. Aufgrund ihrer Aussagen kann man davon ausgehen, dass sie sich dadurch nicht unterlegen gefühlt hat. Vielmehr hat sie Eigenständigkeit bewiesen, indem sie den Kontakt mit den Personen abgebrochen hat, welche die Eigenständigkeit von ihr nicht akzeptieren konnten (vgl. Frau. D./292).

6.2.4.3 Fazit

Durch das Arbeitsintegrationsprogramm bekommen alle Teilnehmenden die Möglichkeit, sich in täglichen Situationen mit anderen Teilnehmenden zu vergleichen. Anhand der Interviewaussagen lässt sich lediglich belegen, dass Herr White dies aktiv macht. Er und Frau L. vergleichen ihren sozialen Status mit Personen ausserhalb des Arbeitsintegrationsprogrammes. Hier ist interessant, dass Herr White sich mit Menschen vergleicht, die aus seiner Sicht erfolgreicher sind. Er fühlt sich damit unterlegen. Diese Einschätzung wirkt sich schlecht auf sein Selbstwertgefühl aus. Frau L. hingegen vergleicht sich mit Menschen, die aus ihrer Sicht unter ihr stehen. Diese Einschätzung wirkt sich positiv auf ihr Selbstwertgefühl aus.

6.2.5 Befriedigende Soziale Kontakte

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Angaben der interviewten Teilnehmenden zu dem Aspekt der befriedigenden sozialen Kontakte dargestellt.

6.2.5.1 Besonderheiten mit AIP

Im AMI Ittigen stehen die Teilnehmenden einerseits mit den Vorgesetzten in Kontakt, andererseits haben sie täglich mit anderen Teilnehmenden zu tun. Alle Interviewten beschreiben ihr Verhältnis zu den Betreuungspersonen des Arbeitsintegrationsprogrammes als sehr gut. So antwortet Herr White auf die Frage, ob er gerne ins AMI komme:

Jaja auf jeden Fall. Aber dies hat vor allem mit meinem Chef zu tun, Herr F. Dies ist ein sehr menschlicher Typ. Ein sehr sozialer Mensch. Also, dies hat eine ganz grosse Wirkung auf mich. Für mich ist dies ein Indiz wenn jemand so menschlich ist, dass er bei mir ein sehr hohes Ansehen kriegt. Hier sind Leute angestellt, die versuchen zuzuhören und sich die Zeit nehmen, die Probleme zu verstehen. Dies ist in der heutigen Gesellschaft einfach nicht mehr normal. Mein Chef ist etwa 57 Jahre [alt]. Da merkt man seine grosse Lebenserfahrung. Auch, weil er den Forstbetrieb über 20 Jahre geleitet hat. Da habe ich höchsten Respekt.

Herr White spricht an, dass er durch den Vorgesetzten jemand gefunden hat, der ihm zuhört. Da er im Interview seine Einsamkeit angesprochen hat (vgl./421), kann davon ausgegangen werden, dass sein Vorgesetzter zu einer der wichtigsten Ansprechpersonen überhaupt für Herrn White geworden ist. Frau D. spricht ebenfalls positiv über ihre Betreuungsperson. Diese kenne ihre Lage und sei immer überaus hilfsbereit

(vgl./49). Frau L. beschreibt das Verhältnis zu den Betreuungspersonen als super (vgl./206). Im Interview beschreibt sie eine weitere Situation, welche die Wichtigkeit der sozialen Beziehungen unterstreicht:

... Extrem gefreut hat mich, als ich in der Tagesklinik eine Postkarte vom AMI bekam. Sie haben mir geschrieben, dass sie sich mega auf mich freuen, wenn ich wieder da bin. Ich konnte auch sehr schnell wieder hier einsteigen und ich habe gespürt, dass sich alle extrem gefreut haben, dass ich zurück bin. (Frau L./398)

Diese Aussage zeigt, dass das AMI grossen Wert auf die Wertschätzung und die sozialen Beziehungen zu den Teilnehmenden legt. Diese Anstrengungen scheinen die Wirkung nicht zu verfehlen, wie die Reaktion von Frau L. auf die Karte deutlich zeigt. Sie fühlte sich nach ihrem Aufenthalt in der Tagesklinik wieder willkommen an ihrem Arbeitsplatz. An den Arbeitsplätzen können auch Freundschaften entstehen, welche die gemeinsame Arbeitszeit überdauern. So beschreibt beispielsweise Frau L.: *„Mit einer Frau habe ich noch sehr guten Kontakt. Die hat nun eine Stelle bei einem coolen Kleiderladen in der Berner Altstadt bekommen. Die hat letztes Jahr im Oktober angefangen“* (Frau L./154). Diese Frau scheint für Frau L. wichtig zu sein, denn sie hat Frau L. bewiesen, dass eine Weiterbeschäftigung im ersten Arbeitsmarkt tatsächlich möglich ist. Frau L. stand zum Zeitpunkt des Interviews immer noch in Kontakt mit dieser Frau, ein halbes Jahr nach deren Austritt aus dem AMI. Dies bedeutet, dass vermutlich eine richtige Freundschaft entstanden ist. Frau L. beschreibt, dass ihr Selbstwertgefühl sehr gestärkt wurde durch das AMI. Sie antwortet auf die Frage, was am meisten zu dieser Stärkung beigetragen hat: *„Wie gesagt, die Leute hier, die Vorgesetzten, die Mitarbeiter, die Sozialarbeiterin vom SD und auch vor allem Frau B. [Betreuungsperson AMI]“* (Frau L./377).

Auch Frau D. hat durchwegs gute Erfahrungen mit anderen Teilnehmenden gemacht:

Ja. Das war super. Die [Mitarbeitenden von AMIREIN] waren sehr freundlich. Auch im Chäppu Treff war das so. Ich wollte eigentlich am liebsten im Chäppu Treff bleiben, aber wegen dem Arbeitszeugnis muss ich noch andere Erfahrungen sammeln. [...] Aber im Chäppu Treff war es wirklich super. Ich hatte einen sehr lieben Vorgesetzten und es war lustig mit den Mitarbeitenden. Es war super dort. (Frau D./150)

Frau D. konnte in der Schweiz zum ersten Mal in ihrem Leben mit Menschen aus einer anderen Kultur eine befriedigende soziale Beziehung aufbauen. Diese Erfahrung ist für sie sehr wertvoll, so hat sie nun keine Angst mehr vor Kontakten zu Personen aus der Schweiz (vgl. Frau D./196). Die guten Beziehungen halfen Frau D. sehr dabei, die Sprachkompetenzen auszubauen. Die verbesserten Deutschkenntnisse helfen ihr in Zukunft dabei, auch mit Personen ausserhalb des Arbeitsintegrationsprogrammes in Kontakt treten zu können.

6.2.5.2 Besonderheiten ohne AIP

Frau L. scheint einige befriedigende soziale Kontakte zu haben. So erzählt sie im Interview von ihrem Partner, der sie unterstützt (vgl. Frau L./140). Zudem wohnt sie in einer Wohngemeinschaft mit Kolleginnen. Diese Frauen sind wichtige Bezugspersonen für Frau L. und helfen ihr, durch schwierige Situationen zu kommen (vgl./215). Frau D. hatte, wie bereits weiter oben beschrieben, ausschliesslich Kontakt zur kurdischen Gemeinde (vgl. Frau D./130). Die Tagesmutter aus ihrem Dorf entwickelte sich aber in der jüngeren Vergangenheit zu einer wichtigen Ansprechperson. So sagt Frau D.: *„Sie ist Schweizerin und eine Nachbarin. Sie hilft mir jetzt in vielen Dingen. Auch für das ist es so wichtig, dass ich jetzt Deutsch sprechen kann“* (209).

Auffallend ist, dass alle interviewten Personen Schwierigkeiten bei Beziehungen innerhalb der Familie haben. Herr White sagt, er hat nur noch wenig Kontakt zu seiner Schwester (vgl./332) und Frau L. brach ihre Ausbildung auch aufgrund von familiären Problemen ab (vgl./288). Frau D. hat bis heute mit zwei Brüdern gar keinen Kontakt mehr (vgl./292). Dies ist umso erstaunlicher, weil man annehmen könnte, dass Familien aus einer fremden Kultur in der Schweiz tendenziell enger vernetzt sind.

6.2.5.3 Fazit

Alle drei Personen konnten wichtige Beziehungen im Rahmen des Arbeitsintegrationsprogrammes aufbauen. Bei Frau L. überdauerte die Beziehung gar die gemeinsame Arbeitszeit im AMI. Herr White erzählt, er könne mit seinem Vorgesetzten über persönliche Probleme sprechen. Dies deutet darauf hin, dass Herr White die Beziehung als befriedigend bewertet. Somit kann festgehalten werden, dass alle drei Personen durch die Teilnahme am Arbeitsintegrationsprogramm den Selbstwert durch eine positive Bewertung von Beziehungen gesteigert haben.

6.3 Ergebnisse der Einflussfaktoren

In Kapitel 3 beleuchtet diese Arbeit drei Faktoren, die einen Einfluss auf das Selbstwertgefühl von Menschen haben können. Diese Einflussfaktoren sind Familie, Arbeit und der sozioökonomische Status. Im nachfolgenden Text werden die relevanten Aussagen der Interviewteilnehmenden zu den verschiedenen Einflussfaktoren dargestellt.

6.3.1 Arbeit

In diesem Kapitel wird untersucht, gestützt auf die Theorien zu den Zusammenhängen zwischen Arbeitsplatzmerkmalen und Selbstwert, welche Aspekte des Arbeitsintegrationsprogramms von welchen Mitarbeitenden als selbstwertdienlich und welche Aspekte als selbstwertbedrohend wahrgenommen werden. Gemäss den Ausführungen in Kapitel 3.1 sind vor allem die Komplexität der Aufgaben, die Autonomie, die Mitarbeitende am Arbeitsplatz geniessen, die Stellenfunktion und die Entlohnung wichtig für die Selbstwerteinschätzung der Mitarbeitenden. Die Beziehungen zu den Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen sowie der Führungsstil haben ebenfalls einen Einfluss auf die Selbstwerteinschätzung der Mitarbeitenden. Da Aussagen dazu in den Kapiteln 6.2.3 und 6.2.5 analysiert werden, wird an dieser Stelle darauf verzichtet, diese nochmals aufzuführen.

6.3.1.1 Komplexität der Aufgaben

Wie in Kapitel 3.1 erläutert, tragen Aufgaben, die herausfordernd sind, und Lernprozesse zu einer Selbstwerterhöhung bei, da sie den Mitarbeitenden ermöglichen, Rückschlüsse auf die individuellen Fähigkeiten zu ziehen. Im folgenden Kapitel wird untersucht, ob die Interviewpartner und Interviewpartnerinnen Aussagen machen, anhand derer auf eine Selbstwerterhöhung aufgrund von Aufgaben, die sie in angemessener Weise forderten und Lernprozesse ermöglichten, geschlossen werden kann. Auch werden allfällige Selbstwertbedrohungen durch zu eintönige oder überfordernde Aufgaben dargestellt.

Herr White ist dem Einsatz im AMI gegenüber sehr kritisch eingestellt. Er gibt an, dass er dort keiner „richtigen“ Arbeit nachgeht, was sich negativ auf seine Selbstwerteinschätzung auswirken dürfte. Es ist nicht eindeutig klar, ob dies direkt mit den Aufgaben in Zusammenhang steht, oder eher auf die fehlende Entlohnung oder die Tatsache zurückzuführen ist, dass es für Aussenstehende ersichtlich ist, dass er nicht im ersten Arbeitsmarkt angestellt ist.

Es ist einfach so... es kann sein, dass dies einigen Menschen hilft. Ich mach hier nichts für was ein Arbeitgeber bezahlen würde. Dies ist einfach keine richtige Arbeit. Dies sieht man schon an der Aufmachung, beispielsweise am Briefkopf. Dies ist nicht etwas... Dies ist wie wenn man bei der Fahrradstation arbeitet. Ein zukünftiger Arbeitgeber sieht das und denkt sich, ah, das ist so einer. (Herr White/28)

Gleichzeitig gibt Herr White an, dass er zuerst überlegt, bevor er handelt und dass er seine langjährige Arbeitserfahrung bei der Arbeit einsetzen kann. Dies ist ein Hinweis dafür, dass die Arbeit ihn intellektuell fordert, was einer positiven Selbsteinschätzung dienlich ist.

Meine Devise ist immer, zuerst denken und dann handeln. Viele Leute, die stellen einfach das Hirn ab. Es gibt sicher Sachen, die mache ich besser. Dies ist sicherlich auch meiner Erfahrung zu verdanken. (Herr White/408)

Frau D. sagt, dass sie durch die Arbeit ihre Deutschkenntnisse verbessern konnte und sie dadurch auch im Privatleben selbstbewusster wurde (vgl./136). Dies wurde möglich, weil die Arbeitsanweisungen von den Vorgesetzten auf Deutsch gemacht wurden. Da die Arbeiten auch einen Austausch mit den Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen bedingen, ermöglichen die Frau D. übertragenen Aufgaben Lernprozesse und darüber eine Stärkung ihres Selbstwerts. Weiter gibt Frau D. an, dass sie durch die Mitarbeit im Hauswirtschaftsdienst eines Altenheims ihren Umgang mit Betagten laufend verbessern kann (vgl./23). Obwohl ihr Pflichtenheft keine Betreuungsaufgaben beinhaltet, hat sie durch den Arbeitsort die Gelegenheit, ihre Sozialkompetenzen zu verbessern, auch wenn dies nur indirekt in Verbindung zu ihren Aufgaben steht. Die hohe Arbeitszufriedenheit von Frau D. ist, wie unter Kapitel 6.2.3 und 6.2.5 erläutert, auch auf die Beziehungen zu ihren Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen zurückzuführen.

Ich habe viel Kontakt mit meinen Mitarbeitenden. Ich kenne den Umgang mit alten Menschen, verbessere diesen ständig und diese Arbeit ist einfach sehr gut für mich. Ich habe hier auch ein gutes Übungsfeld für die Verbesserung meiner Deutschkenntnisse gefunden. (Frau D./22)

Frau D. übernimmt an ihrem Arbeitsort viele Reinigungsarbeiten. Sie ist zufrieden mit dieser Arbeit (vgl./229). Dies bestätigt die Vermutung, dass unqualifizierte Arbeiten

nicht zwingend zu einer Selbstwertbedrohung werden müssen, sondern dass dies in hohem Masse von den Erwartungen, die eine Person an ihre Arbeit und gewissermassen auch an sich selbst stellt, abhängt.

Frau L. erzählt, dass die Stelle im AMILINO genial für sie sei, weil sie später einmal im Verkauf arbeiten möchte (vgl./46). Frau L. deutet diese Aussage so, dass sie sich im AMILINO Fähigkeiten aneignen kann, die es ihr erleichtern, eine entsprechende Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden. Die durch den Einsatz im Arbeitsintegrationsprogramm als besser wahrgenommenen Arbeitsmarktchancen führen wahrscheinlich auch zu einer positiveren Selbstwerteinschätzung.

6.3.1.2 Autonomie bei der Arbeit und Grad der Kontrolle über die eigene Arbeit

Einen grossen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, und darüber hinaus auf die Selbstwerteinschätzung einer Person, hat die Autonomie am Arbeitsplatz. Wer am Arbeitsplatz selbstständig Entscheidungen treffen kann und ein gewisses Mass an Kontrolle über die geleistete Arbeit hat, empfindet diese eher als befriedigend und kann demzufolge leichter zu positiven Urteilen über die eigene Person kommen.

Herr White erzählt, dass er die hohe Selbstständigkeit bei seiner früheren Tätigkeit als Jazzmusiker sehr genossen hat. Er sagt, dass er diese Freiheiten beim Spielen klassischer Musik vermisst habe. Er macht jedoch keine Aussagen, die sich auf die Arbeit im AMI beziehen, daher kann nicht darauf geschlossen werden, dass er im AMI unter der wahrscheinlich geringeren Autonomie leidet (vgl./148).

Ja was mir gefallen hat, war die relativ hohe Selbstständigkeit. Du musst das Zeugs selbständig lernen. Selber. Du musst selber zum Ausdruck bringen. Gewisse Freiheiten sind da. Diese Freiheit gibt es natürlich in anderen Bereichen weniger. Zum Beispiel bei Notenmusik, Mozart und so, dies war für mich einfach Arbeit. Auch Marschmusik oder was auch immer. Sobald du was mit Noten machst ist es Arbeit und die muss man sauber abliefern. Dies ist nicht dasselbe wie beim Jazz. Hier kann ich in der Musik aufgehen. Hier kann ich improvisieren. Es gibt völlig verschiedene Arten der Musik. (Herr White/148)

Frau L. sagt, dass sie durch die Beratungsgespräche, die sie AMILINO Kleiderladen selbstständig führt, viel sicherer geworden ist und ihre Versagensängste ablegen konnte.

Ja beispielsweise bei Beratungsgesprächen im Laden. Früher war ich viel unsicherer und dachte mir oft, „ui“ jetzt sage ich etwas Falsches. Jetzt bin ich sicherer. Auch weil ich die Gespräche schon mehrmals geführt habe. Jetzt trete ich selbstbewusster auf. (Frau L./233)

An diesem Beispiel zeigt sich der positive Einfluss von Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz auf den Selbstwert (vgl. Kapitel 3.1.2). Obwohl Frau L. sich am Arbeitsplatz in hierarchischen Strukturen bewegt und die Ziele ihrer Arbeit vorgegeben sind, kann sie die Verkaufsberatungsgespräche zumindest teilweise frei gestalten, was ihr erlaubt, über ihre Handlungen zu einer positiven Selbstwerteinschätzung zu gelangen.

Insgesamt konnten nur wenige Aussagen gefunden werden, die sich auf die Autonomie am Arbeitsplatz und den Grad der Kontrolle über die eigenen Arbeit beziehen.

6.3.1.3 Stellenfunktion

Gemäss den Ausführungen in Kapitel 3.1.3 hat die Stellenfunktion einen Einfluss auf die Selbstwerteinschätzung einer Person, insbesondere, weil diese auch gegen aussen kommuniziert wird. Hier stellt sich die Frage, ob die in Arbeitsintegrationsprogrammen arbeitenden Personen sich als Mitarbeitende in einer bestimmten Funktion sehen oder ob sie sich eher als Teilnehmende eines Betreuungsprogramms betrachten. Die interviewten Personen bewerten ihre Situation unterschiedlich. Besonders Herr White leidet darunter, dass er nicht im ersten Arbeitsmarkt angestellt ist, gerade weil dies auch für Dritte erkennbar ist. Er befürchtet, dass sich dadurch seine Chancen auf eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt verschlechtern (vgl./392).

Ja das ist natürlich schlecht. Die Gesellschaft sieht, du bist an der untersten Stufe. Die nächste Stufe ist dann der Tod. Also dies ist ganz ein wichtiger Faktor. Man sieht ja dies auch an den Suizidraten. (Herr White/281)

Seine Aussagen lassen vermuten, dass dies nicht an den Aufgaben die ihm im AMI übertragen werden liegt, sondern daran, dass er im zweiten Arbeitsmarkt angestellt ist (vgl. Herr White/395/339). Herr White schliesst von der fehlenden Bezahlung darauf, dass er keiner „normalen“ Arbeitstätigkeit nachgeht. Er scheint sich deshalb in seiner jetzigen Funktion klar als Teilnehmer eines Betreuungsprogramms wahrzunehmen, was sich negativ auf seine Selbstwerteinschätzung auswirkt.

Ja ich würde mich gut fühlen, wenn ich einer normalen Arbeitstätigkeit nachgehen könnte. Ein bezahlter Job sozusagen. Einfach ein richtiger Job. Wenn die Arbeit so honoriert würde, dann würde ich sofort hier bleiben und zwar bis zur Pension. Das ist definitiv so. Da wär ich treu. Dies ist eine Eigenschaft von mir. Ich bin immer treu und loyal. So war ich auch der Schweiz gegenüber. (Herr White/339)

Frau L. hingegen stört sich nicht daran, dass sie nicht im ersten Arbeitsmarkt angestellt ist. Sie betrachtet die Arbeit im AMILINO als Gegenleistung für die finanzielle Unterstützung, die sie erhält. Dadurch, dass sie im AMILINO eine Gegenleistung erbringen kann, schämt sie sich nicht dafür, dass sie Sozialhilfe bezieht. Dies kann als Hinweis dafür interpretiert werden, dass sie im Gegensatz zu Herr White sich eher als Mitarbeiterin und nicht als Teilnehmerin betrachtet. Dies liegt wahrscheinlich daran, dass sie als Verkäuferin direkten Kundenkontakt hat und für diese nicht erkennbar ist, dass Frau L. im Rahmen einer Integrationsmassnahme im AMILINO arbeitet.

Nein überhaupt nicht. Hier denke ich ganz anders. Es gibt Menschen die auch vom Soz. leben und überhaupt nichts machen. Ich gehe hier ja arbeiten und komme nichts dafür über. Also da kann mir keiner etwas sagen. Das stört mich überhaupt nicht. (Frau L./241)

Frau D. ist mit ihrer Arbeit in der Reinigung zufrieden. Sie sagt, dass sie über diesen Tätigkeitsbereich viel weiss und ihr die Arbeit deshalb leicht von der Hand geht. Gleichzeitig sagt sie, dass es für sie nicht so wichtig ist was sie arbeitet (vgl./222). Sie scheint sich gegenüber Dritten, oder zumindest gegenüber ihrem Umfeld nicht für ihre Situation zu schämen. Wenn sie gegenüber ihrem Umfeld von der Arbeit erzählt, spricht sie aber gemäss ihren Aussagen weniger von den Aufgaben und der Stellenfunktion als von den Beziehungen zu den anderen Mitarbeitenden. Dies scheint für sie wichtiger zu sein (vgl./145). Frau D. wurde über das AMI in eine Institution des ersten Arbeitsmarktes vermittelt. Sie macht keine Aussagen, die darauf schliessen lassen, dass sie sich nicht als Reinigungskraft sondern als Teilnehmerin eines Arbeitsintegrationsprogramms betrachtet.

6.3.1.4 Einkommen

Ob das Einkommen alleine einen direkten Einfluss auf die Selbstwerteinschätzungen hat, konnte, wie in Kapitel zwei beschrieben wurde, bisher nicht eindeutig nachge-

wiesen werden, da Veränderungen des Einkommens, meistens mit Veränderungen der Stellenfunktion, der Komplexität der Aufgaben oder mit positiven Rückmeldungen einhergehen. Es kann festgehalten werden, dass die Interviewpartner und Interviewpartnerinnen unterschiedlich damit umgehen, dass sie für die Arbeit im AMI keinen Lohn erhalten.

Für Herr White ist der fehlende Lohn ein Zeichen dafür, dass er im AMI keiner „richtigen“ Arbeit nachgeht. Er ist der Meinung, dass im ersten Arbeitsmarkt niemand für die Tätigkeiten, die er im AMI ausführt, bezahlen würde, was eine negative Auswirkung auf seine Selbstwerteinschätzung hat: *„Ich mach hier nichts, für was ein Arbeitgeber bezahlen würde. Dies ist einfach keine richtige Arbeit“* (389). Herr White sagt zudem, dass er auch bis zur Pension im AMIFORST bleiben würde, wenn die Arbeit entlohnt würde (vgl./340). Dies zeigt, dass Herr White grundsätzlich zufrieden mit der Arbeit ist, das fehlende Einkommen jedoch ausschlaggebend dafür ist, dass Herr White den Einsatz im AMI als selbstwertbedrohend wahrnimmt. Wie die Stellenfunktion ist auch das Einkommen ein Indikator für den tiefen sozioökonomischen Status, unter dem Herr White sehr leidet.

Frau L. sagt, dass ihr niemand ihre Sozialhilfeabhängigkeit zum Vorwurf machen kann, da sie im Gegenzug ohne Lohn im AMILINO arbeitet. Gewissermassen betrachtet Frau L. die Sozialhilfe als Lohn für die im AMI geleistete Arbeit (vgl./241).

Frau D. macht keine auf das fehlende Einkommen bezogenen Aussagen. Sie sagt, dass sie gerne mehr Geld hätte, diese Aussage ist aber nicht auf die Arbeit bezogen (vgl./250). Weiter sagt sie, dass Geld in ihrem Leben nicht zentral sei (vgl./259).

6.3.1.5 Fazit

Die Interviewpartner bewerten die intrinsischen und extrinsischen Arbeitsplatzmerkmale sehr unterschiedlich. Am kritischsten gegenüber dem AMI ist sicherlich Herr White, dessen Selbstwert sehr unter dem fehlenden Einkommen und der Tatsache, dass er nicht im ersten Arbeitsmarkt angestellt ist, leidet. Die Ursache seiner Unzufriedenheit scheint nicht darin zu liegen, dass die ihm übertragenen Aufgaben nicht seinen Erwartungen entsprechen, da er aussagt, dass er grundsätzlich gerne bis zur Pension im AMI arbeiten würde, wenn er dort einer bezahlten Tätigkeit nachgehen könnte. Frau D. und Frau L. leiden weniger unter der fehlenden Bezahlung und der Tatsache, dass sie nicht im ersten Arbeitsmarkt angestellt sind. Sie beide verweisen auf die Lernmöglichkeiten, die ihnen der Einsatz im AMI bietet. Frau D. scheint

grundsätzlich keine hohen Erwartungen an die Arbeit zu stellen, da sie sagt, dass es ihr grundsätzlich egal sei, in welchem Bereich sie arbeite, was ein Grund sein könnte, weshalb ihr Selbstwertgefühl weniger von der Stellenfunktion und dem Einkommen abhängt und sie auch mit unqualifizierten Tätigkeiten zufrieden ist. Frau L. geht davon aus, dass sich durch den Einsatz beim AMI ihre Arbeitsmarktchancen erhöhen, was sicherlich einen positiven Einfluss auf ihre Selbstwerteinschätzung haben dürfte. Zum Arbeitsplatzmerkmal Autonomie konnten nur wenige Aussagen gefunden werden. Herr White hat die grosse Selbstständigkeit vor allem bei seiner früheren Tätigkeit als sehr positiv erlebt, wobei nicht klar ist ob er dies im Vergleich dazu im AMI vermisst. Die Aussagen von Frau L. zeigen, wie durch Selbstständigkeit und Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz die Selbstwerteinschätzung positiv beeinflusst wird.

6.3.2 Familie

In diesem Abschnitt werden die Aussagen betreffend der Erziehung oder den Erwartungen der Familie beleuchtet. Diese beiden Faktoren haben, wie im Theorieteil dieser Arbeit beschrieben, einen grossen Einfluss auf die Entwicklung des Selbstwertes. Wie bereits unter Punkt 6.2.5.2 dargestellt, fällt auf, dass alle drei Personen ein problematisches Verhältnis zu ihren Familien erwähnen.

6.3.2.1 Erziehung

Als Frau L. im Interview auf ihre Erziehung angesprochen wird, sagt sie folgendes:

Nein, streng nicht. Meine Eltern haben sich ja auch relativ früh getrennt. Das einzige Problem war viel mehr, dass sich während einiger Zeit einfach gar niemand für mich zuständig gefühlt hat. Aber streng in dem Sinn, nein. Sie waren wie nicht anwesend. (Frau L./248)

In dieser Aussage ist die Enttäuschung von Frau L. gegenüber ihren Eltern spürbar. Die Trennung von ihren Eltern empfand sie offensichtlich als ein entscheidendes Ereignis. Die Auswirkung der mangelnden Betreuung von Frau L. beschreibt sie wie folgt: „... *Da sich niemand um mich gekümmert hat, hatte ich häufig das Gefühl, dass ich alles falsch mache, und ich konnte auch nie wirklich jemand fragen*“ (Frau L./254). Dieses Gefühl, alles falsch zu machen, beschreibt einen Zustand ohne Sicherheiten im Leben.

Auch Frau D. beschreibt im Interview, dass sie im Vergleich mit anderen Kindern in der Türkei viele Freiheiten hatte (vgl./264). Eine Auswirkung dieser Freiheiten be-

schreibt sie jedoch nicht. Herr White sagt im Zusammenhang mit seiner musikalischen Ausbildung, dass der Vater den Kindern die Musik quasi aufgezwungen hat. Er erzählt, der Vater habe die Kinder in die Musik reingedrückt (vgl./140). Dies deutet eher auf eine autoritäre Erziehung hin. Es kann weder bei Herrn White noch bei Frau D. eine Auswirkung der Erziehung auf den Selbstwert festgestellt werden.

6.3.2.2 Reaktionen der Familie

Wie im theoretischen Teil dieser Arbeit beschrieben, können Reaktionen von Familienmitgliedern eine Auswirkung auf den Selbstwert haben. Als Reaktionen können Handlungen oder Äusserungen verstanden werden. Eine gewichtige Reaktion von Familienmitgliedern stellt der Kontaktabbruch zu den Brüdern von Frau D. dar. Sie sagt dazu folgendes:

Ja, ein bisschen hat das sicher mit der Scheidung zu tun. Aber es gab auch noch andere Probleme. Aber wie ich schon gesagt habe, sie schauen teilweise Dinge anders an als ich. Deswegen habe ich keinen Kontakt mehr zu ihnen. Dies ist besser für mich. (Frau D./305)

Auffallend ist, dass Frau D. diesen Kontaktabbruch nicht negativ sieht. Sie bewertet dies eher als notwendigen Schritt (vgl./311). Daher kann auch davon ausgegangen werden, dass dieser Schritt eher eine Stärkung ihres Selbstwertgefühls zur Folge hatte. Frau D. entzog sich dem Einflussbereich ihrer Brüder. Sie weiss, dass die Brüder ihren Lebensstil als alleinerziehende Frau nicht goutieren. Aus diesem Grund wäre sie den negativen Reaktionen der Brüder ausgesetzt gewesen, hätte sie keinen Kontaktabbruch vollzogen. Dies würde sich negativ auf ihren Selbstwert auswirken. Mit der vollzogenen Abgrenzung kann sie sich diesen Reaktionen entziehen. Somit kann davon ausgegangen werden, dass die Abgrenzung eine positive Auswirkung hat. Mit den Eltern in der Türkei, einer Schwester und einem Bruder steht Frau D. nach wie vor in Kontakt. Sie erzählt ihnen auch, dass sie nun arbeiten kann (vgl./323).

Wie weiter oben beschrieben, fühlte sich Frau L. unter Druck, weil die Kolleginnen und Kollegen häufig nachfragten, wann sie denn nun endlich einen Job bekommen wird. Auch die Eltern übten Druck auf sie aus. So erzählt sie: „*Ja sehr. Noch fast mehr meine Familie. Meine Mutter fragte sehr häufig nach. Dies stresste mich sehr*“ (Frau L./77). Dieser Druck belastete das Verhältnis der Eltern zu Frau L. Damit sie sich dem Druck der Eltern nicht stellen musste, meldete sie sich nicht mehr:

Ja. In meinem Hinterkopf war auch immer der Gedanke, ich will jetzt endlich arbeiten damit ich ihnen sagen kann: "ich arbeite wieder". Da es dann lange nicht so war, wollte ich mich auch nicht unbedingt bei ihnen melden. Sie haben sich dann auch Sorgen um mich gemacht. (Frau L./95)

Der Einsatz im Arbeitsintegrationsprogramm bringt in dieser Angelegenheit eine Entlastung. Frau L. wird nun eng betreut und hat eine tägliche Arbeitsstruktur. Dies lindert den Druck der Eltern ein wenig, da sie durch das AMI offensichtlich eine Verbesserung ihrer Ausbildungssituation erwirkt hat. Damit kann sie entspannter mit den Eltern in Kontakt treten. Sie fühlt sich akzeptierter. Diese Akzeptanz ist eine wichtige Voraussetzung für einen starken Selbstwert. Somit konnte das AMI eine Verbesserung des Selbstwertgefühles erwirken. Herr White beschreibt folgende Situation mit seiner Familie.

Also was schlecht ist, meiner Mutter geht es schlecht. Sie leidet unter Ganzkörperarthrose. Aber auf der einen Seite, meine Schwester kümmert sich kaum um die Mutter. Sie sagt, sie hätte viel zu tun. Also muss ich es machen. Wir hatten schon Streit deswegen. Ich sagte ihr, ich hätte hier selber viel zu tun und wäre froh, wenn sie sich besser um die Mutter kümmern könnte. Die Mutter will ja nicht zu der Sozialstation und auch nicht ins Altersheim. (Herr White/331)

Es scheint, als denke Herr White, dass die Schwester von ihm erwartet, dass er sich stärker um die Mutter kümmert, da er ja durch die Arbeitslosigkeit mehr Zeit hat für die Betreuung. Diese Erwartung der Schwester kann von ihm als schmerzhaft empfunden werden, da er dies so interpretieren kann, als sage sie ihm, dass er keine wichtige Aufgabe im Leben hat und sich darum um die Mutter kümmern soll. Durch das Arbeitsintegrationsprogramm hat Herr White wieder eine Beschäftigung. So kann er der Schwester sagen, dass er nun auch eine Aufgabe hat. Es scheint, als stehe er dadurch vor der Schwester besser da. Dies wirkt sich mutmasslich positiv auf sein Selbstwertgefühl aus.

6.3.2.3 Fazit

Bei den gemachten Aussagen zu der Erziehung, welche einen Einfluss auf das Selbstwertgefühl der Teilnehmenden haben, kann kein Einfluss des Arbeitsintegrationsprogrammes festgestellt werden. Bei den Reaktionen der Familienmitglieder ist ein Einfluss ersichtlich. So muss Frau L. sich dem Kontakt ihrer Mutter nicht mehr

entziehen, weil sie einer Tätigkeit nachgeht. Auch Herr White steht in einer besseren Verhandlungsposition dank der Arbeit im AMI.

6.3.3 Sozioökonomischer Status

In diesem Kapitel werden alle relevanten Aussagen zum sozioökonomischen Status beschrieben. Frau D. hat offensichtlich kein Problem mit dem Status als Erwerbslose. So antwortet sie auf die Frage, ob sie sich geschämt habe als Arbeitslose: *„Nein, eigentlich nicht. Weshalb sollte ich mich schämen?“* (Frau D./177) Sie sagt auch, dass es sie kaum störe, hier als Reinigungskraft zu arbeiten (vgl./222). Frau L. Sieht, wie bereits weiter oben erwähnt, eine Verbesserung ihres Status. Sie kann für das bezogene Geld des Sozialdienstes eine Gegenleistung erbringen. So sagt sie:

„Nein überhaupt nicht. Hier denke ich ganz anders. Es gibt Menschen, die auch vom Soz. leben und überhaupt nichts machen. Ich gehe hier ja arbeiten und komme nichts dafür über. Also da kann mir keiner etwas sagen. Das stört mich überhaupt nicht.“ (Frau L./241)

Frau L. kann sich in ihrer Wirklichkeit durch die Teilnahme am Arbeitsintegrationsprogramm von anderen Sozialhilfebeziehenden abheben. Sie spürt offensichtlich eine Verbesserung des eigenen sozioökonomischen Status. Für Herrn White ist die Teilnahme am Arbeitsintegrationsprogramm beim AMI ein Abstieg. Wie bereits beschrieben, hat er Schamgefühle, weil er im AMI arbeitet (vgl. Herr White/299). Für Herrn White ist jedoch der Fakt, dass das AMI im zweiten Arbeitsmarkt ist, ein grosses Problem. So sagt er im Interview, dass es ein grosser Unterschied wäre, wenn der Forstbetrieb im ersten Arbeitsmarkt angesiedelt wäre (vgl. Herr White/398) und weiter: *„Ich würde mich dabei viel besser fühlen. Wenn das AMIFORST ein richtiger Betrieb wäre, das wäre natürlich hervorragend. Ich denke auch, meine Mitarbeiter würden sich besser verhalten“* (402). Er habe nun aber grosse Mühe mit dem Status als Bedürftiger. Durch das AMI sehe jeder, dass er „so einer“ sei (vgl./393). Herr White fühlt sich durch das AIP auf eine tiefere Stufe gesetzt, sein Selbstwertgefühl verschlechtert sich.

6.3.3.1 Fazit

Die Teilnahme am AMI wirkt sich unterschiedlich auf die Bewertung des eigenen Status der Teilnehmenden aus. So ist aus den Aussagen von Frau D. keine Veränderung des Selbstwertes durch eine Bewertung des Status feststellbar. Bei Frau L. kann von einer Stärkung des Selbstwertes ausgegangen werden. Sie sieht einen Aufstieg von

einer Sozialhilfeempfängerin zu einer Teilnehmerin eines Arbeitsintegrationsprogrammes. Die Aussagen von Herrn White deuten auf eine klare Verschlechterung des Selbstwertes durch die Beurteilung des eigenen Status hin.

7 Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel wird zusammenfassend pro Interviewpartner oder Interviewpartnerin festgehalten, worauf die Selbstwerteinschätzung inhaltlich basiert. Weiter wird ausgehend von den in Kapitel zwei vorgestellten Selbstwerttheorien untersucht, welche Strategien zum Schutz oder zur Erhöhung des Selbstwerts angewendet werden. Die Einflüsse des familiären Umfelds, des sozioökonomischen Status und des Arbeitsintegrationsprogramms auf die Selbstwerteinschätzungen der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen werden dabei ebenfalls beleuchtet.

7.1 Herr White

Die Aussagen von Herrn White lassen darauf schliessen, dass er sich bei seiner Selbstbeurteilung vor allem auf eine Einschätzung seiner eigenen Fähigkeiten abstützt. Teilweise finden sich auch Hinweise darauf, dass er sich den anderen Mitarbeitenden des Arbeitsintegrationsprogramms überlegen fühlt und diesen Anweisungen gibt. Dies beispielsweise wenn er berichtet, dass er seinen Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen verboten hat, am Arbeitsplatz über religiöse oder politische Angelegenheiten zu sprechen. Davon kann auch auf eine Selbstwerteinschätzung auf Basis sozialer Überlegenheit und der Fähigkeit, andere zu manipulieren, geschlossen werden. Es zeigte sich, dass sich Herr White, im Vergleich zu den Interviewpartnerinnen, bei der Selbstwerteinschätzung stärker auf die eigenen Leistungen fokussierte. Gleichzeitig macht Herr White keine Aussagen, die auf eine Selbstwerteinschätzung auf Basis sozialer Kontaktfähigkeiten oder funktionierender Beziehungen schliessen lassen. Dies bestätigt die These, dass ein auf individuellen Leistungen beruhendes unabhängiges Selbstkonzept besonders häufig in Kombination mit der männlichen Geschlechterrollensozialisation westlicher Industrienationen auftritt (vgl. Kapitel 2.4.3). Bezüglich Geschlechterunterschieden zeigt sich zudem, dass Herr White bei seiner Selbstwerteinschätzung stärker auf soziale Vergleiche zurückgreift als die beiden Interviewpartnerinnen (vgl. 2.4.2)

Bei Herr White sind einige der in Kapitel 2.3 beschriebenen Strategien zum Schutz oder der Erhöhung des Selbstwerts zu beobachten. Er schätzt seine eigenen Leistungen am Arbeitsplatz im Vergleich mit den anderen Mitarbeitenden als überdurchschnittlich gut ein. Auch sagt er aus, dass die meisten Menschen, im Gegensatz zu ihm, nicht mehr in der Lage seien, das politische Geschehen kritisch zu hinterfragen. Er schätzt sich also auch in anderen Bereichen als der Arbeit besser ein als der Durchschnitt. Ebenso kann beobachtet werden, dass auch Personen der gleichen

Altersgruppe von ihm positiver eingeschätzt werden als die jüngeren Teilnehmenden. Dieses Verhalten entspricht dem in Kapitel 2.3.6 erläuterten „above-average“ Effekt.

Herr White macht für seine Situation zu grossen Teilen den Schweizer Staat verantwortlich, weil in seinem Pass ein deutscher Name steht, mit dem er sich nicht identifizieren kann. Dies ist ein gutes Beispiel für eine selbstwertdienliche Attribution. Herr White schützt seinen Selbstwert dadurch, dass er die Gründe für die Misserfolge in seinem Leben in äusseren Umständen, die er nicht beeinflussen kann, verortet.

Gemäss der Selbstdarstellungstheorie versuchen Individuen gegen aussen ein bestimmtes Bild von sich zu vermitteln, da die Wahrnehmungen anderer, in dem sie internalisiert werden, einen Einfluss auf das Selbstbild haben. Gemäss dieser Theorie ist auch die Selbstwerteinschätzung Teil dieser Selbstdarstellung. Das Bild, welches Herr White den Autoren vermittelte, ist teilweise widersprüchlich, einerseits wies er auf seine vielseitigen Fähigkeiten und Erfolge in der Vergangenheit hin und sagte, dass er sich vielen Personen, auch ausserhalb des Arbeitsintegrationsprogramms, überlegen fühlt, und andererseits macht er auch viele Aussagen, die deutlich machen, wie sehr er sich gegenüber anderen für seine aktuelle Situation schämt. Herr White bekundet grosse Mühe damit, dass es für Aussenstehende erkennbar ist, dass er nicht im ersten Arbeitsmarkt angestellt ist. Dies ist insofern verständlich, weil dadurch aus Herr Whites Sicht eine positive Selbstdarstellung kaum möglich ist, wodurch auch die Aufrechterhaltung eines positiven Selbstbilds erheblich erschwert wird.

Dem Reflected-Appraisal Modell liegt, ebenso wie der Selbstdarstellungstheorie, die Annahme zu Grunde, dass Individuen dazu neigen, die angenommenen Wahrnehmungen anderer Personen zu verinnerlichen (vgl. 3.3.1.2). Herr White geht davon aus, dass andere Personen ihn aufgrund seiner Sozialhilfeabhängigkeit und der Anstellung im zweiten Arbeitsmarkt grundsätzlich negativ bewerten. Dass diese Annahmen in seine Selbstwerteinschätzung einfließen, erklärt den selbstwertbedrohenden Effekt. Der tiefe sozioökonomischen Status, der im Arbeitsintegrationsprogramm durch das geringe berufliche Ansehen, die fehlende Entlohnung und die unqualifizierten Arbeiten, deutlich wird, beeinflusst auch das Verhalten anderer Personen gegenüber Herrn White. Dadurch werden die Annahmen beeinflusst, die er über die sich gemachten Bewertungen trifft, was sich letztlich auf seine Selbstwerteinschätzung auswirkt.

Herr White leidet sehr stark unter seinem tiefen sozioökonomischen Status. Dies liegt einerseits daran, dass er diesem vermutlich einen sehr hohen Stellenwert beimisst. Auch weisen seine Aussagen auf eine hohe Leistungsorientierung hin, was als Hinweis dafür gelten kann, dass er seinen tiefen sozioökonomischen Status als Resultat ungenügender eigener Leistungen betrachtet und nicht als etwas, das ihm zugeschrieben wird. Gleichzeitig muss aber an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen werden, dass Herr White für seine Misserfolge die Behörden, die die Anerkennung seines englischsprachigen Familiennamens verweigerten, verantwortlich macht. Weiter ist in seinen Aussagen klar erkennbar, dass die Anstellung im AMI für ihn einen sozialen Abstieg bedeutet, da er früher im ersten Arbeitsmarkt in einer relativ prestigeträchtigen Position als Berufsmusiker gearbeitet hat. Hinzu kommt, dass Herr White keine Aussagen über eine künftige Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt macht. Die Autoren gehen davon aus, dass er seine Arbeitsmarktchancen als sehr gering einschätzt, was die selbstwertbedrohenden Effekte der momentanen sozioökonomischen Situation verstärken dürfte.

7.1.1 Einfluss AIP

Herr White kann im Arbeitsintegrationsprogramm Arbeiten ausführen, bei denen er gemäss eigenen Aussagen nicht nur seine langjährige Erfahrung, sondern auch seine kognitiven Fähigkeiten einsetzen kann. Dies ist, hinsichtlich der grossen Bedeutung, die Herr White den individuellen Fähigkeiten bei der Selbstwerteinschätzung beimisst, eine Stärke des Arbeitsintegrationsprogramms. Allerdings könnte die Tatsache, dass Herr White unaufgefordert relativ ausführlich über frühere Tätigkeiten berichtet, auch ein Hinweis dafür sein, dass er sich im Vergleich dazu nur begrenzt mit den Aufgaben im Arbeitsintegrationsprogramm identifizieren kann. Es ist, wie bereits im vorangehenden Kapitel erwähnt wurde, nicht klar, ob dies auf die Aufgaben selbst, oder vielmehr auf den mit dem Arbeitsintegrationsprogramm verbundenen tiefen sozioökonomischen Status zurückgeführt werden kann. Es zeigte sich auch, dass Herr White bei seiner Selbstwerteinschätzung oft auf soziale Vergleiche zurückgreift und dass er einen Teil seines Selbstwerts darauf bezieht, dass er sich anderen Personen überlegen fühlt. Da im Arbeitsintegrationsprogramm viele Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen arbeiten, kann davon ausgegangen werden, dass das Leistungsniveau der Mitarbeitenden im Vergleich zu einem Betrieb im ersten Arbeitsmarkt tiefer ist, was es Herr White erleichtert, am Arbeitsplatz selbstwertdienliche Vergleiche anzustellen. Da Herr White lange im ersten Arbeitsmarkt gearbeitet hat, stellt er auch Vergleiche mit Personen ausserhalb des Arbeitsintegrationsprogramms an, was sich ausgesprochen negativ auf seinen Selbstwert auswirkt. Ausschlaggebend dafür

könnte auch gerade das insgesamt tiefere Leistungsniveau des zweiten Arbeitsmarktes sein. Herr White leidet gemäss seinen Aussagen sehr daran, von aussen als Mitglied einer Personengruppe, die sich durch die eingeschränkte Leistungsfähigkeit auszeichnet, erkannt zu werden.

Einen ausgesprochen selbstwertbedrohenden Effekt hat die fehlende Bezahlung. Herr White interpretiert dies als Zeichen dafür, dass die Art oder die Qualität der Arbeit, die er im AMI leistet, nicht den Ansprüchen des ersten Arbeitsmarktes genügt. Dies wirkt sich insbesondere bei ihm negativ auf die Selbstwerteinschätzung aus, weil er dabei wie erwähnt vor allem die individuellen Fähigkeiten berücksichtigt.

Dass Herr White trotzdem gerne im Arbeitsintegrationsprogramm arbeitet, liegt gemäss seinen Aussagen in erster Linie an der Unterstützung, die er durch seinen Vorgesetzten erfährt. Da er gleichzeitig die zunehmende Einsamkeit beklagt, trägt der wertschätzende Umgang am Arbeitsplatz sicher viel zu einer Verbesserung des generellen Wohlbefindens von Herr White bei. Da Herr White sich aber bei seiner Selbstbeurteilung weniger auf die sozialen Dimensionen des Selbstwerts abstützt, ist anzunehmen, dass der positive Effekt der wertschätzenden Beziehungen auf die Selbstwerteinschätzung bei ihm schwächer ausfällt als bei den anderen interviewten Personen. Sicher kann dadurch die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und der auf die Arbeit bezogene Selbstwert gestärkt werden, es ist aber zu bezweifeln, dass dadurch auch der globale Selbstwert von Herr White in positiver Weise beeinflusst wird.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass das Arbeitsintegrationsprogramm bei Herr White keinen oder nur einen sehr schwach positiven Effekt auf seinen globalen Selbstwert hat. Dies liegt hauptsächlich am hohen Stellenwert, der Herr White dem sozioökonomischen Status beimisst. Der tiefe sozioökonomische Status, der mit der Arbeit im zweiten Arbeitsmarkt verbunden ist und im Arbeitsintegrationsprogramm vor allem durch die Stellenfunktion und die fehlende Bezahlung deutlich wird, erschweren es Herrn White, ausserhalb des Arbeitsplatzes selbstwertdienliche Vergleiche anzustellen. Es ist hier aber nochmals zu erwähnen, dass die sozialen Kontakte, die das Arbeitsintegrationsprogramm Herrn White ermöglicht, eine soziale Isolation verhindern und dadurch einen grossen Teil zum psychischen Wohlbefinden von Herrn White beitragen. Da er aber den sozialen Aspekten bei seiner Selbstbeurteilung nur einen untergeordneten Stellenwert beimisst, wird der globale Selbstwert von Herrn White durch den Einsatz im Arbeitsintegrationsprogramm kaum positiv beeinflusst.

7.2 Frau D.

Die Aussagen von Frau D. lassen darauf schliessen, dass sie sich bei ihrer Selbstwerteinschätzung hauptsächlich auf ihre sozialen Kontaktfähigkeiten und bestehenden Beziehungen bezieht. Es fällt auf, dass sie den individuelle Fähigkeiten und der sozialen Überlegenheit nur einen untergeordneten Stellenwert beimisst. Dies ist wahrscheinlich auch auf die Sozialisation von Frau D. zurückzuführen und bestätigt die in Kapitel 2.4.3 geäusserte These, wonach ein interdependentes Selbstkonzept häufiger in Kombination mit der weiblichen Geschlechterrollensozialisation auftritt. Frau D. scheint unter der aktuellen Situation vergleichsweise wenig zu leiden. Dies könnte ein Hinweis für eine grundsätzlich akzeptierende Haltung gegenüber sich selbst sein.

Gemäss der Soziometer-Theorie passen Individuen ihre Selbstwerteinschätzungen laufend den Rückmeldungen an, die sie aus ihrer Umwelt erhalten. Der Selbstwert ist demnach ein Messinstrument, das angibt, inwiefern eine Person von ihrem sozialen Umfeld Wertschätzung und Akzeptanz erfährt. Frau D. wurde von einem Teil ihrer Familie dafür kritisiert, dass sie sich von ihrem Mann scheiden liess. Gemäss dieser Theorie dürfte sich dies negativ auf ihre Selbstwerteinschätzung ausgewirkt haben und die negativen Rückmeldungen aus dem Umfeld von Frau D. hätten sie dazu bewegen müssen, ihr Verhalten anzupassen, damit sie durch ihr Umfeld wieder positiver beurteilt wird. Ein solches Verhalten konnte bei Frau D. nicht beobachtet werden. Vielmehr begann sie die Quellen negativer Rückmeldungen zu meiden, indem sie den Kontakt abbrach. Ein Grund dafür könnte sein, dass sie für das Verhalten, das von ihren Brüdern missbilligt wurde, gleichzeitig positive Rückmeldungen von Sozialarbeitenden auf dem Sozialdienst und im Arbeitsprogramm erhalten hat.

Im Gegensatz zu Frau L. sagt Frau D., dass es ihr überhaupt nicht wichtig ist, was andere über sie denken. Dies steht im Widerspruch dazu, dass Frau D. sich bei ihrer Selbstbeurteilung in erster Linie auf die sozialen Kontaktfähigkeiten und Beziehungen abstützt. Auch hat sich Frau D. den negativen Rückmeldungen von zwei ihrer Brüder entzogen, indem sie den Kontakt zu ihnen abbrach. Gemäss der Selbstdarstellungstheorie internalisieren Personen die Fremdbilder, die andere von ihnen haben, wodurch sich diese auch auf das Selbstkonzept und die Selbstwerteinschätzung auswirken. Die Selbstdarstellungstheorie kann somit erklären, weshalb der Kontaktabbruch für Frau D. notwendig war, um ihren Selbstwert zu schützen. Es fällt auf, dass der sozioökonomische Status den Selbstwert von Frau D. im Vergleich zu den

anderen interviewten Personen nicht bedroht. Frau D. wuchs in einem ländlichen Gebiet in der Türkei auf. Sie ging nur vier Jahre zur Schule und half danach den Eltern im Haushalt. Dies ist ein Hinweis dafür, dass ihrer Bildung in ihrem Umfeld nur ein untergeordneter Stellenwert beigemessen wird. Ebenso wurde von Frau D. vermutlich nicht erwartet, dass sie einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Vielmehr wurde sie vermutlich dahingehend sozialisiert, zu heiraten und anschliessend als Mutter den Haushalt zu führen. Dies erklärt, weshalb sie dem sozioökonomischen Status einen untergeordneten Stellenwert beimisst. Als Hausfrau und Mutter kann sie sich den sozioökonomischen Status nicht selbst erarbeiten, vielmehr wird ihr dieser über den sozioökonomischen Status des Ehemanns zugeschrieben. Die Scheidung von ihrem Ehemann war im Verständnis ihrer Familie einem Statusverlust gleichzusetzen. Um sich selbst zu schützen, grenzte sie sich in der Folge von denjenigen Familienmitgliedern, die sie für ihre Selbständigkeit kritisierten, ab. Trotz diesem Ablösungsprozess geht aus den Aussagen von Frau D. hervor, dass sie dem sozioökonomischen Status bei der Selbstwerteinschätzung weiterhin einen geringen Stellenwert beimisst. Gleichzeitig kann der familiäre Hintergrund von Frau D. eine Erklärung bieten, weshalb sie den sozialen Kontaktfähigkeiten und dem Eingebundensein in funktionierende Beziehungen einen höheren Stellenwert beimisst als den individuellen Fähigkeiten.

Wie in Kapitel 3.2.1 beschrieben, hat die Meinung der Bezugspersonen aus der Kindheit auch während des späteren Lebens einen grossen Einfluss auf die Selbstwerteinschätzung einer Person. Dies sind in ihrem Fall die Geschwister und die Eltern. Wie im Interview beschrieben, hat Frau D. den Kontakt zu zwei Brüdern abgebrochen, weil diese nicht akzeptieren konnten, dass sie sich von ihrem Mann scheiden liess. Durch den Kontaktabbruch entzieht sich Frau D. den negativen Bewertungen ihrer Brüder. Dadurch schützt sie nicht zuletzt ihren Selbstwert. Auffallend ist, dass sie weiterhin mit einem Bruder, einer Schwester und den in der Türkei lebenden Eltern Kontakt hat.

7.2.1 Einfluss AIP

Frau D. erwähnt im Interview mehrmals, dass sie unter den fehlenden Sprachkenntnissen gelitten hat. Dies schränkte ihre sozialen Kontaktfähigkeiten in vielen Lebensbereichen ein. Wie oben beschrieben, bezieht sich Frau D. in ihrer Selbstwerteinschätzung in erster Linie auf ihre Fähigkeiten zur Kontaktaufnahme mit anderen Personen und das Eingebundensein in funktionierende Beziehungen. Einerseits konnte sie durch den Einsatz im AMI ihr Beziehungsnetz erweitern und andererseits konn-

te sie ihre Fähigkeiten zur Kontaktaufnahme verbessern, was sich positiv auf ihre Selbstwerteinschätzung auswirkt. Frau D. erwähnt im Interview mehrmals, dass die Verbesserung der sprachlichen Fähigkeiten zu einer Verbesserung der gesamten Situation beigetragen hat und eine Integration dadurch erst möglich wurde. Ein Beispiel dafür ist die Tagesmutter, die, seit Frau D. im AMI arbeitet, ihre Kinder betreut. Sie wurde mit der Zeit eine wichtige Bezugsperson von Frau D. So hilft sie ihr bei der Bewältigung von täglichen Herausforderungen und bestärkt sie zudem in ihrer Selbstständigkeit ohne Ehemann. Die positiven Rückmeldungen, die sie von der Tagesmutter wie auch von den Betreuungspersonen des AMI erhält, bestärken sie in ihren eigenen Wertvorstellungen und erleichtern so den Ablösungsprozess von den konservativeren Bezugspersonen aus ihrer Kindheit. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass durch die Teilnahme am Arbeitsintegrationsprogramm die soziale und berufliche Integration in der Schweiz und die gleichzeitige Ablösung aus alten Wertesystemen erleichtert wurden, was sich positiv auf die Selbstwerteinschätzung von Frau D. ausgewirkt hat. Frau D. betont, dass sie vor der Teilnahme am Arbeitsintegrationsprogramm oft einsam war und selten Gelegenheit hatte, sich mit anderen Menschen zu unterhalten. Wie eingangs erwähnt, beschreibt Frau D. vor allem die Kontaktmöglichkeiten, die sich ihr durch das AMI eröffnet haben, als positiv. Da auch ihre Selbstwerteinschätzung hauptsächlich auf diesen basiert, trug die Teilnahme am Arbeitsintegrationsprogramm massgeblich zu einer Verbesserung bei.

7.3 Frau L.

Im Gegensatz zu den anderen Interviewten, hat Frau L. ein Umfeld, in welchem sie mit vielen Menschen in Kontakt kommt und dadurch positive Erfahrungen sammeln kann. Trotzdem schätzt sie die vielen Kontaktmöglichkeiten im AMI sehr, wie sie mehrfach betont. Neben der Kontaktfähigkeit scheinen die befriedigenden sozialen Beziehungen für Frau L. von grosser Wichtigkeit zu sein.

Frau L. unterscheidet sich von den anderen interviewten Teilnehmenden mit ihrer Vorgeschichte. Im Gegensatz zu Herrn White und Frau L. war sie wiederholt in psychiatrischer Therapie. Sie litt in ihren letzten Lebensjahren oft unter Depressionen. Wie unter Punkt 2.3.7 beschrieben, neigen Menschen mit Depressionen häufig dazu, ihre eigene Zukunft schlechter zu sehen als dies Personen ohne Depressionen tun. Dieses Verhalten kann man auch in der Vergangenheit von Frau L. feststellen. So konnte sie sich vor dem Einsatz im Arbeitsintegrationsprogramm kaum vorstellen, dass eine Anstellung in einem Kleiderladen in Bern für sie erreichbar ist. Mittlerweile bewertet sie die Chancen auf einen Anstellung als Verkäuferin in einem Kleiderladen

als realistisch. Der unter Punkt 2.3.6 beschriebene „Above the average“ Effekt kann bei Frau L. nicht beobachtet werden. Dies ist typisch für Menschen, welche mit Depressionen zu kämpfen haben. Frau L. sagt, sie vergleiche ihre Arbeit nie mit den Leistungen von anderen Teilnehmenden. Es kann angenommen werden, dass sie ihre eigenen Leistungen schlechter einschätzt als die Leistung von anderen. Dies kann eine Erklärung dafür sein, dass sie angibt, keine Vergleiche mit den Leistungen anderer zu machen. Mit der Aussage, dass jeder seine eigenen individuellen Stärken hat, schützt sie sich vor dem direkten Vergleich mit der Leistung anderer. Mit dieser Argumentation haben die eigenen Leistungen keine Relevanz. Eine in dieser Arbeit dargestellte Strategie zum Schutz des Selbstwertes ist bei Frau L. kaum ersichtlich.

Der wirksamkeitsbasierte Selbstwert einer Person beruht auf ihren Möglichkeiten ihre Umwelt durch die eigenen Handlungen mitzugestalten (vgl. 3.1.2). Obwohl Frau L. am Arbeitsplatz nicht die Möglichkeit hat alternative Ziele zu verfolgen, genießt sie bei der Gestaltung der Verkaufsgespräche Freiheiten, die es ihr ermöglichen, von ihren Handlungen positive Rückschlüsse auf ihren Selbstwert zu ziehen. Dies ist nur möglich weil sie den Wert ihrer Arbeit erkennt und sich mit ihrer Rolle als Verkäuferin identifizieren kann.

Wie beschrieben, schätzt Frau L. ihren sozioökonomischen Status höher ein als den Status von Sozialhilfebeziehenden ohne Arbeitsintegrationsmassnahme. Diese Aussage deutet darauf hin, dass die Teilnahme am Arbeitsintegrationsprogramm für sie eine Stuserhöhung darstellt. Dass Frau L. vermutlich ein Bewusstsein für die gesellschaftlichen Hierarchien hat, lässt sich mit der sozialen Rollentheorie von Eagly erklären. Diese besagt, dass jüngere Frauen durch die Emanzipation den sozioökonomischen Status höher gewichten als ältere Frauen, welche in einer Gesellschaft aufgewachsen sind, in der ein traditionelleres Rollenbild verbreitet war. Im Gegensatz zu Frau D. wurde von ihr erwartet, dass sie einer Erwerbsarbeit nachgeht und selbst ein Einkommen erwirtschaftet. Neben dem Alter spielt bei der Unterschiedlichen Gewichtung des sozioökonomischen Status vermutlich auch der kulturelle Hintergrund eine Rolle (vgl. 3.3).

Wie unter Punkt 3.2.1 beschrieben, sind Grenzen für ein Kind sehr wichtig. Frau L. beschreibt im Interview, wie sich ihre Eltern nicht um sie gekümmert haben. Die Eltern schienen nicht anwesend, und gemäss Frau L. habe sich niemand für sie zuständig gefühlt. Indem die Eltern nicht anwesend waren, fand keine Grenzziehung durch diese statt. Es gab während einer gewissen Zeit keine Regeln. Gemäss Waibel

(2002) ist eine grenzenlose Welt eine riesige Überforderung für ein Kind. Die Grenzen müssen selber ausgelotet werden. Dies kann sehr mühsame und schmerzhaft Folgen für ein Kind haben (S. 143). Frau L. erwähnt ihren problematischen Umgang mit Alkohol. Sie geht deswegen kaum mehr in den Ausgang. Das kann eine Folge davon sein, dass sie nie behutsam an das Thema Alkohol herangeführt worden war und deshalb einen problematischen Umgang damit entwickelt hat. Waibel (2002) beschreibt eine weitere Funktion der Grenzziehung durch die Eltern. So schreibt sie, dass nicht zu beengende Grenzen für ein Kind sehr positive Auswirkungen haben. So bieten sie Schutz und Sicherheit. Ein Kind kann sich innerhalb der Grenzen frei und ungehindert bewegen. Sobald es die Grenzen verlässt weiss es, dass es innerhalb der Grenzen wieder Schutz suchen kann. Dies hat einen positiven Effekt auf das Selbstwertgefühl. Wenn dieser sichere Raum für ein Kind fehlt, ist das Leben geprägt von Ängsten. Frau L. zog bereits als sie 16 Jahre alt war von zuhause aus. In dieser Situation hatte sie gar keine Grenzen mehr in ihrem Leben und konnte machen, was sie wollte. Von den interviewten Personen spricht Frau L. am meisten über ihre Ängste. Diese Ängste begleiteten sie durch ihr Leben. Es quälte sie sogar die Angst, dass sie aufgrund von Fehlern wieder aus dem AMI ausgeschlossen werden könnte. Aufgrund der theoretischen Grundlagen von Waibel kann davon ausgegangen werden, dass eine Quelle der Ängste von Frau L. in der Erziehung der Eltern liegt. Waibel beschreibt weiter, dass Menschen, welche sich als Kind zu wenig geborgen fühlten, später vielfach mit Angst zu kämpfen haben (S. 144).

7.3.1 Einfluss AIP

Frau L. hat vor ihrem Einsatz im Arbeitsintegrationsprogramm ständig unter diversen Ängsten gelitten. Wie beschrieben können eine mögliche Quelle dieser Ängste die fehlenden Grenzen im Leben von Frau L. sein. Im AMI arbeitet sie in einer Organisation, welche ihr klare Grenzen vorgibt. Bei Übertretungen dieser Grenzen wird sie von den Vorgesetzten und den Betreuungspersonen darauf hingewiesen. Innerhalb der Grenzen kann sich Frau L. jedoch frei bewegen. Sie erzählt im Interview auch, wie sie selbständig Beratungsgespräche führt und sie dadurch neues Selbstvertrauen gewinnen kann. Dieser Freiraum innerhalb der Grenzen und das Vertrauen der Vorgesetzten geben ihr einen Ort der geschützt ist und an welchem sie sich entfalten kann. So beschreibt sie im Interview, wie sie mit jedem Gespräch sicherer wurde. Diese Sicherheit hat sich auch auf ihren Alltag ausserhalb des Arbeitsintegrationsprogrammes übertragen. So sagt sie, dass die Ängste abgenommen haben und sie selbstbewusster durch den Alltag geht. Durch die von ihr beschriebene ungenügende Betreuung durch die Eltern fühlte sie sich häufig nicht akzeptiert und geborgen. Das

AMI kann dieses Manko in der Gefühlswelt nicht komplett ersetzen. Trotzdem beschreibt sie, wie glücklich sie über die erhaltene Postkarte vom AMI während ihrer Zeit in der Tagesklinik war. Sie fühlte sich wieder willkommen und damit auch akzeptiert.

Wie oben aufgeführt, scheint für Frau L. der sozioökonomische Status wichtig in ihrem Leben zu sein. Durch den Einsatz sah Frau L. einen Aufstieg ihrer eigenen Person gegenüber dem Status zuvor. Somit hat das AMI einen positiven Einfluss auf das Selbstwertgefühl von Frau L. Ebenfalls hat das AMI einen positiven Einfluss auf die Ängste der Teilnehmerin. So konnte das Arbeitsintegrationsprogramm ihr einen Rahmen bieten, in welchem sie sich positiv entwickeln konnte und durch die Stärkung des Selbstwertgefühles ihre Ängste verringern. Im Gegensatz zu Herr White sieht Frau L. eine Verbesserung ihres sozioökonomischen Status. Eine Erklärung dafür kann sein, dass sie ihren Status zuvor schlechter eingestuft hat und durch die Teilnahme eine Steigerung sieht. So hatte das AMI einen wichtigen Einfluss auf die Stärkung ihres Selbstwertgefühles.

8 Fazit

In diesem Kapitel wird ein abschliessendes Fazit aus den Gesamtergebnissen gezogen und ausgehend davon die Fragestellung unserer Arbeit beantwortet. Anschließend wird beschrieben, welche Konsequenzen sich aus unseren Erkenntnissen für die Soziale Arbeit ergeben und wo weitere Forschungsprojekte anknüpfen könnten.

8.1 Beantwortung der Fragestellung

Um die Fragestellung dieser Arbeit beantworten zu können, wird diese nachfolgend noch einmal dargestellt.

Welchen Einfluss hat die Teilnahme an einem Arbeitsintegrationsprogramm auf die Selbstwerteinschätzung von Klienten und Klientinnen der Sozialen Arbeit?

Welche Rolle spielen dabei die Merkmale des Arbeitsplatzes, das familiäre Umfeld und der sozioökonomische Status?

Wie in den vorangehenden Kapiteln beschrieben, wurden zur Beantwortung dieser Fragestellung untersucht, worauf sich die Interviewpartner und Interviewpartnerinnen bei der Selbstwerteinschätzung abstützen und welchen Einfluss ausgewählte Einflussfaktoren wie die Merkmale des Arbeitsplatzes, die familiäre Erziehung sowie der tiefe sozioökonomische Status haben. Wie dargelegt wurde, wirkt sich die Teilnahme am Arbeitsintegrationsprogramm sehr unterschiedlich auf die Selbstwerteinschätzung der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen aus. Dies nicht nur bezüglich der Frage, ob der Selbstwert in positiver oder negativer Weise beeinflusst wurde, sondern auch hinsichtlich der Frage, weshalb das Arbeitsintegrationsprogramm unterschiedliche Wirkungen erzielt hat. Im folgenden Fazit sollen nicht nochmals die Ergebnisse aus den einzelnen Interviews rekapituliert werden. Vielmehr sollen zusammenfassende Erklärungen für die individuellen Unterschiede formuliert werden.

Wie beschrieben, basiert die Selbstwerteinschätzung auf fünf inhaltlichen Quellen, welche im Kapitel 2.4.3 dargestellt wurden. Bei unserer Einzelfallstudie fällt auf, dass vor allem die beiden Personen, welche sich bei ihrer Selbstwerteinschätzung auf die sozialen Kontaktfähigkeiten und das Eingebundensein in befriedigende soziale Beziehungen abstützen, durch das Arbeitsintegrationsprogramm zu einer positiveren Selbstbeurteilung gelangen konnten. Dies ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen,

dass im Arbeitsintegrationsprogramm auf einen wertschätzenden Umgang unter den Mitarbeitenden und zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten geachtet wird. Die Arbeitsorganisation ist so gestaltet, dass ein Austausch möglich und für die Auftragsbefreiung oftmals notwendig ist. Hier zeigt sich eine Stärke des Arbeitsintegrationsprogramms.

Es wurde deutlich, dass es für Herrn White, dessen Selbstwerteinschätzung hauptsächlich auf einer Beurteilung seiner individuellen Fähigkeiten basiert, schwieriger war, zu einer positiven Einschätzung des eigenen Werts zu gelangen. Dafür gibt es mehrere Erklärungen. Möglicherweise könnte es ein Hinweis dafür sein, dass die Arbeiten, die den Teilnehmenden im Arbeitsintegrationsprogramm auftragen werden, aufgrund der mangelnden Komplexität (vgl. Kapitel 3.1.1) keine positiven Rückschlüsse auf die individuellen Fähigkeiten zulassen. Gegen diese Hypothese spricht, dass sich alle interviewten Personen grundsätzlich positiv über die Aufgaben, die ihnen aufgetragen wurden, geäußert haben. Zudem wurden die Vielfältigkeit der Tätigkeiten sowie die Lernmöglichkeiten, die sich daraus ergeben, verschiedentlich betont. Daher ist es wahrscheinlicher, dass positive Rückschlüsse auf die individuellen Fähigkeiten dadurch erschwert werden, dass die Arbeit nicht entlohnt wird und sich die Teilnehmenden unterschiedlich stark bewusst sind, dass es sich um eine Anstellung im zweiten Arbeitsmarkt handelt. Der fehlende Lohn kann durch die Teilnehmenden als Zeichen dafür interpretiert werden, dass die Qualität der geleisteten Arbeit nicht den Anforderungen des ersten Arbeitsmarkts entspricht, was eine positive Beurteilung der eigenen Fähigkeiten erschwert. Auch das Bewusstsein über das insgesamt tiefere Leistungsniveau des zweiten Arbeitsmarktes kann dazu führen, dass die eigenen Fähigkeiten im gesamtgesellschaftlichen Vergleich tiefer eingeschätzt werden.

Es fällt auf, dass alle drei interviewten Personen in komplett verschiedenen Lebenslagen sind. Dies beeinflusst das Ergebnis dieser Arbeit. Auf jeder untersuchten Ebene können Unterschiede in der Vorgeschichte der Einzelfälle festgestellt werden. So haben alle der interviewten Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen unterschiedlichen Bezug zu der Arbeit. Während Herr White durch seine Berufsmusikerkarriere sehr erfolgreiche berufliche Momente erleben durfte, musste sich Frau L. vor allem mit beruflichen Niederlagen auseinandersetzen. Frau D. kann hingegen noch gar keine Berufserfahrung vorweisen. Diese Unterschiede bezüglich der beruflichen Vergangenheit und Vorbildung können erklären, weshalb sich die Teilnahme am Arbeitsintegrationsprogramm bei einigen Einzelfällen positiv und bei anderen negativ auf die

Selbstwerteinschätzung auswirkt. Davon kann folgende Hypothese abgeleitet werden: Personen, die in der Vergangenheit nur wenige berufliche Erfolge erzielen konnten, leiden weniger darunter, im zweiten Arbeitsmarkt angestellt zu sein, da eine Anstellung im zweiten Arbeitsmarkt für sie ein Aufstieg darstellt. Für Personen, die zuvor im ersten Arbeitsmarkt gearbeitet haben, bedeutet die Anstellung im zweiten Arbeitsmarkt ein Rückschritt, da dies für sie mit einem Statusverlust einhergeht. Dass sich der tiefe sozioökonomische Status unterschiedlich auf die Selbstwerteinschätzung der Einzelfälle auswirkt, liegt auch am unterschiedlichen Stellenwert, der diesem beigemessen wird. Diejenigen Interviewpartner, die dem sozioökonomischen Status bei der Selbstwerteinschätzung einen hohen Stellenwert beimessen und die Teilnahme am Arbeitsintegrationsprogramm gleichzeitig als Statusverlust wahrnehmen, sehen sich in ihrer Selbstwerteinschätzung bedroht. Offensichtlich wird die Teilnahme am Arbeitsintegrationsprogramm nicht von allen interviewten Personen als Statusverlust wahrgenommen, was, wie oben ausgeführt, mit dem beruflichen Hintergrund erklärt werden kann.

Die Familiengeschichten der drei Einzelfälle unterscheiden sich, wie in den vorangehenden Kapiteln dargestellt, grundlegend. Gemeinsam haben alle interviewten Personen, dass die familiären Beziehungen belastet sind. Das Arbeitsintegrationsprogramm bietet den befragten Teilnehmenden einerseits ein neues soziales Umfeld, welches ihnen erlaubt, sich von potenziell selbstwertbedrohenden Wertvorstellungen aus dem familiären Umfeld zu lösen. Andererseits kann diejenige Person, welche von der Familie für die Arbeitslosigkeit kritisiert wurde, nun eine Arbeitstätigkeit vorweisen und sich somit vor den selbstwertbedrohenden Rückmeldungen der Familie schützen. Es ist anzunehmen, dass die selbstwertbedrohenden Einflüsse der negativen Rückmeldungen aus dem familiären Umfeld durch die selbstwertdienlichen Wirkungen des Arbeitsintegrationsprogramms teilweise kompensiert werden können.

Es zeigte sich, dass die interviewten Personen ihre Chancen auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt sehr unterschiedlich beurteilen. Nur die beiden jüngeren Interviewpartnerinnen sprachen von einer Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen durch die Teilnahme am Arbeitsintegrationsprogramm. Dies führt zur Annahme, dass jüngere Personen, die zum ersten Mal an einer Arbeitsintegrationsmassnahme teilnehmen sich bezüglich ihrer Arbeitsmarktchancen mehr davon erhoffen, als ältere Personen, die bereits mehrere Jahre im Arbeitsintegrationsprogramm beschäftigt werden. Aus der Arbeitslosigkeitsforschung geht hervor, dass die Chancen, die sich eine Person auf dem Arbeitsmarkt errechnet, sich auch auf ihre Selbstwerteinschät-

zung auswirken (vgl. Kapitel 1.2). Ausgehend von diesen Beobachtungen und der Theorie kann folgende Hypothese formuliert werden: Der selbstwertverändernde Einfluss einer Teilnahme an einem Arbeitsintegrationsprogramm verläuft parallel zur Hoffnung der Teilnehmenden auf eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.

Abschliessend können folgende Hypothesen über die Selbstwerteinschätzung der an Arbeitsintegrationsprogrammen teilnehmenden Personen aufgestellt werden.

- 1. Personen die sich bei ihrer Selbstwerteinschätzung auf die ihre sozialen Kontaktfähigkeiten und das Eingebundensein in funktionierende Beziehungen abstützen, profitieren stärker von einem Einsatz bei einem Arbeitsintegrationsprogramm, als Personen deren Selbstwerteinschätzung auf ihren individuellen Fähigkeiten basiert.**
- 2. Die Vorgeschichte der Teilnehmenden beeinflusst, ob die Teilnahme am Arbeitsintegrationsprogramm als Statuszuwachs oder Statusverlust wahrgenommen wird. Der Stellenwert, der den sozioökonomischen Status beeinflusst den Zusammenhang zwischen diesem und der Selbstwerteinschätzung.**
- 3. Der Selbstwert von Personen die sich den gesellschaftlichen Hierarchien bewusst sind und dem sozioökonomischen Status einen hohen Stellenwert beimessen, leidet unter der offensichtlichen Entfernung des Arbeitsintegrationsprogrammes zum ersten Arbeitsmarkt.**
- 4. Die wahrgenommenen Arbeitsintegrationschancen beeinflussen den Zusammenhang zwischen Arbeitsintegration und Selbstwerteinschätzung.**

8.2 Folgen für die Soziale Arbeit

Im folgenden Kapitel wird festgehalten, welche Konsequenzen sich aus den oben formulierten Hypothesen für die zuweisenden Stellen und für die Arbeitsintegrationsprogramme ergeben.

8.2.1 Folgen für die zuweisenden Stellen

Grundsätzlich sollten bei einer Zuweisung, beispielsweise durch Sozialdienste, nicht nur eine mögliche Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt im Fokus stehen, sondern darüber hinaus auch mögliche Wirkungen des Arbeitsintegrationsprogramms auf den Selbstwert der Klienten und Klientinnen berücksichtigt werden. Der Selbstwerteinschätzung muss auch in den Beratungsgesprächen genügend Beachtung geschenkt werden, damit eine treffende Einschätzung über die bevorzugten inhaltlichen Quellen der Selbstwerteinschätzung gemacht werden kann. So ist bei Personen, welche sich bei ihrer Selbstwerteinschätzung auf die sozialen Fähigkeiten beziehen, eine Stärkung des Selbstwertes zu erwarten. Bei Personen, deren Selbstwert stärker von einer positiven Beurteilung der eigenen Fähigkeiten abhängt, ist eine positive Wirkung der Arbeitsintegrationsprogramme auf die Selbstwerteinschätzung weniger wahrscheinlich. Positive Rückschlüsse auf die individuellen Fähigkeiten werden durch eine Arbeitsumgebung, die sich durch ein im gesamtgesellschaftlichen Vergleich tieferes Leistungsniveau auszeichnet, erschwert. Daher sollten Personen, die sich bei der Selbstwerteinschätzung auf ihre individuellen Fähigkeiten beziehen, nach Möglichkeit in Programme, die sich durch ihre Nähe zum ersten Arbeitsmarkt auszeichnen, zugewiesen werden. Beispielsweise könnte eine Zuweisung in ein Teillohnmodell erfolgen. Die zuweisenden Sozialarbeitenden sollten auch der individuellen Gewichtung des sozioökonomischen Status Beachtung schenken. Personen, die dem sozioökonomischen Status bei der Selbstwerteinschätzung einen hohen Stellenwert beimessen, können unter einem niederschweligen Arbeitsintegrationsprogramm leiden. Deshalb ist es unabdingbar, dass bei der Zuweisung darauf geachtet wird, dass eine Person in ein Programm vermittelt wird, in welchem ihr Selbstwert gestärkt wird.

8.2.2 Folgen für die Arbeitsintegrationsprogramme

Ob Personen, die sich bei ihrer Selbstwerteinschätzung primär auf ihre individuellen Fähigkeiten beziehen, in den Integrationsprogrammen zu einer positiveren Selbstwerteinschätzung kommen, hängt zu grossen Teilen von den ihnen übertragenen Aufgaben ab. Wie beschrieben, müssen die Aufgaben ein gewisses Mass an Komplexität aufweisen. Zudem müssen die Mitarbeitenden selbstständig Entscheidungen treffen können und über Gestaltungsmöglichkeiten verfügen, um über die Arbeit positive Beurteilungen über ihren eigenen Wert vornehmen zu können. Besonders wünschenswert sind Arbeitsplätze, die Lernprozesse ermöglichen. Diese müssen nicht zwangsläufig direkt mit den Tätigkeiten in Verbindung stehen, sondern können beispielsweise über den Austausch mit Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen in deut-

scher Sprache stattfinden. Auf diesen Punkt wird, zumindest in der Institution, in der die interviewten Personen arbeiten, geachtet. Wie beschrieben spielen die wertschätzenden Beziehungen am Arbeitsplatz bei der Selbstwerteinschätzung einiger Teilnehmer und Teilnehmerinnen eine zentrale Rolle. Damit Personen, die sich bei der Selbstwerteinschätzung auf ihre sozialen Fähigkeiten beziehen, zu einer positiven Selbstwerteinschätzung gelangen können, sollten die Arbeitsintegrationsprogramme auf genügend Kontaktmöglichkeiten und ein positives Arbeitsklima achten. Dies kann beispielsweise durch Aufgaben, die eine Zusammenarbeit erfordern, und durch regelmässige positive Rückmeldungen der Vorgesetzten erreicht werden. Für die Arbeitsintegrationsprogramme besteht die Herausforderung darin, einzuschätzen, welche Personen in welchen Tätigkeitsbereichen innerhalb der Institution am leichtesten zu einer positiven Selbstwerteinschätzung gelangen können.

Bei einigen Klienten und Klientinnen beeinflusst der tiefe sozioökonomische Status die Selbstwerteinschätzung negativ. Dieser wird im Arbeitsintegrationsprogramm anhand des fehlenden Einkommens, dem geringen beruflichen Ansehen und der Stellenfunktion deutlich. Insbesondere die Tatsache, dass die Stellenfunktion der Mitarbeitenden als „Teilnehmende“ bezeichnet wird, kann sich negativ auf die Selbstwerteinschätzung auswirken. Die Arbeitsintegrationsprogramme können mit einem angepassten Aussenbild dieser negativen Selbstwerteinschätzung entgegenwirken. Indem nicht für jedermann ersichtlich ist, dass die Sozialfirma im zweiten Arbeitsmarkt agiert, kann der Selbstwert der Teilnehmenden geschützt werden. Die Mitarbeitenden von Arbeitsintegrationsprogrammen erhalten für den Arbeitseinsatz höchstens eine Integrationszulage direkt vom Programm. Sie erhalten die Sozialhilfe nach wie vor vom zuständigen Sozialdienst. Eine direkte Auszahlung durch das AIP würde der geleisteten Arbeit einen höheren Wert geben, wodurch selbstwertdienliche Rückschlüsse auf die eigenen Fähigkeiten erleichtert würden. Gleichzeitig wäre es aus einer Selbstwertperspektive wünschenswert, dass Klienten und Klientinnen, die in einem Arbeitsintegrationsprogramm arbeiten, während dieser Zeit keine Rechenschaft über ihre finanziellen Verhältnisse ablegen müssten. In Fällen, in denen kein zusätzlicher Beratungsbedarf besteht, könnten die Klienten und Klientinnen vorübergehend vom Sozialdienst abgelöst werden, was sich mit grosser Wahrscheinlichkeit positiv auf den Selbstwert auswirken würde. Dies wird bereits heute in den sogenannten Abklärungsplätzen so gehandhabt, dort allerdings aus anderen Gründen.

8.3 Ausblick

Insbesondere die im Schlussteil formulierten Hypothesen bieten sich an um in weiteren Forschungsprojekten auf ihre Plausibilität überprüft zu werden. Interessant wäre zudem die Untersuchung der Selbstwertveränderung anhand einer quantitativen Forschung. Der Fokus einer nächsten Forschungsarbeit könnte zudem den Unterschied der Selbstwertveränderung bei einer Teilnahme an einem Arbeitsintegrationsprogramm zwischen Männern und Frauen näher beleuchten. In einem Pilotprojekt könnte zudem die Selbstwertauswirkungen einer direkten Lohnzahlung der Arbeitsintegrationsprogramme an die Teilnehmenden erforscht werden. In dieser Arbeit konnte der Zusammenhang der Arbeitsplatzmerkmale und der Selbstwerteinschätzung nur verallgemeinernd untersucht werden. Eine Analyse eines Arbeitsintegrationsprogrammes mit den dargestellten Arbeitsplatzmerkmalen im Fokus wäre sehr spannend.

8.4 Dank

An dieser Stelle möchten wir allen Personen und Institutionen danken, die uns während dem Entstehungsprozess dieser Arbeit begleitet und unterstützt haben. Ganz herzlich danken wir Herrn Prof. Dr. Christian Vogel für die professionelle Fachbegleitung.

Wir möchten auch unseren Familien und Freunden danken, die uns während der Entstehung dieser Arbeit motivierend gestützt haben. Besonderen Dank an das AMI Ittigen, insbesondere Sonia Kumar für die Vermittlung der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen sowie an Salome Guida für die Korrektur dieser Arbeit.

9 Quellen

- AMI – Aktive Integration. (2015). *Betriebskonzept*. Abgerufen von www.amiittigen.ch
- Aeppli, Daniel C. (2005). *Wirkungen von Beschäftigungsprogrammen für ausgesteuerte Arbeitslose*. Abgerufen von http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/nfp/nfp45/NFP45_Aeppli_SB
- Adam, Stefan M. (2008). *Die Sozialfirma – wirtschaftlich arbeiten und sozial handeln. Beiträge zu einer sozialwirtschaftlichen Innovation*. Bern: Haupt Verlag.
- Ant, Marc. (2004). *Auswirkungen von Kompetenzbilanzen auf das Selbstwertgefühl von Arbeitslosen*. Luxemburg: Edition d’Lëtzebuerger Land.
- Azariadis, Costas. (1981). Self-Fulfilling Prophecies. Erschienen in: *Journal of Economic Theory*. Philadelphia: Department of Economics, University of Pennsylvania, 25, 380-396.
- Baumeister, Roy F., Heatherton, Todd F. & Tice, Dianne M. (1993). When ego threats lead to self-regulation failure. Negative consequences of high self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 141-156.
- Beehr, T. A. (1976). Perceived situational moderators of the relationship between subjective role ambiguity and role strain. *Journal of Applied Psychology*, 61, 35-40.
- Berglas, Steven & Jones, Edward E. (1978). Drug choice as a self-handicapping strategy in response to noncontingent success. *Journal of personality and social psychology*, 36, 405-417.
- Blick.ch. (2014). *400 Sozialfirmen machen 630 Mio. Franken Umsatz. Irrsinn-Branche boomt*. Konsultiert unter <http://www.blick.ch/news/schweiz/irrsinn-branche-boomt-400-sozialfirmen-machen-630-mio-franken-umsatz-id3143102.html>.
- Brief, Arthur P., Konovsky, Mary. A., Goodwin, Rik & Link, Karen. (1995). Inferring the meaning of work from the effects of unemployment. *Journal of Applied Psychology*, 25, 693-711.
- Campbell, Jennifer D. (1986). Similarity and uniqueness - The effects of attribute type, relevance, and individual differences in self-esteem and depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 281-294.
- Cooley, Charles Horton. (1902). *Human Nature and the Social Order*. New York, Chicago, Boston: Charles Scribner’s Sons.
- Coppersmith, Stanley. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman.

- Dauerheimer, Dirk, Stahlberg, Dagmar, Frey, Dieter & Petersen, Lars-Eric. Die Theorie des Selbstwertschutzes und der Selbstwerterhöhung. In Dieter Frey & Martin Irle (Hrsg.), *Theorie der Sozialpsychologie. Band 3. Motivations-, Selbst- und Informationsverarbeitungstheorien*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Eagly, Alice H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-role Interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Feick, David L. & Rhodewalt, Frederick. (1997). The double-edged sword of self-handicapping - Discounting, augmentation, and the protection and enhancement of self-esteem. *Motivation and emotion*, 21, 147-163.
- Ferring, Dieter. & Filipp, Sigrun-Heide. (1996). Messung des Selbstwertgefühls: Befunde zu Reliabilität, Validität und Stabilität der Rosenberg-Skala. *Diagnostica*, 42, 284-292.
- Franks, David D. & Marolla, Joseph (1976). Efficacious Action and Social Approval as Interacting Dimensions of Self-Esteem: A Tentative Formulation Through Construct Validation. *Sociometry*, 39, 466-482.
- French, John. R. P., Jr. (1963). The social environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 19, 39-56.
- Festinger, Leon. (1954). A Theory of social comparison processes. *Human relations*, 7, 117-140.
- Gecas, Viktor & Seff, Monica (1989). Social Class, Occupational Conditions & Self Esteem. *Sociological Perspectives*, 32, 353-364.
- Gecas, Viktor & Schwalbe, Michael L. (1983). Beyond the Looking-Glass Self - Social Structure and Efficacy-Based Self-Esteem. *Social Psychology Quarterly*, 46, 77-88.
- Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern. (2014). *Detaillkonzept Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe* [PDF]. Abgerufen von <http://www.gef.be.ch>
- Goyette, Kimberly & Xie, Yu. (1999). Educational Expectations of Asian American Youths - Determinants and Ethnic Differences. *Sociology of Education*, 72, 22-36.
- Greenberg, Jeff, Solomon, Sheldon, Pyszczynski, Tom, Rosenblatt, Abram, Burling, John, Lyon, Deborah & Simon, Linda. (1997). Why do people need self-esteem? Converging evidence that self-esteem serves an anxiety-buffering function. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 913-922.
- Hackman, J. Richard, & Lawler, Edward. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- James, Willam. (1890). *The Principles of Psychology*. New York: Dover Publications.

- Kohn, Melvin L. & Schooler, Carmi (1973). Occupational Experience and Psychological Functioning: An Assessment of Reciprocal Effects. *American Sociological Review*, 38, 97-118.
- Kohut, Heinz. (1979). *Die Heilung des Selbst*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Lamnek, S. (2010). *Qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Klatetzki, Thomas. (2012). Regeln, Emotionen und Macht: Eine interaktionistische Skizze. In Stephan Duschek, Michael Gaitanides, Wenzel Matiaske, Günther Ortmann (Hrsg.), *Organisationen regeln. Die Wirkmacht kooperativer Akteure*. (S. 94 - 108). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Larwood, Laurie & Whittaker, William. (1977). Managerial myopia: Self-serving biases in organizational planning. *Journal of Applied Psychology*, 62, 194-198.
- Leary, Mark R., Tambor, Ellen S., Terdal, Sonja K. & Downs, Deborah L. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor - the sociometer hypothesis. *Journal of personality and social psychology*, 3, 518-530.
- Markus, Hazel Rose & Kitayama, Shinobu. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- Maslow, Abraham. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Miller, Dale T. & Ross, Michael. (1975). Self-serving biases in the attribution of causality - fact or fiction? *Psychological Bulletin*, 82, 213-225.
- Mortimer, Jeylan T. & Lorence, Jon. (1979). Occupational Experience and the Self-Concept: A Longitudinal Study. *American Journal of Sociology*, 42, 307-323.
- Mummendey, Hans Dieter. (2006). *Psychologie des „Selbst“*. Theorien, Methoden und Ergebnisse der Selbstkonzeptforschung. Göttingen: Hogrefe.
- Mummendey, Hans Dieter. (2002). Selbstdarstellungstheorie. In Dieter Frey & Martin Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie. Bd. III. Motivations-, Selbst- und Informationsverarbeitungstheorien*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Przyborski A. & Wohlrab-Sahr M. (2010). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Rosenberg, Morris (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: Princeton University Press.
- Satir, Virginia. (1990). *Kommunikation, Selbstwert, Kongruenz. Konzepte und Perspektiven familientherapeutischer Praxis*. Paderborn: Junfermann Verlag.
- Schachinger, E. (2002). *Das Selbst, die Selbsterkenntnis und das Gefühl für den eigenen Wert. Einführung und Überblick*. Bern: Verlag Hans Huber.

- Schmitz, Daniela, Wüthrich, Bernadette, Amstutz, Jeremias. (2014). Im Spannungsfeld von sozialen und ökonomischen Zielen. *Panorama. Fachzeitschrift für Berufsberatung, Berufsbildung, Arbeitsmarkt*, 28, 31.
- Schütz, Astrid. (2000). *Psychologie des Selbstwertgefühls. Von Selbstakzeptanz bis Arroganz*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schwalbe, Michael L. (1985). Sources of Self esteem in work: What's important for whom? *Work and Occupations*, 15, 24-35.
- Schwalbe, Michael L. & Staples, Clifford L. (1991). Gender Differences in Sources of Self-Esteem. *Social Psychology Quarterly*, 54, 158-168.
- Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe. (2012). *Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe* [PDF]. Abgerufen von <http://www.skos.ch>.
- Semmer, Norbert K. & Jacobshagen, Nicola. (2010). Feedback im Arbeitsleben – eine Selbstwert-Perspektive. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 41, 39-55.
- Simpson, C. Kenneth & Boyle, David. (1975). *Educational and psychological measurement*, 35, 897-904.
- Snyder, Melvin L., Stephan Walter G. & Rosenfield, David. (1976). Egotism and attribution. *Journal of personality and social psychology*, 33, 435-441.
- Svenson, Ola. (1981). Are we all less risky and more skillful than our fellow drivers? *Acta Psychologica*, 47, 143-148.
- Tschudi, Carlo. (2008). Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Privatisierung geschützter Arbeitsplätze. In: Adam, Stefan M. (2008). *Die Sozialfirma – wirtschaftlich arbeiten und sozial handeln. Beiträge zu einer sozialwirtschaftlichen Innovation*. Bern: Haupt Verlag.
- Tharenou, Phyllis & Harker, Phillip. (1982). Organizational correlates of employee self-esteem. *Journal of Applied Psychology*, 67, 797-805.
- Thompson, Duane E. (1971). Favourable self-perception, perceived supervisory style, and job satisfaction. (1971). *Journal of Applied Psychology*, 55, 349-352.
- Twenge, Jean M. & Campbell, W. Keith. (2001). Age and birth cohort differences in self-esteem: A Cross-Temporal Meta-Analysis. *Personality & Social Psychology Review*, 5, 321-344.
- Twenge, Jean M. & Campbell, W. Keith. (2002). Self-esteem and socioeconomic status - A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 6, 59-71.
- Wacker, Alois & Kolobkova, Anna. (2000). Arbeitslosigkeit und Selbstkonzept – ein Beitrag zu einer kontroversen Diskussion. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, 69-82.

- Waibel, Eva Maria. (2002). *Erziehung zum Selbstwert. Persönlichkeitsförderung als zentrales pädagogisches Anliegen*. Donauwörth: Ludwig Auer GmbH.
- Warner, W. Loyd. (1949). *Social class in America*. Chicago: Science Research Association.
- Weber, Max. (1972). *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Weinstein, Neil D. (1980). *Unrealistic optimism about future life events*. *Journal of personality and social psychology*, 39, 806-820.
- Wiltfang, Gregory L., & Scarbecz, Mark. (1990). Social class and adolescents' self-esteem: Another look. *Social Psychology Quarterly*, 53, 174–183.
- Witzel, A. (2000). *Das problemzentrierte Interview*. Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Research. Zugriff am 01.02.2014 auf <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2520>
- Wolski-Prenger, Friedrich & Rothard, Dieter. (1996). *Soziale Arbeit mit Arbeitslosen. Beratung, Bildung, Selbstorganisation*. Weinheim: Beltz.
- Wurmser, Leon. (1990). *Die Maske der Scham. Die Psychoanalyse von Schameffekten und Schamkonflikten*. Berlin: Springer Verlag.

10 Anhang

10.1 Leitfaden Interview

Arbeit
<ul style="list-style-type: none"> • Was bedeutet für Sie Arbeit? • Weswegen haben Sie sich entschieden zum AMI zu kommen? • Was ist Ihnen wichtig, damit Sie sich gut fühlen bei der Arbeit? • Können Sie im AMI eine ihren Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit ausführen? Sind sie stolz auf ihre Arbeit? • Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden? Kommen Sie gut mit Ihren Arbeitskollegen aus? Wie wichtig ist Ihnen ein angenehmes Arbeitsklima? • Fühlen Sie sich besser seit Sie im AMI arbeiten? Falls ja, was macht es aus, dass es Ihnen besser geht? Falls nein, was müsste geändert werden? • Fühlen Sie sich mehr <i>gebraucht</i>, seit Sie hier arbeiten?
Soziales Umfeld
<p><u>Familie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie ist Ihr Kontakt zu den Eltern? Können Sie ihre Beziehung zu den Eltern beschreiben? Wie wichtig ist ihnen eine gute Beziehung zu Ihren Eltern? • Auf was haben Ihre Eltern in der Erziehung geachtet? • Durften Sie im Vergleich zu den Kollegen viel oder wenig? Gab es strikte Regeln und Verbote oder waren die Vorschriften eher diskutierbar? • Evtl. Partner: Hat Ihre Arbeitslosigkeit einen Einfluss auf die Beziehung/Ehe? • Was machen Ihre Eltern/Geschwister? <p><u>Umfeld</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Können Sie Ihr soziales Umfeld ein bisschen beschreiben? Mit wem verbringen Sie Ihre Freizeit? • Wie wichtig sind Ihnen die Kollegen? • Hat Ihre Arbeitslosigkeit einen Einfluss auf die Beziehung zu Ihren Kollegen? • Sind Ihre Kollegen mehrheitlich erwerbstätig? • Sprechen Sie viel über den Job, wenn Sie mit Kollegen unterwegs sind?
Status
<u>Bildung</u>

- Was für eine Bildung/Ausbildung haben Sie absolviert? Sind sie zufrieden mit dem erreichten Abschluss? Evtl. bereuen Sie, dass Sie nicht mehr gemacht haben?
- Haben Sie die Kritiken von den Lehrern, Lehrmeistern getroffen?
- Was haben Ihre Kollegen für Ausbildungen?
- Was haben Ihre Eltern für Ausbildungen?

Beschäftigung

- Ist es Ihnen wichtig, was die Kollegen über Ihre Job denken?
- Hat es Sie stark gestört, arbeitslos zu sein?

Einkommen

- Wie wichtig ist Ihnen Geld in ihrem Leben?
- Wie wichtig ist bei einem Job die Entlohnung?
- Leiden Sie unter den knappen finanziellen Mitteln?

10.2 Kategoriensystem

Aspekte der Selbstbeurteilung			
Kategorie	Unterka- tegorien	Definition	Ankerbeispiel
Individuelle Fähigkeiten	mit AIP	Erfolge oder Fähigkeiten die einen Einfluss auf das Selbstbewusstsein haben. Diese Situationen wurden durch das AIP möglich gemacht oder geschahen aufgrund einer Situation welche im Zusammenhang mit dem AMI stand.	<i>Auch jetzt als ich das zweite Mal hier begonnen habe, innerhalb einer Woche verflog meine Nervosität. Für diese Verbesserung bin ich sehr glücklich.</i>
	ohne AIP	Erfolge oder Fähigkeiten die einen Einfluss auf das Selbstbewusstsein haben. Diese Situationen wurden ausserhalb des AIP erlebt.	<i>Diese Eigenschaft kommt daher, weil ich mal Musik gemacht habe und dort ist dies erforderlich oder, dass man einfach probiert perfekt zu sein obwohl dies eine Illusion ist oder, perfekt sein kann man nicht.</i>
Grundhaltung Selbstakzeptanz	mit AIP	Diese Kategorie beschreibt die Grundhaltung einer Person, wonach die Akzeptanz der eigenen Fehler und Schwächen Quelle ihres Selbstwertes ist. Alle Erwähnungen welche im Zusammenhang des AIP stehen kommen in diese Unterkategorie.	<i>Vor allem das ich sagen kann: "Ich arbeite wieder".</i>
	ohne AIP	Diese Kategorie beschreibt die Grundhaltung einer Person, wonach die Akzeptanz der eigenen Fehler und Schwächen Quelle ihres Selbstwertes ist. Alle Erwähnungen welche nicht im Zusammenhang des AIP stehen kommen in diese Unterkategorie.	<i>Als ich aber die Tagesklinik nicht mehr hatte, hat mich die Arbeitslosigkeit wieder runter gerissen und der Kreislauf begann wieder zu drehen.</i>
Soziale Kontaktfähigkeit	mit AIP	Die Fähigkeit zum Knüpfen sozialer Kontakte im Rahmen des AIP.	<i>Das AMI mein Leben komplett verändert. Wegen der Sprache, dem Selbstvertrauen, wegen Kontakten und auch sonst.</i>
	ohne AIP	Die Fähigkeit zum Knüpfen sozialer Kontakte ohne AIP.	<i>Ich unternahme sehr viel mit meinem Freund und versuche ab und zu meine Mutter zu besuchen. Die-</i>

			<i>se wohnt jedoch im Aargau und es ist schlicht nicht immer möglich, auf Besuch zu gehen</i>
Soziale Überlegenheit	mit AIP	Beschreibt die Fähigkeit einer Person, andere Menschen zu beeinflussen oder zu manipulieren. Es ist die Einschätzung einer Person, den Personen in ihrem jeweiligen Umfeld überlegen zu sein. In dieser Kategorie bezieht sich die Fähigkeit auf alles im Rahmen des AIP.	<i>Meine Devise ist immer, zuerst denken und dann handeln. Viele Leute die stellen einfach das Hirn ab. Es gibt sicher Sachen, die mache ich besser. Dies ist sicherlich auch meiner Erfahrung zu verdanken.</i>
	ohne AIP	Beschreibt die Fähigkeit einer Person, andere Menschen zu beeinflussen oder zu manipulieren. Es ist die Einschätzung einer Person, den Personen in ihrem jeweiligen Umfeld überlegen zu sein. In dieser Kategorie bezieht sich das auf das AIP.	<i>Ja wenn ich mit jemanden gesprochen habe, sprachen wir meistens auch über das Thema. Dies war kein Problem für mich.</i>
Befriedigende Soziale Kontakte	mit AIP	Diese Kategorie umfasst alle Aussagen betreffend sozialer Beziehungen innerhalb des AIP.	<i>Alle sind hier im AMILINO super und ich habe zu allen ein gutes Verhältnis.</i>
	ohne AIP	Diese Kategorie umfasst alle Aussagen betreffend sozialer Beziehungen ausserhalb des AIP.	<i>Ich habe Kontakt mit einem Bruder und der Schwester. Mit den anderen zwei Brüdern habe ich keinen Kontakt mehr.</i>

Einflussfaktoren

Kategorie	Unterkategorien	Definition	Ankerbeispiel
Arbeit	Komplexität der Aufgaben mit AIP	Abwechslungsreiche Aufgaben, die herausfordernd sind, Lernprozesse auslösen und Entscheidungen von den Mitarbeitenden verlangen im Rahmen des Arbeitsintegrationsprogrammes.	<i>Meine Devise ist immer, zuerst denken und dann handeln. Viele Leute die stellen einfach das Hirn ab. Es gibt sicher Sachen, die mache ich besser. Dies ist sicherlich auch meiner Erfahrung zu verdanken. Es gibt auch Leute, die haben Probleme mit dem Körper.</i>
	Autonomie bei der Arbeit	Autonomie wird dabei als Möglichkeit einer Person alternative Ziele zu entwickeln und zu verfolgen verstanden. Die Kontrolle über die eigene Zeit und	<i>Wenn der Chef sagt, so machen wir's, dann machen wir das so. Da gibt es für mich auch keine Diskussionen</i>

		den eigenen Körper sowie die Unabhängigkeit von hierarchischer Autorität im Rahmen des AIP.	
	Stellenfunktion	Über die Stellenfunktion wird der Status innerhalb der Firma gegen aussen kommuniziert.	<i>Ja ich würde mich gut fühlen, wenn ich einer normalen Arbeitstätigkeit nachgehen könnte. Ein bezahlter Job sozusagen. Einfach ein richtiger Job. Wenn die Arbeit so honoriert würde, dann würde ich sofort hier bleiben und zwar bis zur Pension.</i>
	Einkommen		
Familie	Erziehung	Alle Erwähnungen der Interviewten Personen die in den Bereich der Kindheit und Erziehung standen.	<i>Sie haben mir viel erlaubt. Ich finde auch das ist gut.</i>
	Reaktionen der Familie	Reaktionen der Eltern oder Geschwister auf den Teilnehmenden des Arbeitsintegrationsprogrammes.	<i>In meinem Hinterkopf war auch immer der Gedanke, ich will jetzt endlich arbeiten damit ich ihnen sagen kann: "ich arbeite wieder". Da es dann lange nicht so war, wollte ich mich auch nicht unbedingt bei ihnen melden. Sie haben sich dann auch sorgen um mich gemacht.</i>
Sozioökonomischer Status		Alle Aussagen die mit Bildungsstand, berufliches Ansehen, Einkommen oder eine Kombination dieser Faktoren sind. Ebenfalls werden alle Aussagen gesammelt, welche die soziale Klasse beziehungsweise Aussagen der Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe beschreiben.	<i>Ja natürlich. Das ist ja klar. Das liegt doch auf der Hand. Wenn sie zuunterst wären würde es ihnen auch so gehen. Jeder schämt sich. Das hat nichts mit dem Vorleben zu tun.</i>

10.3 Einwilligungserklärung

Erklärung des/der Studierenden

Hiermit erklärt/erklären

- dass die auf Tonträger aufgenommenen Daten dem Amts- und Berufsgeheimnis sowie den Bestimmungen des Datenschutzes unterstehen,
- dass alle von der interviewten Person / den interviewten Personen gemachten Angaben und Aussagen vollständig anonymisiert werden, so dass ein Rückschluss auf die interviewte Person / die interviewten Personen nicht möglich sein wird,
- und dass nach Transkription des aufgenommenen Interviews und nach Begutachtung der Bachelor-Thesis durch den/die ErstgutachterIn sämtliche auf Tonträger aufgenommenen Daten unwiderruflich gelöscht werden.
- dass alle von der interviewten Person gemachten Angaben und Aussagen nur im Rahmen der Bachelor-Thesis verwendet werden, wobei ein Exemplar der Bachelor-Thesis in der Bibliothek des Fachbereichs Soziale Arbeit publiziert wird. Weitere Verwendungen (z.B. Publikation in der Soziothek) bedürfen der ausdrücklichen Zustimmung der interviewten Person.

Ort / Datum:

Unterschrift:

Erklärung des/der Interviewten

Ich bin/wir sind über den Einsatz, Sinn und Zweck der Tonträgeraufnahme informiert worden und stimme/stimmen der Aufnahme des Interviews zu.

Ich/wir bin/sind einverstanden, dass die Aufzeichnungen unter Wahrung des Amts- und Berufsgeheimnisses und der Bestimmungen des Datenschutzes für die erwähnte Bachelor-Thesis verwendet werden.

Ort / Datum:

Unterschrift: