

CAS Supported Employment – Arbeitsintegration

Modul 10: Arbeitsintegration aus wissenschaftlicher Sicht

Dozent: Prof. Dr. Peter Schallberger

www.peterschallberger.ch

peter.schallberger@hispeed.ch

Leitidee:

Die Lehrveranstaltung vermittelt Einblicke in aktuelle wissenschaftliche Forschungen zu Fragen der Arbeitsintegration. Sie bietet gleichzeitig die Gelegenheit, unterschiedliche professionelle Grundhaltungen und Leitorientierungen, die sich im Handlungsfeld der Arbeitsintegration auffinden lassen, kritisch zu reflektieren und mit den Prinzipien des *Supported Employment* zu vergleichen.

Lernziele:

- (1) Die Teilnehmenden wissen, in welchen unterschiedlichen Hinsichten wissenschaftliche Forschung einen Beitrag zur Entwicklung von Professionalität im Handlungsfeld der Arbeitsintegration leisten kann. Sie kennen die Funktion von Wissenschaft in der Gesellschaft.
- (2) Die Teilnehmenden kennen ausgewählte wissenschaftliche Befunde zu Fragen der Ausgestaltung sowie der Wirkung von Massnahmen der Arbeitsintegration.
- (3) Die Teilnehmenden besitzen ein verfeinertes begriffliches Instrumentarium, um in Fragen der Arbeitsintegration sowie der aktivierenden Sozialpolitik eine eigene Position zu vertreten.
- (4) Die Teilnehmenden sind in der Lage, die Praxis des *Supported Employment* im Lichte alternativer Praktiken im Feld der Arbeitsintegration kritisch zu reflektieren und die eigene Position argumentativ zu begründen.
- (5) Die Teilnehmenden besitzen ein geschärftes Bewusstsein sowohl für die Chancen, die mit Praktiken der professionellen Unterstützung und *Hilfeleistung* im Feld der Arbeitsintegration verbunden sind, als auch für deren Gefahren.
- (6) Die Teilnehmenden reflektieren wiederkehrend die eigene Haltung, die sie in der professionellen Praxis gegenüber ihren Klientinnen und Klienten einnehmen.

Inhaltsverzeichnis

1. ZUM VERHÄLTNIS VON WISSENSCHAFTLICHER FORSCHUNG UND PROFESSIONELLER PRAXIS	3
1.1 TÄTIGKEITSFELDER VON WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLERN	3
1.2 FUNKTIONEN SOZIALWISSENSCHAFTLICHER FORSCHUNG	4
1.3 GRUNDPRINZIPIEN WISSENSCHAFTLICHER FORSCHUNG	5
1.4 GEGENSTÄNDE WISSENSCHAFTLICHER FORSCHUNG IM THEMENFELD „ARBEITSINTEGRATION“	5
2. WISSENSCHAFTLICHE BEFUNDE ZU DEN URSACHEN VON ARBEITSLOSIGKEIT UND ERSCHWERTER INTEGRATION	6
2.1 STRUKTURELLE URSACHEN VON ARBEITSLOSIGKEIT (MAKROEBENE)	6
2.2 WANDEL UNTERNEHMERISCHER MENTALITÄTEN (MESOEBENE)	7
2.3 URSACHEN AUF DER INDIVIDUALEBENE (MIKROEBENE)	7
2.4 ERSCHWERNISSE BEI DER EINGLIEDERUNG ODER WIEDEREINGLIEDERUNG IN DEN ARBEITSMARKT	10
2.4 DISKUSSION.....	12
3. BEFUNDE ZUM WANDEL DER SOZIALPOLITIK IN RICHTUNG „AKTIVIERUNG“	13
3.1 DIE AKTIVIERUNGSPOLITISCHE WENDE.....	13
3.2 DIE SOZIALWISSENSCHAFTLICHE KRITIK AM AKTIVIERUNGSPARADIGMA	15
4. EVALUATIONSTUDIEN ZUR WIRKUNG VON MASSNAHMEN DER ARBEITSINTEGRATION IM ALV UND IV-BEREICH.....	17
4.1 REINTEGRATIONSWIRKSAMKEIT – AUSGEWÄHLTE BEFUNDE (ALV).....	17
4.2 MAKROÖKONOMISCHE EFFEKTE (ALV)	18
4.3 WIE WIRKSAM WAREN DIE ZURÜCKLIEGENDEN REFORMEN DER IV?.....	19
5. LEITORIENTIERUNGEN DES HANDELNS UND PROFESSIONELLE HALTUNGEN IN ARBEITSINTEGRATIONSPROGRAMMEN: DIE STUDIE „PRAXIS DER AKTIVIERUNG“	19
5.1 FORSCHUNGSANLAGE DER STUDIE	19
5.2 TYPOLOGIE: LEITPARADIGMEN DES HANDELNS IN SCHWEIZER ARBEITSINTEGRATIONSPROGRAMMEN.....	20
6. PROFESSIONALITÄT SOZIALARBEITERISCHEN HANDELNS	24

6.1 IST <i>SUPPORTED EMPLOYMENT</i> EINE PROFESSIONALISIERUNGSBEDÜRFTIGE TÄTIGKEIT?.....	24
6.2 GEFÄHRDUNGSQUELLEN VON PROFESSIONALITÄT IN DER SOZIALEN ARBEIT	26
6.3 PROFESSIONELLE GRUNDHALTUNGEN: ENTSCHEIDUNGSALTERNATIVEN IN DER PROFESSIONELLEN PRAXIS DER ARBEITSINTEGRATION	28
7. ANSCHAUUNGSMATERIAL: DER FILM „ASSESSMENT“ VON MISCHA HEDINGER.....	31

1. Zum Verhältnis von wissenschaftlicher Forschung und professioneller Praxis

1.1 Tätigkeitsfelder von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Tätigkeitsfelder (Lead)	Adressat	Ziel	Zweck
Forschung	<u>Wissenschaft</u> ; Profession; Politik; Verwaltung	Problematisierung und Hinterfragung etablierter Praktiken; Bereitstellung von Grundlagenwissen; forschungsbasierte Ausformulierung professioneller „Kunstregeln“	„zweckfreie“ Erkenntnis; Bereitstellung von Grundlagenwissen, das als Reflexionswissen genutzt werden kann (aber nicht muss); „Kritik“ im Sinne der wiederkehrenden Hinterfragung und Problematisierung etablierter Praktiken
Lehre	(künftige) <u>Professionelle</u>	Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse (Grundlagenwissen; Wissen über „Kunstregeln“ der Profession) Schaffung von Räumen für eine <i>vorübergehend</i> praxisentlastete professionelle Habitusbildung (Studium als Moratorium)	Entwicklung von Professionalität in den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit (a) via die Vermittlung von Wissen sowie (b) via die Ermöglichung und Unterstützung von Habitusbildungsprozessen
Entwicklung (Teilnahme an sogenannten „Entwicklungsprojekten“)	<u>Organisationen</u> ; Profession	Forschungsbasierte Entwicklung und Revision etablierter Strukturen und Praktiken; Implementierung wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis	Optimierung organisationaler Strukturen und Prozesse; Optimierung und Weiterentwicklung zielführender professioneller Praktiken und Haltungen
Evaluation (Wirkungs- und Wirksamkeitsanalysen)	<u>Geldgeber</u> ; Träger; Politik	Legitimierung professioneller Praktiken über die Erbringung eines Wirkungs- und Wirksamkeitsnachweises	Bereitstellung von Entscheidungsgrundlagen (Kosten-Nutzen-Kalkül)
Consulting (Beratung von Trägern und Praxisorganisationen)	<u>Organisationen</u> ; Träger	Expertenwissensbasierte Leitbild-, Konzept- und Organisationsentwicklung	Beratung bei der Optimierung organisationaler Strukturen und Prozesse

1.2 Funktionen sozialwissenschaftlicher Forschung

- Ermöglichung von Innovation mittels Hinterfragung und Problematisierung etablierter Praktiken: Auch das vermeintlich Selbstverständliche, Bewährte und Unproblematische (resp. bisheriges „Wissen“) wird kritisch überprüft und hinterfragt („Hofnarrenfunktion“ der Wissenschaft). Die Hinterfragung und Überprüfung des Bestehenden bildet den Ausgangspunkt von Innovation.
- Aufzeigen von Potentialen und Gefahren, die mit etablierten Praktiken verbunden sind: Der Blick richtet sich hierbei insbesondere auf mögliche mittel- und langfristige Konsequenzen (z.B. dauerhafte Etablierung eines Parallelarbeitsmarktes im Zuge der Ausweitung von Programmmaßnahmen).
- Überprüfung, inwieweit etablierte oder neue Praktiken mit den Grundwerten freiheitlich verfasster Gesellschaften kompatibel sind (z.B. Spannungsfeld zwischen gut gemeinter Hilfe und paternalistischer Bevormundung durch den Staat)
- Aufzeigen von Handlungs- und Entscheidungsalternativen: Welche Optionen und Alternativen existieren überhaupt? Was sind deren Vorzüge und Nachteile?
- Überprüfung der Effizienz und der Effektivität des Mitteleinsatzes: Sind die etablierten oder angedachten Massnahmen, Praktiken oder Handlungsinstrumente tatsächlich zielführend? Gibt es effizientere oder effektivere Alternativen?
- Aufzeigen unbeabsichtigter oder paradoxer Effekte und Wirkungen: Welche nicht erwünschten „Nebenwirkungen“ sind mit etablierten oder angedachten Massnahmen, Praktiken oder Instrumenten verbunden? (z.B. Zerstörung regulärer Arbeitsplätze durch die Ausweitung des „zweiten“ Arbeitsmarktes)
- Aufdecken der weltanschaulichen Grundlagen („letzte Axiome“), auf denen bestimmte Praktiken aufrufen und derer sich die Prakti-

kerinnen und Praktiker selbst unter Umständen gar nicht bewusst sind (z.B. paternalistisches Gesellschaftsbild; elitäres Menschenbild)

- Aufdecken innerer Widersprüche, Inkohärenzen, Inkonsistenzen in Argumentarien der Praxis: z.B. Spannungsfeld zwischen Hilfeleistung auf der einen und Ausnützen einer Notlage auf der anderen Seite

Implikationen:

- *Wissenschaft ist genuin „kritisch“ und unbequem:* Für Irritationen zu sorgen, ist ihr Job.
- *Wissenschaft erzeugt keine ewigen Wahrheiten:* jede Erkenntnis ist nach der Logik des „zwanglosen Zwangs des besseren Arguments“ und unter Einlösung der entsprechenden Begründungsverpflichtungen hinterfragbar
- *Wissenschaft fällt keine Werturteile; analytische Urteile indes sehr wohl!* (z.B. „Dieser Satz ist grammatikalisch falsch!“)
- *Wissenschaft ist gegenüber der professionellen Praxis autonom:* Sie lässt sich durch niemanden vorschreiben, was sie zu erforschen hat und wie die Ergebnisse ihrer forschenden Praxis auszusehen haben. (Prinzipien der Forschungs-, Lehr- und Publikationsfreiheit)
- *Die professionelle Praxis ist gegenüber der Wissenschaft autonom:* Sie kann frei entscheiden, ob sie wissenschaftliche Erkenntnisse aufgreifen will oder nicht.

Privilegien der Wissenschaft gegenüber der Praxis

- *Entlastetheit von Handlungsdruck:* Ermöglicht eine zweckfreie Hingabe sowie ein Interesse einzig an der „Wahrheit“. Fragen der Nützlichkeit und der Umsetzbarkeit in die Praxis stellen sich vorerst nicht.

- *Entlastetheit von Zeitdruck*: Ermöglicht die „müssige“ Auseinandersetzung mit einer Sache, bis sie befriedigend erklärt oder verstanden ist.

1.3 Grundprinzipien wissenschaftlicher Forschung

- *Problematisierende Grundhaltung*: Alles kann zum Gegenstand einer kritischen und problematisierenden Hinterfragung werden; auch das, was der beforschten Praxis als gänzlich unproblematisch und selbstverständlich erscheint.
- *Systematische Einlösung von Begründungsverpflichtungen*: Zwang zur Einlösung rationaler Begründungsverpflichtungen unter Bezugnahme auf das Datenmaterial („ich finde“ oder „ich glaube“ gilt nicht)
- *Methodengeleitetheit des Handelns*: Wissenschaft greift auf methodische Verfahren der Datenerhebung und Datenauswertung zurück, die eine solide wissenschaftstheoretische Begründung besitzen.
- *Gegenstandsadäquatheit der gewählten Forschungsmethoden*: Die Wahl der eingesetzten Methoden hängt von der zu bearbeitenden Problemstellung ab. Diese müssen der Fragestellung angemessen sein.
- *Falsifikationismus*: Wissenschaft schafft keine endgültigen und ewigen Wahrheiten. Alles lässt sich – unter Einlösung entsprechender Begründungsverpflichtungen – ständig von Neuem in Zweifel ziehen.
- *Kollegialität und Diskursivität*: Im Streit um die angemessene Interpretation der Daten gilt das Prinzip des „zwanglosen Zwangs des besseren Arguments“
- *Werturteilsfreiheit*: Zwischen analytischen und wertenden Aussagen ist strikte zu unterscheiden.

1.4 Gegenstände wissenschaftlicher Forschung im Themenfeld „Arbeitsintegration“

- Ursachen und Hintergründe von Arbeitslosigkeit: z.B. strukturelle versus individuelle Ursachen; wer sind die Klientinnen und Klienten von Massnahmen der Arbeitsintegration? Worin besteht ihre Unterstützungsbedürftigkeit? Besteht eine solche überhaupt?
- Wandel des sozialpolitischen Regimes in Richtung „Aktivierung“: Analyse von Hintergründen und Implikationen: Wann, durch wen und warum wurde die „Arbeitsintegrationsindustrie“ überhaupt aufgebaut? Welche diagnostischen und politischen Erwägungen steckten dahinter? Wie schlugen sich diese auf die Gesetzgebung (ALV, IV, Sozialhilfe) nieder? Wer waren die treibenden Kräfte hinter dem aktivierungspolitischen Paradigmenwechsel? Welche „Ideologie“ liegt diesem zugrunde?
- Vergleichende Untersuchung von Instrumenten, Settings und Methoden der Arbeitsintegration resp. der „Aktivierung“: z.B. PvB, Sozialfirmen, Supported Employment: Worin unterscheiden sich diese? Was leisten sie, was nicht? Wo liegen ihre Vorzüge? Welche Faktoren bedingen den Unterschied?
- Bestimmung und Evaluation der Wirkungen sowie der Wirksamkeit unterschiedlicher Instrumente und Settings der Arbeitsintegration: Sind sie zielführend? Welche sind zielführend? Was bewirken sie? Welche erwünschten oder nicht erwünschten Effekte sind mit ihnen verbunden? Gibt es Optimierungspotentiale?
- Typisierung und Vergleich unterschiedlicher Ausgestaltungsformen professionellen Handelns im Feld der Arbeitsintegration: Was tun die Praktikerinnen und Praktiker? Wie – d.h. nach welchen „Methoden“ – arbeiten sie? Wie legen sie sich die zu bearbeitenden Problemstellungen deutend zurecht? Auf welche Formen und Be-

stände von „Wissen“ greifen sie in ihren Deutungen und Handlungen zurück? Wie definieren sie ihre Rolle?

- Rekonstruktion und Vergleich professioneller Grundhaltungen: Welche Haltung nehmen die Praktikerinnen und Praktiker gegenüber den Klientinnen und Klienten ein? An welchen Ziele richten sie ihr Handeln bewusst oder unbewusst aus? Wie gestalten sie das „Arbeitsbündnis“ mit den Klientinnen und Klienten konkret aus?
- Generierung von Aussagen über die Professionalität sozialarbeiterischen Handelns im Feld der Arbeitsintegration: Werden bestimmte „Kunstregeln“ der Profession eingehalten? Gibt es typische „Entgleisungen“ im Handeln der Professionellen? Inwiefern ist ihr Handeln überhaupt „professionell“?
- Analyse von Prozessen der „Aneignung“: Wie nutzen die Klientinnen und Klienten die (freiwillig oder unfreiwillig) in Anspruch genommenen Hilfeleistungen? Was „machen“ diese mit ihnen? Was machen sie mit diesen?

Diskussion:

- *Sind Ihnen wissenschaftliche Forschungsarbeiten zu Fragen der Arbeitsintegration bekannt?*
- *Sind diese für Ihre Praxis in irgendeiner Weise von Relevanz?*
- *Denken Sie, dass in ihre Praxis „wissenschaftliches Wissen“ in irgendeiner Weise einfließt? Welches Wissen? Und wie?*

2. Wissenschaftliche Befunde zu den Ursachen von Arbeitslosigkeit und erschwelter Integration

2.1 Strukturelle Ursachen von Arbeitslosigkeit (Makroebene)

- *Tertiärisierung der Schweizer Volkswirtschaft*: Rückgang der Nachfrage nach schwach qualifizierten Arbeitskräften in der Industrie und im Agrarsektor.
- *Entstandardisierung von Beschäftigungsverhältnissen*: Die einzelne Person ist direkter, unmittelbarer und ungeschützter den Konjunkturen des Arbeitsmarktes ausgesetzt. Nicht-standardisierte Arbeit lässt sich schlechter kollektiv organisieren als standardisierte Arbeit (Tendenzielle Schwächung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften).
- *Technologischer Fortschritt (Automatisierung, Rationalisierung und Effektivierung produktiver Prozesse)*: Schrumpfung des Arbeitsvolumens durch Automatisierung (umstrittene These!); Anstieg des durchschnittlich erforderlichen Qualifikationsniveaus.
- *Globalisierung der Arbeitsmärkte*: Produktionsauslagerungen in sogenannte Billiglöhnländer; Verschärfung der Konkurrenzverhältnisse auf den nationalen Arbeitsmärkten (z.B. durch Personenfreizügigkeit)
- *Transnationale Öffnung der Güter-, Dienstleistungs- und Kapitalmärkte (GATT/WTO, Abbau protektionistischer Massnahmen)*: Verschärfung der globalen Konkurrenzverhältnisse. Der Qualitätswettbewerb gewinnt in etablierten Volkswirtschaften gegenüber dem Preiswettbewerb zusätzlich an Bedeutung. Hierdurch nehmen die Qualifizierungsanforderungen an die Arbeitnehmenden weiter zu.
- *Deregulierung der Finanz- und Devisenmärkte*: Das Wohlergehen nationaler Volkswirtschaften ist verstärkt beispielsweise von

Wechselkursverhältnissen sowie von Konjunkturen auf den globalen Finanzmärkten abhängig.

2.2 Wandel unternehmerischer Mentalitäten (Mesoebene)

- *Anonymisierung der Besitzverhältnisse (aufgrund von Unternehmens-Konzentrationsprozessen; Börsengängen u.a.):* tendenzielles Verschwinden des „Patron-Unternehmertum“; Erosion von „sozialer Verantwortung“ in der Unternehmenswelt.
- *Neue Führungsfiguren:* Die eher langfristig denkende Führungsperson des Unternehmers/Patrons wird durch die eher kurzfristig denkende Führungsperson des Managers, des Financiers oder des Sanierers ersetzt.
- *Durchsetzung der Shareholder-Value-Doktrin in der Unternehmenswelt:* Das Wohl der Aktionäre steht im Zentrum unternehmerischer Strategien. An die Stelle der Strategie einer unternehmensinternen Risikodiversifikation tritt die Strategie der Konzentration auf Kerngeschäfte (*old school:* Risikodiversifikation im Unternehmen versus *new school:* Risikodiversifikation im Aktienportfolio)
 - Outsourcing von Support-Tätigkeiten (Reinigung, Catering, Informatik u.a.); prekäre (Schein-) Selbständigkeiten
 - Zerschlagung einst stolzer Industriekonglomerate (z.B. Ascom, Saurer, Sulzer, von Roll usw.) Abspaltung, Verkauf oder Verselbständigung von Unternehmenszweigen, die nicht zum „Kerngeschäft“ passen oder (kurzfristig) schwach rentabel sind
 - „Gesundschumpfung“ mit dem Ziel einer möglichst hohen Eigenkapitalrendite resp. mit dem Ziel einer Steigerung des Börsenwerts
 - Verkleinerung der Stammebelegschaften; Zunahme temporärer Leiharbeit oder befristeter Arbeitsverträge

- *Verselbständigung der Finanzmärkte gegenüber der realen Wirtschaft:* Unternehmensanteile (Aktien) verwandeln sich in Spekulationsobjekte, was „Restrukturierung-Aktivismen“ zur Folge haben kann. Stellenabbau wird als Indikator für eine klare unternehmerische Profilierung und eine effiziente Organisation betrieblicher Abläufe wahrgenommen.

2.3 Ursachen auf der Individualebene (Mikroebene)

(a) Gesundheitliche Problematiken, die in einem Zusammenhang mit der bisherigen Erwerbstätigkeit stehen

- *Unfallbedingte Beeinträchtigungen der körperlichen Belastbarkeit oder des körperlichen Leistungsvermögens* zwingen zu einer beruflichen Neuorientierung. Aufgrund der Knappheit „adaptierter“ Arbeitsplätze wirken sich diese Beeinträchtigungen mindernd auf die Wiedereingliederungschancen aus.
 - *Körperliche Verschleisserscheinungen oder typische „Berufskrankheiten“* schränken die Handlungsfähigkeit oder das Leistungsvermögen ein und zwingen zu einer beruflichen Neuorientierung.
- **Besondere Herausforderungen im Unterstützungsprozess:**
- *Langjährig in einem bestimmten Berufsfeld tätige Personen besitzen einen berechtigten Stolz auf das, was sie bis dahin geleistet haben. Bei der professionellen Begleitung der Wiedereingliederung sind die bisherigen Leistungen wertschätzend zu würdigen. Rein „individualisierende“ Verantwortungszuschreibungen („Du bist selber schuld!“) können problematisch sein.*
 - *Der Wiedereingliederung kann auf Seiten der Klienten mit Ängsten verbunden sein: z. B. Ängste, sich in einem neuen Arbeitsumfeld*

nicht zurechtzufinden oder Ängste, den Wechsel aufgrund des fortgeschrittenen Alters oder der gesundheitlichen Beeinträchtigung nicht (mehr) zu schaffen. Im Beratungsprozess sind diese Ängste ernst zu nehmen und professionell abzufedern oder aufzufangen.

- *Berufliche Neuorientierungen zwingen die Klienten unter Umständen zu einer grundlegenden Neuordnung ihrer gesamten Biographie. Dies kann „Sinnkrisen“ zur Folge haben: Bisherige Quellen der Sinnstiftung, der gesellschaftlichen Anerkennung und der Vergemeinschaftung versiegen und müssen durch neue ersetzt werden. Beratende müssen eine Sensibilität dafür besitzen, dass sich ihr Gegenüber unter Umständen vorübergehend in einer existenziellen Sinnkrise befindet.*
- *Eine weitere Herausforderung ergibt sich daraus, dass bei gesundheitlichen Problematiken meist mehrere Versicherungssysteme in die Bearbeitung des Falles involviert sind (IIZ-Problematik)*

(b) Psychisch pathogene (= krank machende) Beschäftigungsverhältnisse

- *Gestörte Kommunikation* (widersprüchliche Botschaften und Instruktionen; geschnitten werden; ausbleibende Instruktionen; ausbleibende Begründungen, kalter Kommandoton usw.) am Arbeitsplatz, die den täglichen Gang zur Arbeit zur Qual macht.
- *Missachtende oder infantilisierende Umgangsformen am Arbeitsplatz*, die auf Dauer krank machen: Kränkung des vorhandenen Berufsstolzes; Missachtung von Kompetenzen, Missachtung von Berufs- und Lebenserfahrung, permanente Unterforderung, permanente Überforderung, usw.
- *Dauerkonfrontation mit einer Überfülle an Weisungen, Vorgaben und Instruktionen*, die einem die Lust an der Arbeit verdirbt, die Herstellung von Rollendistanz verunmöglicht und Stress verursacht.

- *(sexuelle) Belästigung, Mobbing und Interaktionsfallen am Arbeitsplatz*, aus denen man, wie immer man sich verhält, nur als Verlierer hervorgehen kann;
- *Leistungs-, Zeit-, Qualifizierungs- oder Profilierungsdruck*, der individuell als überfordernd (oder als den Inhalten der Berufstätigkeit nicht angemessen) erlebt wird.
- *„Gestörte Chemie“ auf der menschlichen Ebene*: Mit Menschen zusammenzuarbeiten, die „anders ticken“ als man selbst, kann auf Dauer zum Problem werden (Wechselspiel von Selbstausschließung und Fremdausschließung).

→ Besondere Herausforderungen im Unterstützungsprozess:

- *Unbewältigte schwierige Erfahrungen in der Vergangenheit erschweren die Wiedereingliederung. Beratung kann darauf abzielen, Versicherte darin zu unterstützen, mit dem Vergangenen abzuschliessen und sich für Neues zu öffnen.*
- *Die professionelle Unterstützung ist zum Scheitern verurteilt, wenn die Versicherten im Rahmen der Beratungsgespräche ähnliche Erfahrungen machen, wie im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses, das sie „krank gemacht“ hat. Hieraus folgt: Idealerweise kennen Beratende die spezifischen Verletzlichkeiten und (Über-) Sensibilitäten ihres jeweiligen Gegenübers – und sind darauf bedacht, bei „Opfern“ pathogener Beschäftigungsverhältnisse keine neuerlichen Gefühle der Ohnmacht, der Nicht-Anerkennung, der Missachtung des vorhandenen Leistungswillens, der Kränkung des vorhandenen Berufsstolzes oder der Stigmatisierung wachzurufen (Durchbrechen der „Missachtungsspirale“ als Ziel).*

(c) Inkompatibilitäten (= Unvereinbarkeit; Nicht-Passung) des individuellen Habitus mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes

- Ein Habitus der Korrektheit, der Bescheidenheit, der Zurückhaltung und der gewissenhaften Pflichterfüllung steht im Konflikt zu der Forderung, sich als ein umtriebiger und unternehmerisches Subjekt, das ständig gut drauf ist, in Szene setzen zu müssen.
- Das eigene Arbeitsethos (= innerlich verspürte Verpflichtung, seine Arbeit gut, sauber und korrekt zu verrichten) steht im Konflikt mit zeitlichen oder inhaltlichen Leistungsvorgaben.
- Der eigene Anspruch auf professionelle Handlungs- und Gestaltungsautonomie steht im Konflikt zu der Forderung, sich den Weisungen, Instruktionen, organisatorischen Zwängen und bürokratischen Erfordernissen des Betriebs oder der Institution zu fügen.
- Die eigenen Vorstellungen, wie bestimmte Dinge zu verrichten sind, stehen in Konflikt zu den Vorstellungen jüngerer oder älterer Arbeitskolleginnen und -kollegen (Generationenkonflikte am Arbeitsplatz) oder zu den Vorstellungen vorgesetzter Stellen (Kompetenzkonflikte am Arbeitsplatz).
- Die eigenen Vorstellungen über das aufzubringende Engagement oder die zu erbringende Arbeitsleistung weichen in qualitativer oder quantitativer Hinsicht von den betrieblichen Vorgaben ab. (Nicht nur ein zu geringes, sondern auch ein zu hohes Engagement kann zum Problem werden!)

→ Besondere Herausforderungen im Unterstützungsprozess:

- *Grundlegende Veränderungen auf der Ebene des „Charakters“, der „Persönlichkeit“, des „Habitus“ oder des „Berufsethos“ lassen sich durch Beratung nur sehr beschränkt erwirken.*

- *Berufsethische Bindungen und intrinsische Motivationen gewährleisten Engagement und Eigeninitiative und bilden eine zentrale Grundlage wirtschaftlichen Erfolgs. Sie sind in der Beratungssituation angemessen zu würdigen.*

(d) Problematiken auf der qualifikatorischen Ebene

- *Schwache oder wenig solide Sockelqualifizierung:* Mit Rationalisierungs-, Automatisierungs- und Tertiärisierungsprozessen geht die Nachfrage nach sogenannten schwach qualifizierten Arbeitskräften allgemein zurück.
- *Exklusiv betriebsspezifische Qualifizierung:* Während einer langanhaltenden Erwerbstätigkeit wurden – aufbauend auf eher schwachen qualifikatorischen Fundamenten – Investitionen ausschliesslich in betriebsspezifische Qualifikationen getätigt. Die „Employability“ wurde seitens des bisherigen Arbeitgebers mangelhaft gewährleistet.
- *Qualifikationsverfall:* Während eines längeren Erwerbsunterbruchs im erlernten Beruf haben sich – etwa aufgrund von Automatisierungs- und Rationalisierungsdynamiken – Berufsfelder derart grundlegend verändert, dass ein direkter Wiedereinstieg nicht mehr möglich ist.
- *Mangelhafte Weiterbildung während der bisherigen Berufstätigkeit:* Es wurden (durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer) unzureichende Investitionen in den Erhalt oder die Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit getätigt.
- *Verschwinden der Nachfrage nach den erworbenen Qualifikationen:* Die ursprünglich erworbenen und „on the job“ weiterentwickelten Qualifikationen sind auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr gefragt (Problem der aussterbenden Berufe).

- *Formalisierung von Qualifikationsanforderungen nach dem Ende von Pionierphasen* (z.B. EDV, Informatik, Computergraphik und -design): Pionierhaft agierende „Autodidakten“ mit hoher fachlicher Kompetenz aber ohne formalen Qualifikationsausweis werden in der Konsolidierungsphase tendenziell vom Markt verdrängt.
- *Problematik der (formellen) Überqualifizierung*: Das Problem ergibt sich insbesondere im Zusammenhang mit der Etablierung neuer Aus- und Weiterbildung-Lehrgänge.

→ **Besondere Herausforderungen im Unterstützungsprozess:**

- *Der Finanzierung qualifizierender oder requalifizierender Massnahmen durch die ALV, die IV oder die Sozialhilfe sind von gesetzlicher Seite enge Grenzen gesetzt.*
- *Eine wenig solide Sockelqualifizierung mindert die Erfolgsaussichten, die mit um- oder weiterqualifizierenden Massnahmen verbunden sind. (Beispiele: Das erfolgreiche Erlernen einer Fremdsprache setzt ein Verständnis für die Struktur der Muttersprache voraus; die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen setzt eine basale Lesekompetenz sowie eine basale Textverständnis-Kompetenz voraus.)*

2.4 Erschwernisse bei der Eingliederung oder Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt

(a) Formen der Minder- oder Fehlausstattung mit ökonomischem, kulturellem, sozialem und symbolischem Kapital:

- *Minderausstattung mit ökonomischem Kapital*: fehlende finanzielle Mittel, um erforderliche Weiterbildungen oder Umschulungen eigenfinanziert besuchen zu können oder um sich beruflich neu zu

orientieren. Fehlende finanzielle Mittel, um sich die geforderte Mobilität leisten zu können. Verschuldungs- oder Liquiditätsprobleme, die langfristige Investitionen in das eigene Humankapital erschweren oder verunmöglichen.

- *Minderausstattung mit objektiviertem kulturellem Kapital*: z.B. Erschwerter Zugang zu technischen Apparaturen (Computer), um sich über die Situation auf dem Arbeitsmarkt kundig zu machen, auf Stellenausschreibungen aufmerksam zu werden.
- *Minder- oder Fehlausstattung mit inkorporiertem kulturellem Kapital*: Fehlende Kenntnis und Erfahrung im Umgang mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien (z.B. Internet); fehlende Kenntnis der branchen- oder berufsspezifischen Regeln einer erfolgversprechenden Bewerbung sowie einer erfolgsversprechenden Selbstpräsentation. Als unzureichend wahrgenommene „Sozialkompetenz“
- *Minderausstattung mit institutionalisiertem kulturellem Kapital*: unzureichende formelle Nachweise (Diplome, Zertifikate, Zeugnisse) für die faktisch vorhandenen Fähigkeiten und Kompetenzen.
- *Minder- oder Fehlausstattung mit sozialem Kapital*: Fehlende Bekanntschaften mit Personen, die einem im Bewerbungsprozess die „richtigen“ Tipps und Ratschläge geben könnten. Problem, von Freunden und Bekannten unbeabsichtigt auf falsche Fährten geführt zu werden. Fehlender Kontakt zu Personen, die einem auf dem „Vitamin B“-Weg den Einstieg oder Wiedereinstieg erleichtern könnten; die eine Türöffner-Funktion wahrnehmen könnten.
- *Minder- oder Fehlausstattung mit symbolischem Kapital*: Problem des Misstrauensvorschlusses gegenüber Personen mit Migrationshintergrund oder gegenüber Personen aus tieferen gesellschaftlichen Schichten.

→ **Besondere Herausforderungen im Unterstützungsprozess:**

- *Es kann sinnvoll sein, in die Situationsanalyse (resp. in die Ausformulierung einer Reintegrationsstrategie) nebst den vorhandenen Fähigkeiten und Neigungen des Klienten oder der Klientin auch seine Ausstattung mit ökonomischem, kulturellem, sozialem und symbolischem Kapital einzubeziehen.*
- *Bei der Bestimmung geeigneter unterstützender Leistungen empfiehlt sich ein genauer Blick darauf, über welche Formen von kulturellem Kapital der Klient oder die Klientin verfügt und über welche nicht.*
- *Gefahr einer vorschnellen Klassifizierung und Schubladisierung insbesondere von Klientinnen und Klienten, die aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Herkunft mit einem eher geringen symbolischem Kapital ausgestattet sind.*

(b) Gesellschaftliche und arbeitsweltliche Normalitätsvorstellungen

- *Problem des verspäteten Einstiegs ins Erwerbsleben: Personen, deren Biographie vom „Normalfahrplan einer Biographie“ abweicht, wird misstraut: z.B. Langzeitstudierenden, Personen mit einer verspätet abgeschlossenen Lehre, Personen mit einer längeren Lücke zwischen Lehrabschluss und Einstieg ins normale Erwerbsleben.*
- *Problem der zu häufigen oder der zu seltenen Stellenwechsel: Abweichungen von der berufsfeldspezifischen „Normalität“ geben Anlass zu Misstrauen.*
- *Problem der Leerstellen im Lebenslauf oder wiederkehrender längerer Phasen der Arbeitslosigkeit: Lücken werden tendenziell als Mangel gedeutet.*
- *Problem der sogenannten „statistischen Diskriminierung“: z.B. pauschalisierende Unterstellung, dass bei Frauen zwischen 25 und 35*

ein (vorübergehender oder längerer) Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit zu erwarten ist.

- *Problem des fortgeschrittenen Alters (Altersdiskriminierung): pauschalisierende Unterstellung, dass Menschen mit fortschreitendem Alter zunehmend immobil und unflexibel werden; dass ihr Leistungsvermögen abnimmt, oder dass sie nur noch bedingt lern- und entwicklungsfähig sind.*
- *Problem der Stigmatisierung: Unterstellung, dass Personen, die in irgendeiner Phase ihres Lebens Klienten einer „Sondereinrichtung“ (Heim, Gefängnis, Klinik, Sozialfirma usw.) waren, wiederkehrend Schwierigkeiten bereiten.*
- *Problem der Fremdenfeindlichkeit: Vorurteil, dass Personen mit Migrationshintergrund von ihrer Mentalität her weniger zuverlässig, weniger rechtschaffen, weniger gewissenhaft, weniger flexibel, weniger integrationswillig usw. sind als ‚naturwüchsige‘ Schweizerinnen und Schweizer.*
- *Problem des falschen Geschlechts: Männern in Frauendomänen oder Frauen in Männerdomänen wird misstraut.*

→ **Besondere Herausforderungen im Unterstützungsprozess**

Unterstützung kann darauf ausgerichtet sein, den Klienten oder die Klientin für Vorurteilsbildungen, mit denen er mutmasslich konfrontiert sein wird, bereits im Voraus zu sensibilisieren:

- *Lässt sich durch eine geschickte Selbstpräsentation gegenüber dem Arbeitgeber vermeiden, dass Vorurteilsbildungen der geschilderten Art gar nicht erst zustande kommen?*
- *Lassen sich die im Lebenslauf sichtbar werdenden Abweichungen vom „Normalfahrplan“ plausibel begründen oder gar positiv ausdeuten? (z.B. häufiger Stellenwechsel = breiter Erfahrungshinter-*

grund, Flexibilität, Branchenkenntnis; Migrationshintergrund = interkulturelle Kompetenz; Familienarbeit = Managementkompetenz)

- *Kann den genannten Vorurteilsbildungen auch in der Kommunikation mit dem Arbeitgeber gezielt entgegengewirkt werden?*

2.4 Diskussion

- Lassen sich die aufgelisteten Punkte an Fallbeispielen aus Ihrer professionellen Praxis verdeutlichen?
- Gibt es Punkte (Ursachenkonstellationen von Arbeitslosigkeit resp. Reintegrationserschwerernisse), die in der Auflistung fehlen und die sich ihrerseits an Fallbeispielen verdeutlichen lassen?
- Erscheinen Ihnen die Thesen unter „Besondere Herausforderungen im Unterstützungsprozess“ plausibel? Inwiefern? Inwiefern nicht? Sehen Sie weitere Herausforderungen?

3. Befunde zum Wandel der Sozialpolitik in Richtung „Aktivierung“

Massnahmen der Arbeitsintegration (einschliesslich *Supported Employment*) sind das Ergebnis eines grundlegenden sozial- und beschäftigungspolitischen Paradigmenwechsels, der in den zurückliegenden 20 Jahren in beinahe allen westlichen Industrieländern vollzogen wurden. Der Schwenk in die Richtung einer sogenannten *aktivierenden* Sozial- und Beschäftigungspolitik betraf in der Schweiz sowohl die ALV-, als auch die IV- und die Sozialhilfegesetzgebung.

3.1 Die aktivierungspolitische Wende

	Ausgleich schaffender Sozialstaat (vor der „Wende“)	Aktivierender Sozialstaat (nach der „Wende“)
Leitgedanke	<p>„Solidarität“ mit Menschen, die aufgrund unglücklicher Umstände (Unfall, Erkrankung, besondere Lebensumstände, wirtschaftlicher Strukturwandel, Erfahrungen sozialer Marginalisierung usw.) in eine Notlage geraten sind.</p> <ul style="list-style-type: none"> Organisation von „Solidarität“ entweder nach dem Versicherungsprinzip oder nach dem Prinzip der direkten Umverteilung 	<p>„Aktivierung“ von Personen, die einen Anspruch auf Leistungen des Sozialstaats (ALV, IV, Sozialhilfe) geltend machen – mittels Praktiken (a) des <i>Forderns</i> (insb. Androhung von Leistungskürzungen; Verschärfung mit „Mitwirkungspflichten; Gatekeeping; formell unfreiwillige Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt) und (b) des <i>Förderns</i> (z.B. Arbeitsintegrationsprogramme, Qualifizierungsmassnahmen, Supported Employment auf dem ersten Arbeitsmarkt)</p> <ul style="list-style-type: none"> Wahrnehmung von Hilfe Beziehenden als „Nachzuerziehende“ und als „zu Aktivierende“
Weltanschauliches Fundament	<ul style="list-style-type: none"> Denken in sozialem ethischen Kategorien der Solidarität Sensibilität für die Vielfalt von Lebenswirklichkeiten Informiertheit über die ungleiche Verteilung von Ressourcen und Chancen in der Gesellschaft Informiertheit über die breite Palette von Risiken, die das Leben modernen Gesellschaften birgt. 	<ul style="list-style-type: none"> „Entsoziologisiertes Denken“ und individualisierende Verantwortungszuschreibungen („wer will, der kann“; „wer herausfällt ist selber Schuld“; „wer es nicht schafft, hat sich zu wenig angestrengt“ usw.) Denken in ökonomischen Kategorien von „Leistung und Gegenleistung“ sowie von „Anreizen und Fehlanreizen“
Ursachenerklärung für individuelle Notlagen	<ul style="list-style-type: none"> <i>Chancenungleichheit</i>: die Chancen, dauerhaft ohne solidarische Unterstützungsleistungen seitens des gesellschaftlichen Kollektivs auszukommen, sind krass ungleich verteilt. <i>Wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Strukturwandel</i>: es gibt Profiteure und Verlierer <i>Wechselfälle des Lebens</i>: aufgrund unglücklicher Umstände kann jeder und jede im Laufe ihres Lebens in eine Notsituation hineingeraten 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Individualisierende Unterstellung von Faulheit, Unwille und fehlendem Engagement</i> („selber schuld!“) Generalverdacht des betrügerischen und parasitären Verhaltens: <i>Haltung des Vorschussmisstrauens</i> gegenüber Personen, die einen Anspruch auf solidarische Leistungen geltend machen <i>Tendenz zur Ausblendung der strukturellen Ursachen individueller Notlagen</i> <i>Leugnung ungleicher Chancenstrukturen</i>: „Wer will, kann alles erreichen!“ <i>Tendenz zur pauschalen Infragestellung von Hilfe- und Unterstützungsbedürftigkeiten</i> (z.B. mittels statistischer Diskriminierung)

„Begleitmusik“	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Haltung der paternalistischen Fürsorglichkeit</i>: Gefahr des Kippens von Hilfe in Bevormundung • Religiös eingefärbte Haltungen des „Mitleids“ 	<ul style="list-style-type: none"> • öffentlich-mediale Skandalisierung von Betrugsfällen • öffentlich-mediale Stigmatisierung und Anprangerung Hilfe Beziehender • öffentliche Feier von Fitness, Lebenstüchtigkeit und Erfolg
Menschenbild	<ul style="list-style-type: none"> • Menschen haben einen inneren Antrieb, ihr Leben frei, unabhängig und autonom zu gestalten; • Arbeit ist für sie eine zentrale Quelle der Bewährung und Sinnstiftung; • es gibt indes Umstände, die es ihnen vorübergehend oder dauerhaft verunmöglichen, ihre volle Autonomie aufrechtzuerhalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Menschen sind rationale Nutzenmaximierer, die auf geldmässige Anreize reagieren (<i>homo oeconomicus</i>); • das sozialstaatliche Solidaritätsversprechen hat automatisch Passivität sowie eine Neigung zum „Ausruhen auf der sozialen Hängematte“ zur Folge
Sozialpolitische Instrumente	<ul style="list-style-type: none"> • Nachweispflichtige sozialstaatliche Leistungen, die nach dem Versicherungs- oder nach dem Fürsorgeprinzip ausbezahlt werden 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Gatekeeping</i>: Aufbau von Schleusen, die die Betroffenen davon abhalten sollen, Ansprüche überhaupt geltend zu machen • <i>Programmförmige Massnahmen der Arbeitsintegration auf dem zweiten Arbeitsmarkt</i>: Administrativrechtlich verfügte und formell unfreiwillige „aktivierende“ Qualifizierungs- und Beschäftigungsmassnahmen • Instrumente der „Arbeitsintegration“ auf dem ersten Arbeitsmarkt (z.B. Supported Employment, Einarbeitungszuschüsse, Job-Coaching usw.) • Aktivierungs- und Verwertungsinstrument der „Sozialfirma“ für Langzeitarbeitslose

3.2 Die sozialwissenschaftliche Kritik am Aktivierungsparadigma

Die aktivierungspolitische Wende wurde seitens der Sozialwissenschaften anfänglich eher kritisch beurteilt. Es lassen sich die folgenden Argumentationsstränge auseinanderhalten (vgl. Schallberger/Wyer 2010, 30-34):

1. Kritik an den Annahmen über die Ursachen von Arbeitslosigkeit

- Die Aktivierungsdoktrin blende die strukturellen Ursachen von Arbeitslosigkeit aus. Arbeitslosigkeit werde eindimensional als eine „Individualschuld“ gedeutet. („Individualisierende Verantwortungszuschreibung“)
- Unterstellt werde, dass mangelnde Aktivität auf Seiten der Betroffenen letztlich die Ursache von Arbeitslosigkeit sei.

2. Kritik am Aktivierungsgedanken

- Die Massnahmen der Arbeitsintegration setzen einseitig auf der Ebene des Individuums und nicht auf der Ebene der „wirtschaftlichen Strukturen“ und des unternehmerischen Handelns an.
- Die Aktivierungsdoktrin folge einer „Blame the Victim“-Logik: Diejenigen, die zu Opfern wirtschaftlicher Umbrüche geworden seien, würden durch die Aktivierungsdoktrin zusätzlich diskreditiert, indem man ihnen pauschal Passivität und Faulheit unterstelle.

3. Kritik an der paternalistischen Grundstruktur der Aktivierungspolitik

- Aktivierende Sozialpolitik komme einem Ausbau der Bevormundung des Einzelnen durch den Staat gleich. Der Staat handle nach

dem Prinzip „autoritärer Fürsorglichkeit“ (Galuske 2005). Er erfinde sich als Obrigkeitsstaat neu.

- Der paternalistische Geist, von dem die aktivierende Sozialpolitik beherrscht sei, stehe in einem Spannungsverhältnis oder gar in einem Widerspruch zu den verfassungsmässig garantierten liberalen Freiheitsrechten (Schallberger 2012)
- In einer liberal verfassten Gesellschaft sei es beispielsweise nicht Aufgabe des Staates, den Bürgerinnen und Bürgern eine „Tagesstruktur“ zu verordnen.
- Die Aktivierungsdoktrin orientiere sich an „etatistischen und technokratischen Wohlfahrtsvorstellungen“. Es sei ihr ein „Glaube an den omnipotenten Staat“ inhärent (Kutzner 2009).
- Die aktivierenden Massnahmen stünden in der Tradition der „administrativen Versorgung“ Randständiger in Arbeitshäusern und Arbeitserziehungsanstalten – wenn auch unter veränderten rechtlichen Bedingungen. (Nadai 2006)

4. Kritik am Menschenbild, das dem Aktivierungsparadigma zugrunde liegt

- Von Arbeitslosigkeit Betroffene würden unter den Generalverdacht des Missbrauchs von Leistungen des Sozialstaats gestellt. Es werde ausgeblendet, dass Menschen intrinsische Motivationen zu wirtschaftlicher Unabhängigkeit besässen.
- Das Argument, von den Sozialversicherungssystemen gingen Anreize zu einem „Ausruhen auf der sozialen Hängematte“ aus, sei Unsinn. Menschen tickten nicht nach einer simplen Rational Choice-Logik. Arbeit sei für sie eine zentrale Quelle der Sinnstiftung.
- „Aktivierung erweist sich als ein paradoxes Projekt. Sie muss ihren Adressanten zuerst Passivität unterstellen, die sie dann zu überwinden verspricht.“ (Kocyba 2004)

5. Kritik am Gesellschaftsmodell, das dem Aktivierungsparadigma zugrunde liegt

Die aktivierende Sozialpolitik höhle durch das Aufblähen von „Mitwirkungspflichten“ in der Gesetzgebung sowohl das Versicherungs-, als auch das Solidaritätsprinzip aus:

- Die „Gegenleistung“ für Leistungen aus den Sozialversicherungen seien die entweder in der Vergangenheit oder in der Zukunft eingezahlten Beiträge. Die Argumentation, mit der Teilnahme an Beschäftigungsmassnahmen werde eine „Gegenleistung“ erbracht, sei deshalb absurd.
- Bezüge von Mitteln der Sozialhilfe gründeten auf dem Prinzip der Solidarität. Deshalb sei auch hier das „Leistung-Gegenleistung“-Argument absurd – zumal von der Beschäftigung Sozialhilfeabhängiger in Sozialfirmen in erster Linie nicht der Staat, sondern private Unternehmen profitierten.

6. Kritik an der ungleichen Gewichtung der Förder- und der Forderaspekte

- Arbeitsintegrationsmassnahmen seien primär nicht auf Qualifizierung, sondern auf Disziplinierung ausgerichtet. In der praktischen Umsetzung würden die Momente des „Forderns“ gegenüber denjenigen des „Förderns“ überbetont.
- Arbeitsintegrationsmassnahmen zielten aktuell primär auf Disziplinierung und nicht auf (Re-) Qualifizierung – etwa über die staatliche Finanzierung von Umschulungsmassnahmen.

7. Kritik an der professionellen Praxis der Aktivierung

- In der Arbeit mit den Klientinnen und Klienten würden aufgrund des Vorschussmisstrauens, das ihnen entgegengebracht werde, weder deren Beeinträchtigungen, noch die Ressourcen angemessen berücksichtigt und gewürdigt.

- Die Praktikerinnen und Praktiker der Arbeitsintegration verfügten über höchst unzureichende Kompetenzen im Bereich des diagnostischen Fallverstehens. „Die zunehmende Ausbreitung des Aktivierungsgedankens bewirkt, dass weitergehende Probleme des Klienten nicht wahrgenommen werden und sein Problem reduziert wird auf seine Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt.“ (Kutzner 2009)
- Medizinische Gutachten sowie Gutachten anderer Expertinnen und Experten würden systematisch angezweifelt oder auch schlicht ignoriert.
- Massnahmen der Arbeitsintegration hätten bisweilen eher eine zusätzliche Entmutigung und Demoralisierung als eine Ermächtigung und Qualifizierung der Klientinnen und Klienten zur Folge.

8. Kritik an den wirtschaftlichen Folgen der aktivierenden Sozialpolitik

- Der Ausbau von Massnahmen der Arbeitsintegration habe die dauerhafte Etablierung eines zweiten Arbeitsmarkts zur Folge. Dieser bedrohe zunehmend auch Arbeitsplätze auf dem regulären Arbeitsmarkt.
- Die Logik, nach der insbesondere sogenannte „Sozialfirmen“ finanziert würden, komme einer verdeckten staatlichen Lohnsubventionierung (Kombilohn) gleich, für die es keine gesetzliche Grundlage gebe.
- Mit der dauerhaften Etablierung eines zweiten Arbeitsmarktes sei zugleich die Etablierung prekärer Beschäftigungsverhältnisse sowie die Wiedereinführung von Formen formell unfreier Arbeit (amtliche Verfügung statt Arbeitsvertrag) verbunden. Dies widerspreche eine liberalen Wirtschaftsordnung.

Diskussion:

- Welche dieser Argumente sind für Sie nachvollziehbar, welche nicht?
- Welche Gegenargumente fallen Ihnen spontan ein?
- Lässt sich die hier ausformulierte Kritik an Massnahmen der Arbeitsintegration auch auf die Praxis des Supported Employment beziehen?

4. Evaluationsstudien zur Wirkung von Massnahmen der Arbeitsintegration im ALV und IV-Bereich

Im Rahmen von Evaluationsstudien wird mittels statistischer Verfahren untersucht, wie wirksam Massnahmen der Arbeitsintegration sind.

Zu unterscheiden ist

- zwischen Untersuchungen *mit* und *ohne* Kontrollgruppe: Untersuchungen ohne Kontrollgruppe berücksichtigen nicht, dass die Massnahmen-Teilnehmenden möglicherweise auch ohne die Massnahmenteilnahme wieder eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden hätten. Untersuchungen ohne Kontrollgruppe sind entsprechend wenig aussagekräftig.)
- zwischen Untersuchungen, in denen *Mikroeffekte* (Wirkungen auf der Individualebene) resp. *Makroeffekte* (Wirkungen auf der volkswirtschaftlichen Ebene) gemessen werden (vgl. Abschnitt 4.2).

Es wurden bisher hauptsächlich Studien zur Wirksamkeit von *Beschäftigungsprogrammen* sowie von *Sozialfirmen* durchgeführt. Die Wirksamkeit von Praktiken des *Supported Employment* wurde in der Schweiz bisher noch kaum untersucht.

Fragestellungen wissenschaftlicher Untersuchungen:

- Welchen Reintegrationsquote erzielen einzelne Programme oder Programmmassnahmen (= Untersuchungen ohne Kontrollgruppe)?
- Erhöht die Teilnahme an einer Programmmassnahme die Reintegrationschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt? (= Untersuchungen mit Kontrollgruppe)?
- Wie wirken die Massnahmen resp. welche Wirkungen sind mit ihnen verbunden? Wirken sie als Drohung? Wirken sie qualifizierend? Wirken sie individuell stabilisierend? usw.
- Welche Funktionen fallen den Massnahmen zu: Haben sie primär ein Gatekeeping-Funktion? Haben Sie primär eine qualifizierende Funktion? Haben sie primär eine disziplinierende Funktion? Haben sie primär eine psychosozial stabilisierende Funktion?
- Welche *beabsichtigten* und *nicht-beabsichtigten* Wirkungen haben die Programmmassnahmen? Befördern sie das Selbstbewusstsein? Wirken sie stigmatisierend? Wirken sie sich positiv oder negativ auf die Bewerbungsaktivität aus?

Die Ergebnisse der bisher durchgeführten statistischen Untersuchungen zur Wirksamkeit von Beschäftigungsmassnahmen (PvB und Sozialfirmen) sind eher ernüchternd: Die Teilnahme an PvB oder die Beschäftigung in einer Sozialfirma verbessert die Reintegrationschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt kaum.

4.1 Reintegrationswirksamkeit – ausgewählte Befunde (ALV)

- Zwischenverdienstregelung und Einarbeitungszuschüsse sind zielführender als Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (Bauer et al. 1999; Lechner/Frölich/Steiger 2004). Dies deshalb,

weil die Reintegration unmittelbar auf dem regulären (und nicht auf dem zweiten) Arbeitsmarkt erfolgt.

- Dass Teilnehmende an Beschäftigungsprogrammen gegenüber Nicht-Teilnehmenden verbesserte Reintegrationschancen besitzen, lässt sich statistisch nicht nachweisen. Bezüglich der Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt sind Beschäftigungsprogramme also weitgehend wirkungslos. (Gerfin und Lechner 2000; Aeppli/Ragni 2009)
- Der Effekt kann sogar negativ sein, weil mit der Einbindung in eine Massnahme die Bewerbungsaktivität abnimmt. (Gerfin/Lechner 2000)
- Widersprechender Befund: Beschäftigungsprogramme verkürzen die Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit – allerdings nicht, weil von ihnen eine qualifizierende Wirkung ausgeht, sondern weil mit ihnen ein disziplinierender sowie ein abschreckender Effekt verbunden ist. „Personen, die nicht unfreiwillig in eine Massnahme gedrängt werden wollen, erhöhen ihre Suchanstrengung.“ (Lalive d’Epiney 2006)
- Die Programmteilnahme wirkt sich im statistischen Durchschnitt förderlich auf das Gesundheitsempfinden aus (Telefonumfrage Martinovits/Wiesendanger 2000)
- Massnahmen sind dann wirksam, wenn sie optimal auf die biographischen und berufsbiographischen Hintergründe des jeweiligen Einzelfalls abgestimmt sind (*Matching als zentrale Herausforderung bei der Massnahmenbestimmung*)
- „Keine Massnahmen zu verfügen (ist) in vielen Fällen die deutlichst wirkungsvollste Massnahme.“ (Aeppli/Ragni 2009)

4.2 Makroökonomische Effekte (ALV)

Der Substitutions- sowie der Mitnahmeeffekt können verhindern, dass Integrationsmassnahmen, die auf der Mikroebene Wirkungen zeigen (Frau X hat wieder eine Stelle gefunden), auf der Ebene der gesamten Volkswirtschaft Wirkungen zeigen (Frau X hat zwar wieder eine Stelle gefunden; es wurde deshalb aber weder neue Stellen geschaffen, noch hat die staatlich getätigte Investition irgendwelche Früchte getragen)

- *Substitutionseffekt:* Frau X hat dank eines staatlich finanzierten Sprachkurses wieder eine Stelle gefunden, verdrängt aber Frau Y vom Arbeitsmarkt, die keinen Sprachkurs besucht hat (Nullsummenspiel)
- *Mitnahmeeffekt:* Frau X hat einen staatlich finanzierten Sprachkurs besucht. Sie hätte ihre neue Stelle aber auch ohne diesen Sprachkurs bekommen (staatliche Investition ohne erkennbaren Effekt)
- Unter Berücksichtigung dieser beiden Effekte wirken sich gemäss Marti und Osterwald (2006) Beschäftigungsprogramme leicht reduzierend auf die Quote der Stellensuchenden aus.

Diskussion der Befunde:

- *Inwiefern stellt Supported Employment eine Alternative zu programmformig organisierten Massnahmen der Arbeitsintegration dar?*
- *Wie sind diese – teilweise eher ernüchternden – Befunde zur Wirksamkeit von Massnahmen der Arbeitsintegration aus der Sicht der Programmatik des Support Employment einzustufen?*
- *Ist „Supported Employment“ die bessere Alternative zu programmformig organisierten Massnahmen auf dem zweiten Arbeitsmarkt? Falls ja, warum?*

- Für welche Gruppe von Klientinnen und Klienten erscheint Supported Employment als eine geeignete Reintegrationsmassnahme? Für welche allenfalls auch nicht?
- Weshalb werden Programm-massnahmen im ALV-Bereich seitens des SECO weiterhin finanziert, wenn sie – gemessen am Reintegrationsziel – offenbar kaum Wirkungen zeigen?

4.3 Wie wirksam waren die zurückliegenden Reformen der IV?

→ Dokumente im Anhang

Diskussion der Evaluationsbefunde zu den IV-Revisionen 5 und 6a

- An welchen Indikatoren macht das BSV die Aussage fest, dass die 5. IV-Revision ein Erfolg war?
- Auf welche Massnahmen wird der konstatierte Erfolg zurückgeführt? Erscheint die Argumentation des BSV nachvollziehbar? Inwieweit? Inwieweit nicht?
- An welchen Indikatoren macht das BSV die Aussage fest, dass die Ziele der Revision 6a bisher nicht erreicht wurden?
- Erachten Sie es für hinreichend belegt, dass die Reduktion der Neurenten auf Frühinterventions- sowie auf Integrationsmassnahmen zurückzuführen sind?

5. Leitorientierungen des Handelns und professionelle Haltungen in Arbeitsintegrationsprogrammen: Die Studie „Praxis der Aktivierung“

Peter Schallberger/Bettina Wyer (2010): Praxis der Aktivierung. Eine Untersuchung von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung, Konstanz: UVK

5.1 Forschungsanlage der Studie

- *Vergleichende qualitative Fallanalysen*: 15 Programme in der Ostschweiz
- *Datenmaterial*: 41 themenzentriert offen geführte Einzelinterviews (23 mit Professionellen, 18 mit Programmteilnehmenden); Programm-Dokumente; Beobachtungsprotokolle)
- *Auswertungsmethodik*: Analyse des Datenmaterials mittels kodierender und sequentieller Verfahren (Grounded Theory und Objektive Hermeneutik)
- *Kernziel der Studie*: Bestimmung und Typisierung unterschiedlicher Ausgestaltungsformen professionellen Handelns in Arbeitsintegrationsprogrammen

5.2 Typologie: Leitparadigmen des Handels in Schweizer Arbeitsintegrationsprogrammen

	Rettungsparadigma	Disziplinierungsparadigma	Qualifizierungsparadigma	Verwertungsparadigma	Rehabilitationsparadigma
(1) Annahmen über die Programmteilnehmenden	Sie sind schutz- und rettungsbedürftig!	Sie verhalten sich parasitär gegenüber dem Sozialstaat und sind deshalb disziplinierungsbedürftig.	Sie sind qualifizierungs- oder requalifizierungsbedürftig.	Es liegt bei ihnen Arbeitskraftbruch, die es einer Verwertung zuzuführen gilt.	Es liegen bei ihnen Beeinträchtigungen vor, bei deren Überwindung sie einer professionellen Unterstützung bedürfen.
(2) Zentrale Zielsetzungen der Programme	<ul style="list-style-type: none"> • Rettung vor Verwahrlosung und psychosoziale Stabilisierung durch das Bieten einer Tagesstruktur sowie durch Arbeitsinhalte mit Sinnstiftungspotential • Aufrechterhaltung des Kontakts zur Arbeitswelt • Wiederaufbau des Glaubens an die eigenen Fähigkeiten – falls notwendig. • Schutz vor Desintegration durch die Ermöglichung sozialer Kontakte • Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Disziplinierende Sonderbehandlung und Umerziehung (basierend auf Vorschussmisstrauen) • Autoritäre Brechung des (unterstellten) Unwillens • Abschreckung durch öffentliche Zurschaustellung (Gate-Keeping) • Konditionierendes Arbeitstraining • Verhaltenskontrolle über die arbeitsweltlichen Grenzen hinaus (z.B. Besuche in der Privatwohnung) • Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (Pünktlichkeit, Einhaltung der Betriebsordnung, Gewissenhaftigkeit) • Vermittlung weiterführender Qualifikationen mit „Vorkurs“-Charakter, also ohne eigentliche Zertifizierung • Erhalt vorhandener Qualifikationen durch die Bereitstellungen von Übungs- und Trainingsmöglichkeiten (z.B. Scheinfirmen, Arbeitstraining) • Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt (Auffallend ist die sehr breite Fassung des Qualifikationen-Begriffs) 	<ul style="list-style-type: none"> • „arbeitsmarktnahe“ Beschäftigung • entschiedene Zurückweisung eines darüber hinausgehenden Unterstützungsauftrags • „realitätsnahes“ Arbeitstraining • Stellvertretende Stellensuche – mitunter hinter dem Rücken des Stellensuchenden • Erzielung wirtschaftlicher Erträge (zum Nutzen Aufträge erteilender Firmen sowie der Zuweiser) • Einbindung Randständiger in ein anstaltsförmiges Setting („Tagesstruktur“) • Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Behutsame Wiederheranführung an die Anforderungen des Arbeitsmarktes – unter Berücksichtigung der gegebenen Beeinträchtigungen • Bestimmung von Beeinträchtigungs- und Ressourcenprofilen • „Cooling Out“ – sofern dies erforderlich erscheint (Abstimmung subjektiver Erwartungen an das objektiv Mögliche) • Unterstützung bei der Überwindung von Reintegrationsängsten • Unterstützung im Ämterverkehr • Arbeitsintegration (adaptiert)
(3) Kerninstrument zur Erreichung der Ziele	Schaffung eines „erbaulichen“ Umfeldes	Repression und Bevormundung	Qualifizierung, Training und Simulation	Finanzielle Anreize (Stufensystem) und „Führung“	Agogische und sozialpädagogische Begleitung und Beratung
(4) Tätigkeiten; Arbeitsinhalte	Kleinserielle Fertigung von Alltagsgebrauchsgütern unter Zeit- und Qualitätsdruck; Fertigung von Gütern, „auf die man stolz sein kann“. Mobile Teams (Räumung, Waldpflege, Reinigung)	Vielfältige Tätigkeiten im schwach qualifizierten Bereich; Verpackung, Recycling, Räumung, Reinigung, Pflege des öffentlichen Raums – u.a. im direkten Auftrag der zuweisenden Gemeinden oder privater Unternehmen usw.	Tätigkeiten, die auf den Erhalt oder den Aufbau von Qualifikationen tendenziell im niedrig qualifizierten Bereich ausgerichtet sind. Nähateliers, Brockenhäuser, Gastronomie. Übungsfirmen im kaufmännischen Bereich; Tätigkeiten im „Projektmanagement“-Bereich für formell besser Qualifizierte.	Gewerblich-industrielle Fertigung; Recycling, gewerblich-industrielle Spezialaufträge; Dienstleistungen mit geringen Qualifikationsanforderungen (z.B. Plakatieren; Reinigung), Pflege des öffentlichen Raums	Atelierarbeiten, Fertigung von Geschenkartikeln (Eigenprodukte), Erledigung von Verpackungsaufträgen, Bügelservice usw.

(5) Typische Trägerorganisationen	(evangelikal) christliche Träger mit humanistischem Menschenbild	Ländliche Gemeinden ohne professionelle Ressourcen	Staatlich getragene (teilautonome) Stiftungen, Hilfswerke, private Stiftungen	Privatrechtlich organisierte Firmen mit (partiell) öffentlicher Trägerschaft	Hilfswerke, private Stiftungen
(6) Mandatsverständnis (In wessen Dienst wird gehandelt?)	Programmteilnehmende werden als <i>Subjekte</i> aufgefasst, die es in ihren Bestrebungen um die Verbesserung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit professionell zu begleiten gilt – insbesondere mittels der Unterbreitung attraktiver Arbeitsangebote. <i>Radikal klientenzentriertes Mandatsverständnis</i>	Teilnehmende erscheinen als <i>Objekte</i> einer staatlich verfügbaren Sonderbehandlungsmassnahme, der sie sich zu fügen haben. Es wird autoritär über sie verfügt. <i>Radikal zuweiserzentriertes Mandatsverständnis als verlängerter Arm der Zuweiser (RAV, IV, Sozialämter)</i>	Programmteilnehmende sind Träger eines bestimmten Profils an Qualifikationen. Dieses Profil soll arbeitsmarktkompatibler gemacht werden. Sie sind zugleich Subjekt und Objekt der entsprechenden Massnahmen. <i>Wahrnehmung eines „doppelten Mandats“</i>	Beschäftigte sind Träger einer verwertbaren Restarbeitskraft. Der „Staat“ eignet sich diese zu Verwertungszwecken an. Profiteure sind primär Aufträge erteilende private Unternehmen (verdeckte Lohnsubventionierung). <i>Radikal zuweiserzentriertes Mandatsverständnis</i>	Programmteilnehmende werden als <i>Subjekte</i> aufgefasst, die es in ihren Bestrebungen um die Wiedererlangung oder Verbesserung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit sowie bei ihrer beruflichen Neuorientierung professionell zu unterstützen gilt. <i>Klinisch klientenzentriertes Mandatsverständnis</i>
(7) Grundhaltung der Professionellen gegenüber den Programmteilnehmenden	<ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzende, helfende und unterstützende Grundhaltung • Hohes persönliches Engagement • Neigung zu einem gewissen Paternalismus (oder „Maternalismus“) 	<ul style="list-style-type: none"> • Diffamierende, stigmatisierende und vorurteilsbehaftete Grundhaltung • Autoritäres Gebaren (Neigung zu Machtspielen oder Machtmissbrauch) • Vorschussmisstrauen und Vorverurteilung • Hang zu automatischen Identifizierungen (Goffman) 	<ul style="list-style-type: none"> • Emotional neutrale Haltung der leitungs-, führungs- oder schulungsverantwortlichen Person; Haltung „professioneller“ Distanziertheit 	<ul style="list-style-type: none"> • chef- oder chefinnenlogische Grundhaltung; Markierung eines „unternehmerischen“ Leadership-Haltung) • Tendenz zu infantilisierenden und pädagogisierenden Praktiken • heilsbringerisches Gebaren 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionell wertschätzende Grundhaltung • Persönliches Engagement im Rahmen der beruflichen Rolle • Hang zum Spezialistentum
(8) Theoretische und weltanschauliche Referenzen	Christlicher Glaube humanistischer Prägung; diakonisches, sozialpädagogisches oder agogisches Fachwissen. Handwerkliches Fachwissen.	Politische Doktrin der neuen Rechten; autoritäre Konzeption von Führung, schwarze Pädagogik (Repression und Zwang als „Motivationsinstrumente“)	Ökonomische Humankapitaltheorie	Zeitgenössische Management- und Führungslehren. Psychologischer Behaviorismus und ökonomisches Anreizdenken.	Sozialpädagogik und Testpsychologie (standardisierte Leistungs- und Persönlichkeitstest-Verfahren)
(9) Diagnostische Grundausrichtung	<i>Krisendiagnose:</i> „Die Person befindet sich als ganzer Mensch in einer Krise. Folglich hat die rettende Intervention den ganzen Menschen ins Blickfeld zu nehmen. Innere Blockaden, Frustrationen oder	<i>Defizitdiagnose:</i> „Die Person ‚will nicht‘ arbeiten und ist an ihrer Situation selber schuld. Folglich muss Druck auf sie ausgeübt werden.‘ Hang zur Missachtung professioneller z.B. medizinischer Gutachten: „Scheinzeugnisse“-Rhetorik	<i>Defizitdiagnose:</i> „Der Person mangelt es an arbeitsmarktkompatiblen Qualifikationen oder an Arbeitsroutine.“ Einsatz parcourförmig organisierter Test- und Prüfverfahren	<i>Leistungsmessung:</i> Die Person leistet viel oder wenig. <i>[Ausbleiben einer diagnostischen Auseinandersetzung mit der Person des Gegenübers. Desinteresse an der Biographie und konkreten Lebensumständen]</i>	<i>Krisendiagnostik:</i> Interesse an der ganzen Person und ihrer spezifischen Situation. Hang zu standardisierten „Abklärungen“ nach der Logik psychologischer Tests und Assessments („Materialprüfung“, die als missachtend erlebt werden kann.)

	Gehemmtheiten sollen durch Tätigkeiten mit Sinnstiftungspotential überwunden werden.“				
(10) Gesellschaftsbild	<i>Gesellschaft als Solidargemeinschaft:</i> Sie hat dafür zu sorgen, dass auch die schwächeren Mitglieder auf Anerkennung stossen und ein Leben in Würde führen können.	<i>Gesellschaft als Anstalt:</i> Jeder hat sich den Zwängen, Regeln und Normen, die in der Gesellschaft gelten, zu fügen. Die „Gesellschaft“ (inklusive Wirtschaft) diktiert, was der oder die Einzelne zu tun hat. Gefordert ist konformes Verhalten.	<i>Gesellschaft als Konglomerat von Märkten:</i> Die Wirtschaft gibt vor, in welche Richtungen sich die einzelne Person fit zu machen und fit zu halten hat, um sich einen Platz in der Arbeitswelt sichern zu können.	<i>Gesellschaft als Marktgesellschaft:</i> Effizient zu wirtschaften bedeutet, sämtliche verfügbaren Arbeitsressourcen einer Verwertung zuzuführen – auch wenn die individuell erwirtschafteten Erträge nicht existenzsichernd sind (Kombilohn).	<i>Gesellschaft als Risikogesellschaft:</i> Die einzelne Person ist unmittelbar und direkt den Risiken der „enttraditionalisierten“ Gesellschaft ausgesetzt, beispielsweise den Risiken des Arbeitsmarktes. Im Krisenfall übernehmen <i>Professionelle</i> eine unterstützende Funktion bei der beruflichen Rehabilitation.
(11) Annahmen über die Ursachen von Arbeitslosigkeit	Arbeitslosigkeit hat <i>primär</i> strukturelle Ursachen. Sie kann durch gesundheitliche Beeinträchtigungen mit verursacht sein. Zusätzlich schwindet auf Seiten der Arbeitgeber ein Bewusstsein sozialer Verantwortung. <i>[differenzierte Ursachenklärung von Fall zu Fall]</i>	Arbeitslosigkeit geht primär auf charakterliche Defizite wie Faulheit, Unwille, fehlenden Leistungswillen auf Seiten der Betroffenen oder auf unzureichende Bemühungen bei der Arbeitssuche zurück. Bisweilen liegt ihr gar eine Missbrauchsintention zugrunde. <i>[moralisierende Zuschreibung der Verantwortlichkeit an den Einzelnen]</i>	Der Wandel der Arbeitswelt (Automatisierung, Tertiarisierung, Globalisierung des Arbeitsmarktes usw.) hat zur Folge, dass Minderqualifizierte oder Personen mit unpassenden Qualifikationsprofilen keine Stelle mehr finden. <i>[ökonomisch-humankapitaltheoretische Argumentation]</i>	Unzureichend qualifizierte, teilgeschädigte oder minderwertige Arbeitskraft lässt sich nur mittels eines organisatorischen Sonderaufwands einer Verwertung zuführen. Ausserdem besteht ein Bedarf nach staatlicher Subventionierung <i>[technokratische Argumentation]</i>	Arbeitslosigkeit geht in vielen Fällen auf gesundheitliche Beeinträchtigungen oder auf ein altersbedingt gemindertes Leistungsvermögen zurück. <i>[klinische Argumentation]</i>
(12) Annahmen über die Wirkungen von Arbeitslosigkeit – und Folgerungen	„Arbeitslosigkeit hat schierer zwangsläufig Dynamiken der Verwahrlosung sowie des Verlusts von Selbstachtung und gesellschaftlicher Anerkennung zur Folge, weil es sich bei der Arbeit um die zentrale Sinnstiftungs- und Anerkennungsquelle handelt.“ <i>Diese Dynamiken gilt es zu durchbrechen.</i>	„Arbeitslosigkeit ist zum Vorteil der Betroffenen: Sie beziehen Leistungen, ohne hierfür eine Gegenleistung in Form von Arbeit zu erbringen.“ <i>Integrationsprogramme sollen abschreckend wirken.</i>	„Arbeitslosigkeit bewirkt, dass vorhandene Qualifikationen veralten oder verloren gehen.“ <i>Programme mit Übungscharakter sollen dem entgegenwirken. Ausserdem sind Phasen der Arbeitslosigkeit als Phasen der Investition in das eigene Humankapital zu nutzen.</i>	„Arbeitslosigkeit verursacht volkswirtschaftliche Kosten, weil vorhandene Ressourcen ungenutzt bleiben und ‚Verwahrlosung‘ Folgekosten verursacht.“ <i>Durch Sondermassnahmen zur Verwertung der Restarbeitskraft lassen sich diese Kosten minimieren.</i>	„Der Verlust der Arbeit wirkt sich destabilisierend auf die psychische Integrität der Betroffenen aus. Arbeitslosigkeit verlangt ihnen ein Neuordnung der eigenen Biographie, eine arbeitsweltliche Neuorientierung oder gar die Erschliessung neuer Quellen der Sinnstiftung ab.“ <i>Die Programm-Massnahmen sollen die Betroffenen in dieser schwierigen biographischen Phase professionell unterstützen.</i>

(13) Organisationales Selbstverständnis (Als was verstehen sich die Einrichtungen?)	<ul style="list-style-type: none"> • Rettungseinrichtung • Gewerblicher Nischenproduzent im nicht-kommerziellen Bereich 	<ul style="list-style-type: none"> • Disziplinierungsagentur • Gate-Keeping-Agentur (Abschreckung) Zwangsarbeitsvermittlungagentur 	<ul style="list-style-type: none"> • Schlüsselqualifizierungsagentur • Übungsfirma • Lehrwerkstatt und (Vor-) Schullungseinrichtung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bürgerarbeitsagentur • Sozialfirma (Modell Dock AG) • Intensivstellenvermittler • Rettungsanstalt 	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung zur beruflichen Rehabilitation
(14) Stärken und Chancen	Stärkung der ganzen Person und ihrer Arbeitsmarktfähigkeit – insbesondere aufgrund sinnstiftender Arbeitsinhalte		Nicht diffamierende „neutrale“ Grundhaltung	„Arbeitsmarktnähe“ der Beschäftigungsangebote - kann für eine bestimmte Gruppe von Beschäftigten hilfreich sein.	Professionelle Kompetenzen im diagnostischen, sozialpädagogischen oder beraterischen Bereich.
(15) Schwächen und Gefahren	<ul style="list-style-type: none"> • Paternalismus, der Momente der Bevormundung und der Infantilisierung aufweisen kann. • Fokussierung auf Arbeit als - unterstelltermassen - <i>einzig</i> potentielle Sinnstiftungsquelle • Adressierung von Personen, die einer rettenden Hand gar nicht bedürfen resp. in der Lage sind, sich alternative Quellen der Sinnstiftung zu erschliessen. • Nicht-Freiwilligkeit der Teilnahme 	<ul style="list-style-type: none"> • Zusätzliche Entmutigung, Demotivation oder gar Demoralisierung innerhalb des repressiven und autoritären Umfelds. Schwächung statt Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit • Machtspiele, die niemanden weiterbringen; Verstärkung von Ohnmachtsgefühlen. • Verletzung basaler Persönlichkeitsrechte durch öffentliche Anprangerung und Nicht-Respektierung der Privatsphäre (rechtliches Grenzgängertum) • Geringe Nachhaltigkeit der durch „Abschreckung“ allenfalls erzielten Reintegrationserfolge 	<ul style="list-style-type: none"> • Falsches Versprechen der „Qualifizierung“ – Spielräume einer tatsächlichen Qualifizierung sind aufgrund des Konkurrenzverbots klein. • Demoralisierung aufgrund des „Scheincharakters“ ausgeübter Tätigkeiten • Gefahr der Missachtung oder Nichtrespektierung reicher und stolzer Biographien, wenn die Massnahme auf der Ebene der „Schlüsselqualifizierung“ ansetzt • Geringe Sensibilität für lebenspraktische Krisen (die mit Qualifikationsdefiziten wenig zu tun haben) • Nicht-Freiwilligkeit der Teilnahme 	<ul style="list-style-type: none"> • Institutionalisierung prekärer Beschäftigung im Rahmen formell unfreier Arbeit • Künstliche Aufrechterhaltung eines aussterbenden Arbeitsmarktsegments statt Qualifizierung • Verdecktes Kombilohnmodell • Infantilisierende Haltung • Arbeit wird – ohne fundierte Ursachenklärung – als Allheilmittel gegen lebenspraktische Krisen aufgefasst. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diskrepanz zwischen hohen professionellen Hilfeleistungskompetenzen und wenig herausforderungsreichen Arbeitsinhalten • Standardisierte Testprozeduren und Leistungs-Checks können als missachtend erlebt werden.

Tabellarische Übersicht nach: Peter Schallberger/Bettina Wyer (2010): *Praxis der Aktivierung. Eine Untersuchung von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung*. Konstanz: UVK.

Diskussion der Übersichtstabelle zu professionellen Haltungen:

Die Tabelle gibt fünf unterschiedliche Grundhaltungen wieder, die sich bei Professionellen der Arbeitsintegration auf dem zweiten Arbeitsmarkt auffinden lassen.

- Gibt es analoge Grundhaltungen resp. Leitorientierungen des Handelns auch in der Praxis des Supported Employment?
- Welche Grundhaltung ist ihrer Ansicht nach der Praxis des Supported Employment angemessen?
- Mit welcher der aufgelisteten Leitorientierungen können Sie sich selber am ehesten identifizieren? Welche erscheint Ihnen besonders problematisch?

6. Professionalität sozialarbeiterischen Handelns

6.1 Ist Supported Employment eine professionalisierungsbedürftige Tätigkeit?

Die Professionssoziologie behandelt die sogenannten Professionen als eine *besondere Gruppe von Berufen* (vgl. Schmeiser 2006).

Zu den Professionen werden gemeinhin die folgenden Berufe gezählt:

- Die sogenannten „freien Berufe“: (a) seelsorgerisch tätige Theologinnen und Theologen, (b) Ärztinnen und Ärzte, therapeutische Berufe im psychologischen Bereich, (c) Berufe der Rechtspflege (Anwältinnen und Anwälte; Richterinnen und Richter)
- Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an Hochschulen Lehre und Forschung betreiben
- Umstritten ist der Professionsstatus (a) von akademischen Berufen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich (z.B. Ingenieurwesen, Architektur), (b) von Berufen im Bildungs-, im sozialen oder im

pflegerischen Bereich (Lehrerberuf, Berufe der Sozialen Arbeit, Pflegeberufe) und (c) von künstlerischen Berufen

Professionelle sind mit Dingen beschäftigt, die in einen unmittelbaren Bezug zu zentralen Werten moderner Gesellschaften stehen („Zentralwertbezug“):

- Wohlergehen, somato-psycho-soziale Integrität, Autonomie und soziale Handlungsfähigkeit der einzelnen Gesellschaftsmitglieder
- Gerechtigkeit und Rechtssicherheit
- Erkenntnis und Integration

Leitfrage: Handelt es sich – gemessen an den Kriterien von Oevermann (2009) – beim Beruf des Arbeitsintegrationsmanagers (AIM) um eine Profession?

Kriterien der Professionalisierungsbedürftigkeit beruflicher Tätigkeiten in Anlehnung an Oevermann (2009):

- (1) Lebenspraktische Krisen als Handlungsanlass: Professionelle gehen Tätigkeiten nach, die auf die Unterstützung von Prozessen der Bewältigung lebenspraktischer Krisen ausgerichtet sind. Professionelle sind Expertinnen und Experten der Krisenbewältigung.
- (2) Handeln im nicht-technischen Modus der „Hilfe zur Selbsthilfe“: Professionelle gehen Tätigkeiten nach, die auf Krisenbewältigung abzielen – allerdings unter der speziellen Bedingung, dass diese durch die beigezogenen Expertinnen und Experten nicht technisch erwirkt werden kann. Zentraler Akteure bleibt bei Prozessen der Krisenbewältigung das in die Krise geratene Subjekt (einzelner Mensch, Gruppen, ganze Gesellschaften). Dieses Subjekt kann in

seinen Bemühungen, krisenhafte Herausforderungen autonom zu meistern, durch Professionelle höchstens unterstützt werden. Professionelle Hilfeleistungen adressieren die Selbstheilungs- oder Selbstermächtigungskräfte („Ressourcen“) des jeweiligen Subjekts. Sie erfolgen also immer im Modus der Hilfe zur Selbsthilfe. Dies impliziert, dass die Freiwilligkeit der Inanspruchnahme den Erfolg professioneller Hilfeleistungen begünstigt.

- (3) Autonomisierung als Handlungsziel: Professionelle gehen Tätigkeiten nach, deren Ziel darin besteht, dass der Klient, Patient oder Adressat seine Autonomie, Integrität oder Handlungsfähigkeit innerhalb der Gesellschaft weitest möglich zurückerlangt (Erwachsene) oder Kompetenzen zur autonomen Krisenbewältigung überhaupt erst entwickelt (Kinder).
- (4) Krisendiagnostik als basale Handlungskompetenz: Professionelle gehen Tätigkeiten nach, deren Ausübung profunde Kompetenzen im Bereich der Krisendiagnostik (Situationsanalyse, diagnostisches Fallverstehen – gestützt auf wissenschaftlich begründetes Wissen) zwingend voraussetzt.
- (5) Partielle Nicht-Standardisierbarkeit professionellen Handelns: Professionelle gehen Tätigkeiten nach, die nach einer Anpassung und Abstimmung des methodischen Handelns auf die Besonderheit des je individuellen Einzelfalls verlangen (Fallbezug). Professionelles Handeln ist nie vollständig standardisierbar. Die Professionalität des Handelns hat sich in jedem einzelnen Fall neu zu bewähren.
- (6) Fallbezogener Einsatz wissenschaftlichen Wissens: Professionelle gehen Tätigkeiten nach, deren Ausgangspunkt nicht die möglichst zügige Subsumtion des Falles unter eine allgemeine „wissenschaftliche“ Kategorien, sondern die behutsame Rekonstruktion der im konkreten Einzelfall vorliegenden Krise oder Problemlage bildet. Diese behutsame Rekonstruktion setzt einerseits ein möglichst breit gefächertes Wissen aus unterschiedlichen bezugswissenschaftlichen Disziplinen voraus und nährt sich andererseits aus

professioneller Erfahrung. Für sich allein ist langjährige Berufserfahrung indes noch kein Garant für Professionalität.

- (7) Fokussierung und Adressierung des „ganzen Menschen“: Professionelle gehen Tätigkeiten nach, die, um zielführend zu sein, zwingend den „ganzen Menschen“, resp. das Insgesamt der in eine Krise geratenen „Vergemeinschaftung“ ins Blickfeld nehmen müssen.
- (8) Besondere Herausforderungen auf der Ebene der Beziehungsgestaltung: Professionelle gehen Tätigkeiten nach, mit denen besondere Herausforderungen auf der Ebene der Beziehungsgestaltung sowie besondere Gefahren der Entgleisung, der Übergriffigkeit und der sekundären Verletzung verbunden sind. Eine zentrale Herausforderung besteht darin, sich als ganzer Mensch am Gegenüber interessiert zu zeigen, ohne die sogenannte Abstinenzregel zu verletzen. Eine andere zentrale Herausforderung besteht darin, Dynamiken der Übertragung und der Gegenübertragung professionell zu kontrollieren (z.B. Vermeidung von Machtspielen oder dauerhaften Abhängigkeiten.)

Abgeleitete Kernkompetenzen von Professionellen der Sozialen Arbeit

- Kompetenzen im Bereich eines fallrekonstruktiv verfahrenen diagnostischen Fallverstehens (Rekonstruktion versus Subsumtion; Verstehen versus vorschnelle Schubladisierung, Typisierung oder Klassifikation)
- Kompetenzen im Bereich der Gestaltung von Arbeitsbeziehungen (Umgang mit der „widersprüchliche Einheit von spezifischen und diffusen Beziehungskomponenten“, Kontrolle von Dynamiken der Übertragung und Gegenübertragung, konsequente Einhaltung der Abstinenzregel)
- Kompetenzen im Bereich eines nicht-expertokratischen Einsatzes (bezugs-) wissenschaftlichen Wissens (Transformation von Wissen

in Können; Professionalität versus Expertokratie; Fallbezug versus Standardisierung; Umgang mit dem „Technologiedefizit“)

6.2 Gefährdungsquellen von Professionalität in der Sozialen Arbeit

Soziale Arbeit ist eine *professionalisierungsbedürftige* Tätigkeit. Ist sie aber auch *professionalisierungsfähig*? Diese Frage steht im Zentrum aktueller Debatten um die Professionalisierung der Sozialen Arbeit.

(a) Strukturelle Gefährdungsquellen

- *Professionelle Hilfe unter Zwangsbedingungen (Freiwilligkeitsproblem)*: (a) Lassen sich Autonomisierungsprozesse fördern und unterstützen, wenn auf Seiten des Gegenübers ein Leidensdruck oder ein Krisenbewusstsein gar nicht vorhanden ist? (b) Kann eine vertrauensbasierte Arbeitsbeziehung überhaupt zustande kommen, wenn sich das Gegenüber nicht freiwillig in sie hineinbegibt? Gibt es für Zwangsinternierte irgendeinen Anlass, die sogenannte „Grundregel“ einzuhalten?
- *Konfusionen von Hilfe und Kontrolle (Problem des doppelten Mandats)*: Kann eine vertrauensbasierte Arbeitsbeziehung überhaupt zustande kommen, wenn das Gegenüber ständig damit rechnen muss, für seine Offenheit (= Einhaltung der Grundregel) sanktioniert oder gar diffamiert zu werden? Tun Klientinnen und Klienten unter den Bedingungen des doppelten Mandats nicht besser daran, sich gegenüber den Professionellen strategisch zu verhalten?
- *Organisationale versus professionelle Entscheidungslogiken (Problem der Macht in Organisationen)*: In professionellen Handlungskontexten kommen Entscheidungen „herrschaftsfrei“ nach dem Prinzip des „zwanglosen Zwangs des besseren Arguments“ zustande. Organisationen funktionieren demgegenüber nach dem Prinzip

der Weisungserteilung und Weisungserfüllung, wobei die entsprechenden Weisungsbefugnisse an die hierarchische Position innerhalb der Organisation gekoppelt sind. Die herrschafts- und führungslogische Durchsetzung von Entscheidungen ist mit dem Prinzip des „zwanglosen Zwangs des besseren“ Arguments im Kern unvereinbar. → Ist es überhaupt möglich, innerhalb von Organisationen eine Kultur des kollegialen Streits und der kollegialen Kontroverse zu pflegen, wenn letztlich immer der Chef oder die Chefin entscheidet?

- *Macht der Tradition*: Viele der heutigen Praxiseinrichtungen der Sozialen Arbeit (insbesondere Heimeinrichtungen und Einrichtungen der Arbeitsintegration) sind historisch aus einer wenig freiheitlichen Tradition der repressiven „Sozialdisziplinierung“ und „Normalisierung“ hervorgegangen (Zwangserziehungsanstalten, Arbeitshäuser, Arbeitserziehungsanstalten usw.). Professionelle haben sich dessen bewusst zu sein, dass der Geist vergangener Generationen in das Handeln heutiger Generationen hineinwirken kann.

(b) Akteursseitige Gefährdungsquellen

- Alltagsmoralismus und Vorurteile (z.B. „die Mutter dieses Kindes ist eine böse Frau“, „diese Person verhält sich extrem unanständig“)
- Diffamierende Grundhaltung gegenüber Klientinnen und Klienten (z.B. „der kriegt seinen Arsch nicht hoch“; „das sind doch alles faule Säcke“; „der will einfach nicht“)
- Helfersyndrom; Heiland-Syndrom; Rettungsphantasien implizierend die Missachtung der lebenspraktischen Autonomie des Gegenübers, das Umschlagen von Hilfe in Bevormundung, die Einrichtung langfristiger Abhängigkeitsverhältnisse
- Individuelle Borniertheiten und individuelles Durchblickertum: Besserwisserische Vorstellungen, wie ein korrektes, anständiges und sitzliches Leben auszusehen hat; wie man Probleme meistert und

Krisen in den Griff bekommt – ohne sich auf die Lebenswirklichkeit und die Individuiertheit des Gegenübers überhaupt einzulassen; Panzer des Bescheidwissens

- Einbringen eigener „Pathologien“ in professionelle Arbeitsbeziehungen (z.B. Autoritarismen, dirigistische Neigungen, Narzissmen, sadistische Neigungen usw.)
- Verletzungen der Abstinenzregel – sexueller, sadistischer, helferischer, autoritärer Natur
- Professioneller Zynismus z.B. aufgrund von Routine (Unernsthaftigkeit: sich selbst, das individuelle Gegenüber oder das eigene Tun nicht mehr richtig ernst nehmen; „Abmotzen“; Desinteressiertheit)

6.3 Professionelle Grundhaltungen: Entscheidungsalternativen in der professionellen Praxis der Arbeitsintegration

	Gegensätzliche Positionen auf der individuellen Haltungsebene:		Diskussionsfragen
A. Grundverständnis des professionellen Auftrags			
(1) Mandatsverständnis: In wessen Dienst steht das professionelle Handeln? Wer ist der Mandatsgeber?	Klientenzentriertheit: Das Handeln steht im Dienste des Klienten. Er soll in seinen Bemühungen, nachhaltig einen Platz in der Arbeitswelt zu finden (oder wiederzufinden), professionell unterstützt und begleitet werden.	Zuweiserzentriertheit: Das Handeln steht im Dienste des Zuweisers. Es soll sicherstellen, dass der Klient zwecks Minimierung der Kosten möglichst rasch in den Arbeitsmarkt reintegriert wird.	<i>Besteht zwischen den Interessen des Klienten und den Interessen des Zuweisers zwingend ein Gegensatz?</i>
(2) Auftragsdefinition: Worin besteht der Auftrag? Worum geht es im Handeln zentral?	Hilfe: Der Auftrag besteht in der Erbringung von Hilfe- und Unterstützungsleistungen an den Klienten sowie evt. an den Arbeitgeber.	Kontrolle: Der Auftrag besteht in der Kontrolle und Überwachung des Klienten bei seinen Reintegrationsbemühungen.	<i>Wie wirkt sich ein allfälliges Doppelmandat der Hilfe und der Kontrolle auf den professionellen Alltag aus?</i>
(3) Berufliches Selbstverständnis: Als was verstehen sich die Professionellen?	Berater: Unter Zugriff auf die Kunstregeln der Profession soll der Klient in seinen Reintegrationsbemühungen optimal unterstützt werden.	Beamter: Unter Verweis auf die entsprechenden rechtlichen Grundlagen soll der Klient über seine Rechte und Pflichten informiert und nötigenfalls sanktioniert werden. <i>(Selbstverständnis als Exekutivorgan staatlicher Herrschaft)</i>	<i>Inwiefern üben Arbeitsintegrationsmanager (AIM) eine hoheitliche Funktion aus? Inwiefern nicht?</i>
(4) Umgang mit dem Machtgefälle	Ermächtigungshaltung (Fördern): Der Klient soll in seinen Bestrebungen, auf dem ersten Arbeitsmarkt wieder Tritt zu fassen, gezielt unterstützt werden.	Weisungshaltung (Fordern): Der Klient soll zur Erfüllung seiner Pflichten, die er als Versicherungsnehmer hat, hingewiesen und zu der Einhaltung angehalten werden.	<i>Worin unterscheiden sich die Ermächtigungs- und die Weisungshaltung im professionellen Alltag?</i>
(5) Prinzip der Hilfeleistung	Hilfe zur Selbsthilfe: Der Klient soll in seinen <i>eigenen</i> Aktivitäten – beispielsweise der Requalifizierung, des Wiederaufbaus von Selbstvertrauen oder des Erkennens von Optionen – professionell unterstützt werden.	Fremdsteuerung/Bevormundung: Mittels positiver und negativer Anreize resp. mittels Befehl sollen die Aktivitäten des Klienten in eine bestimmte Richtung gelenkt werden.	<i>Was heisst Hilfe zur Selbsthilfe in der professionellen Praxis? Lässt sich diese Haltung an Beispielen verdeutlichen?</i>
(24) Stellung des Versicherten	Subjekt: Der Klient erscheint als ein autonomes Handlungssubjekt, dessen Bemühungen um die Reintegration auf dem ersten Arbeitsmarkt professionell unterstützt werden.	Objekt: Der Klient erscheint als ein „passives“ Objekt einer staatlich verfügten Massnahme, die auf dessen Reintegration auf dem ersten Arbeitsmarkt abzielt.	<i>Welche Auswirkungen auf die eigene Handlungsmotivation kann es haben, wenn man sich als Objekt einer obrigkeitlich verfügten Massnahme fühlt?</i>
B. Professionelle Ausgestaltung der Arbeitsbeziehung			
(6) Grundhaltung gegenüber dem Klienten	Wertschätzende Grundhaltung: Der Klient ist es wert, gut beraten und professionell begleitet zu werden.	Konfrontative Grundhaltung: Der Klient hat zuerst einmal zu beweisen, dass er willens ist, sich auf den Reintegrationsprozess sowie auf die mit ihm verbundenen Weisungen einzulassen.	<i>Welche Möglichkeiten gibt es, auch in kontrollierenden Praktiken Wertschätzung zum Ausdruck zu bringen?</i>

(7) Einsatz von Vertrauen	Vertrauensvorschuss: Es wird wie selbstverständlich davon ausgegangen, dass der Klient aufgrund einer intrinsischen Arbeitsmotivation an der Integration in den Arbeitsmarkt interessiert ist.	Misstrauensvorschuss: Es wird zuerst einmal davon ausgegangen, dass der Klient von sich aus nur eine geringe Motivation besitzt, in der Arbeitswelt wieder Tritt zu fassen. Es ist für ihn bequemer, Versicherungsleistungen zu beziehen.	<i>Woran erkennt man eine „intrinsische Arbeitsmotivation“? Woran erkennt man, dass Arbeitslosigkeit auf „Unwillen“ zurückgeht? Woran erkennt man betrügerische Absichten?</i>
(8) Diagnostischer und beratender Kernfokus: Worauf richtet sich der diagnostische Blick hauptsächlich?	Ressourcen und Stärken: Die professionelle Praxis ist im Kern darauf ausgerichtet, diese zu erkennen und den Klienten darin zu unterstützen, diese weiter auszubauen.	Defizite und Schwächen: Die professionelle Praxis ist im Kern darauf ausgerichtet, dem Klienten – z.B. mittels Sanktionierung – Schwächen abzutrainieren oder ihn konfrontativ zur Überwindung von Defiziten anzuhalten.	<i>In welcher Form lassen sich in einer „ressourcenorientierten“ Beratung und Unterstützung auch Defizite und Schwächen (beispielsweise auf der qualifikatorischen Ebene) thematisieren?</i>
(9) Umgang mit grossen Fallzahlen	Interessierte Auseinandersetzung mit dem Einzelfall unter Zeit- und Entscheidungsdruck.	Effizientes Managen und Administrieren der vielen Fälle gemäss den gesetzten zeitlichen Vorgaben.	<i>Wie lässt sich angesichts grosser Fallzahlen das Einnehmen einer „Abwicklungshaltung“ vermeiden?</i>
(10) Nähe-Distanz-Regulierung	Distanzierte Anteilnahme: Auf der Beziehungsebene wird authentisch ein Interesse am Gegenüber signalisiert und zugleich die professionelle Distanz gewahrt.	Emotionales Überengagement oder Unterengagement: Die beratende Person nimmt gegenüber dem Klienten z.B. die Haltung einer moralischen Überinstanz oder die Haltung eines unterkühlten Bürokraten ein.	<i>Was bedeutet „distanzierte Anteilnahme“ im Kontext des Supported Employment?</i>
(11) Abstinenzregel	Radikale Einhaltung der Abstinenzregel: professionelle Neutralisierung von Übertragungs- und Gegenübertragungsdynamiken.	Neigung zu Gegenübertragungen und Übergriffigkeiten (Machtspiele, problematische Formen des Paternalismus, Bevormundungen)	<i>Woran lassen sich Fälle der Übergriffigkeit oder der Bevormundung erkennen?</i>
(12) Adressierung des Gegenübers	als ganzer Mensch: Sofern dies für ein Verstehen des Falles und für eine angemessene Unterstützung erforderlich ist, interessiert sich der Beratende nicht ausschliesslich für die arbeitsweltlichen und beruflichen Belange des Klienten.	als Rollenträger: Das Interesse am Gegenüber beschränkt sich prinzipiell auf berufliche und arbeitsweltliche Themen.	<i>In welchen Fällen erscheint es angemessen, den Klienten spezifisch als einen „Rollenträger“ zu adressieren? In welchen Fällen erscheint eine Wahrnehmung und Adressierung des „ganzen Menschen“ unausweichlich?</i>
(13) Umgang mit den Schilderungen des Klienten	Forschende Haltung: Haltung desjenigen, der herausfinden will, um wen es sich beim Gegenüber handelt und welche Massnahmen und Unterstützungsleistungen sinnvoll erscheinen.	Haltung des wissenden Experten: Haltung desjenigen, der über das Gegenüber und die sinnvolle Strategie der Unterstützung im Grunde immer schon Bescheid weiss. Beratung erscheint als ein Akt der Informationsübermittlung oder der Selbstpräsentation als Experte.	<i>Gibt es Klienten, bei denen es sinnvoll erscheint, eher die Haltung des „wissenden Experten“ als eine „forschende“ Haltung einzunehmen?</i>
(14) Identifizierung des Klienten beim Erstkontakt*	Vorurteilsfreiheit: Frei von Vorurteilen wird im Einzelfall geprüft, mit wem man es zu tun hat und wie sich das jeweilige Gegenüber in seinen Reintegrationsbemühungen am besten unterstützen lässt – sofern ein spezifischer Unterstützungsbedarf überhaupt besteht.	Automatische Identifizierung: Generalisierende Unterstellungen wie: „Wer arbeitslos ist, hat ein Problem und ist unterstützungs- und kontrollbedürftig.“	<i>Gibt es im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit typische Mechanismen der „automatischen Identifizierung“ und womit hängen sie zusammen?</i>

(15) Umgang mit unangemessenen Rollenerwartungen und Situationsrahmungen	Rollenklärung: Die Klienten werden auf die Spielräume sowie die Grenzen der eigenen Handlungsmacht hingewiesen.	Professioneller Zynismus: Die Professionellen machen sich über die vermeintlich dummen oder „doo-fen“ Klienten lustig („ablästern“).	<i>Kann „professioneller Zynismus“ in gewissen Fällen unter psychohygienischen Aspekten („Dampf ablassen“) sinnvoll sein?</i>
C. Methodik des Fallverstehens			
(16) Logik des Fallverstehens	Rekonstruktionslogik: Es wird behutsam zu erschliessen versucht, welche Problemlage im Einzelfall vorliegt.	Klassifikations- und Subsumtionslogik: Ausgehend von der Registrierung einiger Kerneigenschaften des Klienten wird dieser klassifikatorisch einem vorgegebenen Typus zugeordnet („Schubladisierung“)	<i>Wie lassen sich vorschnelle Etikettierungen, Klassifizierungen und Schubladisierungen systematisch vermeiden?</i>
(18) Umgang mit Erfahrungswerten	Radikaler Einzelfallbezug: „In statistisch ähnlichen Fällen mit den Eigenschaften A, B und C zeigen sich die Verhaltensweisen X, Y, Z. Zeigt Klientin M. diese Verhaltensweisen auch oder liegen bei ihr andere vor?“	Statistische Diskriminierung: „Menschen mit den Eigenschaft A, B, C tendieren in der Mehrzahl der Fälle zu den Verhaltensweisen X, Y, Z. Folglich ist davon auszugehen, dass bei Klientin M. mit den statistischen Eigenschaften A, B und C die Verhaltensweisen X, Y und Z auch vorliegen.“	<i>Gibt es in der Praxis des Supported Employment typische Neigungen zu statistischer Diskriminierung?</i>
(19) Modus der analytischen Urteilsbildung	Methodengeleitetes Fallverstehen: Vorurteilsfreie Grundhaltung des sich belehren Lassens durch das, was in den Dokumenten sichtbar wird oder sich während der Gespräche zeigt.	Intuitives Erfassen und Urteilen: Grundhaltung des sich Berufens auf Menschenkenntnis und Erfahrung bei der Einschätzung der Person des Klienten.	<i>Worauf gründet „gute Intuition“?</i>
(17) Diagnostischer Grundtenor	Unvermögen: Die „Krise“, in der sich der Klient befindet, wird einerseits auf <i>strukturelle Gründe</i> , andererseits auf <i>Unvermögen</i> zurückgeführt. Der Klient soll professionell darin unterstützt werden, dieses Unvermögen zu überwinden.	Unwille: Die „Krise“ wird einerseits auf strukturelle Gründe, andererseits auf <i>Unwillen</i> oder <i>Liederlichkeit</i> zurückgeführt. Mittels Sanktionierung soll der Unwille des Klienten gebrochen werden.	<i>Woran lässt sich Unwille resp. Unvermögen erkennen?</i>
D. Methodik der Gesprächsführung			
(20) Grunderleben der x-ten Beratungssituation	Krise: „Jede Beratung stellt eine neue Herausforderung dar, weil jeder Versicherte einzigartig ist.“	Routine: „Nach dem x-ten Beratungsgespräch weiss man in etwa, was zu tun ist.“	<i>Wie lässt sich eine „Überroutinisierung“ des eigenen Tuns vermeiden?</i>
(21) Verfahrensprozedere	Fallbezug: Anpassung der Gesprächsführung an das jeweilige Gegenüber.	Standardisierung: Gesprächsführung nach einem vorgegebenen Raster oder nach einer vorgegebenen Checkliste.	<i>Inwieweit sind Checklisten und Leitfäden in der beraterischen Praxis sinnvoll?</i>
(22) Muster der Gesprächsführung	Mäeutisch-„geburtshelferische“ Gesprächsführung: Sie zielt darauf, dass <i>der Klient selber</i> zu Einsichten darüber gelangt, welche Schritte und Aktivitäten ihn weiterbringen könnten und was er bis dahin allenfalls zu wenig bedacht hat.	Informierend-instruierende Gesprächshaltung: Der Klient wird darüber in Kenntnis gesetzt, welche weiteren Schritte und Massnahmen von aussen besehen als sinnvoll und angezeigt erscheinen.	<i>Ist der Anspruch, „Selbsterkenntnis“-Prozesse zu fördern, im Handlungsfeld der Arbeitsintegration nicht etwas zu hoch gegriffen? Gehört so etwas nicht eher ins Feld der Therapie?</i>

E. Weltanschauliche und gesellschaftstheoretische Grundannahmen

(27) Verhältnisbestimmung von gesellschaftlichen Erwartungen und individueller Autonomie	Respektierung der lebenspraktischen Autonomie: „Hinsichtlich der Art und Weise, wie er sein Leben lebt, genießt der Einzelne innerhalb des rechtlich Zulässigen ein hohes Mass an Autonomie. Diese Autonomie gilt es unbedingt zu respektieren.“	Einfordern von Normalität: „Wer auf Unterstützung durch die Gesellschaft angewiesen ist, muss akzeptieren, dass er einen Teil seiner bisherigen Freiheiten verliert.“	<i>Wo liegen die Grenzen zwischen dem legitimen Einfordern von Pflichterfüllung und illegitimer Bevormundung?</i>
(26) Gesellschaftsbild	Gesellschaft als entwicklungs-offenes Gebilde: „Abweichendes Verhalten, Individualität und Nonkonformismus bergen innovative Potentiale, die gesellschaftlich nützlich sein können.“	Gesellschaft als Anstalt: „Der Einzelne hat sich einzugliedern und unterzuordnen; er hat sich der „Betriebsordnung“ der Gesellschaft zu fügen. Abweichendes Verhalten gefährdet die gesellschaftliche Ordnung.“	<i>Inwiefern ist die Arbeitswelt anstaltsförmig organisiert; inwiefern nicht?</i>

7. Anschauungsmaterial: Der Film „Assessment“ von Mischa Hedinger

Diskussionsfragen zum Film

- Professionelle Haltung: Welche Haltungen nehmen die Professionellen gegenüber den Klientinnen und Klienten ein? Inwieweit erachten Sie diese für professionell; inwiefern nicht?
- Professionelles Selbstverständnis: In welcher Rolle sehen sich die Professionellen gegenüber den Klientinnen und Klienten? Inwieweit erscheint Ihnen diese angemessen? Inwieweit nicht?
- Professionalität des Handelns: Hält die dokumentierte Praxis den oben aufgelisteten Professionalitätskriterien stand?
- Professionelle Entgleisungen: Sie in dem Film „Entgleisungen“ von Professionalität oder gar Professionalitätszusammenbrüche dokumentiert?
- Problemdiagnosen: Worauf führen es die Professionellen zurück, dass die Klientinnen und Klienten Schwierigkeiten haben, in der Arbeitswelt (wieder) Tritt zu fassen?

- Bezugswissen: Welcher Art ist das Wissen, auf das die Professionellen in ihren Situationseinschätzungen zurückgreifen?
- Charakter der Veranstaltung: Worum handelt es sich bei der dokumentierten Veranstaltung? Um ein Tribunal? Um ein Standortgespräch? Um ein Diagnosesetting? Um ein Beratungssetting? Um ein Kontrollsetting? Um eine erzieherische Veranstaltung? Um einen Konformitätstest? Um eine Machtdemonstration? Um ein Hilfesetting?
- Massnahmen: Welcher Art sind die Massnahmen, die im Rahmen des IIZ-Settings erörtert werden? Wo setzen diese Massnahmen an?

Erwähnte Literatur

- Schallberger, Peter/Wyer, Bettina (2010): *Praxis der Aktivierung. Eine Untersuchung von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung*, Konstanz: UVK
- Schallberger, Peter (2012): „Programmatischer Professionalitätsverzicht als Reaktion auf die Individualisierung von Risikolagen. Das Beispiel der aktivierenden Beschäftigungspolitik“, in: Mathias Lindenau/Marcel Meier Kressig (Hg.): *Zwischen Sicherheitserwartung und Risikoerfahrung. Vom Umgang mit einem gesellschaftlichen Paradoxon in der Sozialen Arbeit*, Bielefeld: Transcript Verlag, 291-323.
- Peter Schallberger (2011): „Schweizer Sozialfirmen. Ein Modell auch für Deutschland?“, in: *Sozial Extra. Zeitschrift für Soziale Arbeit*, 35, Heft 7/8, 21-24.
- Nadai, Eva (2006): „Auf Bewährung. Arbeit und Aktivierung in Sozialhilfe und Arbeitslosenversicherung“, in: *sozialersinn* 1/2006, 61-77.
- Galuske, Michael (2005): „Hartz-Reformen, aktivierender Sozialstaat und die Folgen für die Soziale Arbeit. Anmerkungen zur Politik autoritärer Fürsorglichkeit“, In: Burghardt, Heintz/Ruth Enggruber (Hg.): *Soziale Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Soziale Arbeit zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik*, Weinheim/München: Juventa, 193–212.
- Kutzner, Stefan (2009b): „Die Hilfe der Sozialhilfe: integrierend oder exkludierend? Menschenwürde und Autonomie im Schweizer Sozialhilfewesen“, in: Kutzner, Stefan/Ueli Mäder/Carlo Knöpfel/Claudia Heinzmann/Daniel Pakoci: *Sozialhilfe in der Schweiz. Klassifikation, Integration und Ausschluss von Klienten*, Zürich/Chur: Rüegger Verlag.
- Kocyba, Hermann (2004): „Aktivierung“, in: Bröckling, Ulrich/Susanne Krasmann/Thomas Lemke (Hg.) *Glossar der Gegenwart*, Frankfurt/M.: Suhrkamp, 17-22.
- Bauer, Tobias/Beat Baumann/Kilian Künzli (1999): „Zwischenverdienst für Arbeitslose. Ein sinnvolles Instrument kann noch verbessert werden“, in: *Die Volkswirtschaft. Magazin für Wirtschaftspolitik*, 11/1999, 50-55.
- Lechner, Michael/Markus Frölich/Heidi Steiger (2004): *Mikroökonomische Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik*, NPP 43, Synthesis 16, Bern: Schweizerischer Nationalfonds.
- Gerfin, Michael/Michael Lechner (2000): *Evaluationsprogramm Arbeitsmarktpolitik. Ökonomische Evaluation der arbeitsmarktlichen Maßnahmen*, Bern: SECO.
- Aeppli, Daniel C./Thomas Ragni (2009): *Ist Erwerbsarbeit für Sozialhilfebezügler ein Privileg? Analyse der Einflussfaktoren der kurz- und mittelfristigen Wiedereingliederungschancen in den ersten Arbeitsmarkt von Neuzugängern in die Sozialhilfe der Jahre 2005 und 2006*. Seco Publikationen zur Arbeitsmarktpolitik Nr. 28, Bern: SECO.
- Martinovits-Wiesendanger, Alex/Dennis Ganzaroli (2000): „Panelbefragungen bei Maßnahmenteilnehmern. Wirkungsmessung bei Gastgewerbe-/Winwordkursen und Einsatzprogrammen“, in: *Die Volkswirtschaft* 4/2000, 20-24.
- Lalive d’Epinay, Rafael/Tanja Zehnder/Josef Zweimüller (2006): „Makroökonomische Effekte der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosigkeit“, in: *Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik*, 10/2006, 22-25.
- Marti, Michael/Stephan Osterwald (2006a): „Wirkungen der arbeitsmarktlichen Maßnahmen auf den schweizerischen Arbeitsmarkt“, in: *Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik*, 10/2006, 18-21.
- Schmeiser, Martin (2006): „Soziologische Ansätze der Analyse von Professionen, der Professionalisierung und des professionellen Handelns“, in: *Soziale Welt* 57 (2006) 3, 295-318.
- Oevermann, Ulrich (2009b): „Die Problematik der Strukturlogik des Arbeitsbündnisses und der Dynamik von Übertragung und Gegenübertragung in einer professionalisierten Praxis von Sozialarbeit“, in: Becker-Lenz, Roland/Stefan Busse/Gudrun Ehlert/Silke Müller (Hg.): *Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven*, Wiesbaden: VS-Verlag, 113-142.