

## **5. Luzerner Tagung zur Arbeitsintegration**

---

# **Potenzial personenzentrierter Ansätze**

---

**11. November 2015**

Handout

---

## **Individuelles Arbeitsintegrationspotenzial – ein neues Tool**

---

Chris Mühlebach  
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

# **Modell zur ganzheitlichen Situationseinschätzung in der Arbeitsintegration**

Dokumentation anlässlich der 5. Luzerner Tagung zur Arbeitsintegration 2015

Susanne Aeschbach, Chris Mühlebach, Daniel Schaufelberger  
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Einleitung.....	1
2. Das Modell zur ganzheitlichen Situationseinschätzung in der Arbeitsintegration .....	1
3. Theoretische und konzeptuelle Grundlagen des Modells.....	2
4. Aufbau, Struktur und Inhalte des Modells .....	3
5. Verwendung .....	9
6. Literatur .....	11

## 1. Einleitung

Worauf kommt es an, ob jemand (wieder) eine Stelle oder Beschäftigung findet und ausüben kann? Die Einschätzung des Potentials für die Integration in Arbeit, die Beurteilung von Möglichkeiten und Hindernissen eine Stelle zu finden oder einer Beschäftigung nachzugehen ist Dreh- und Angelpunkt der Arbeit von Fachpersonen der Arbeitsintegration. Die Annahmen und Erklärungen, warum Betroffene erwerbslos sind bzw. was nötig ist, damit sie wieder eine Stelle finden, bestimmen Interventionen und Massnahmen und damit individuelle Fallverläufe sowie die Verwendung von öffentlichen Mittel.

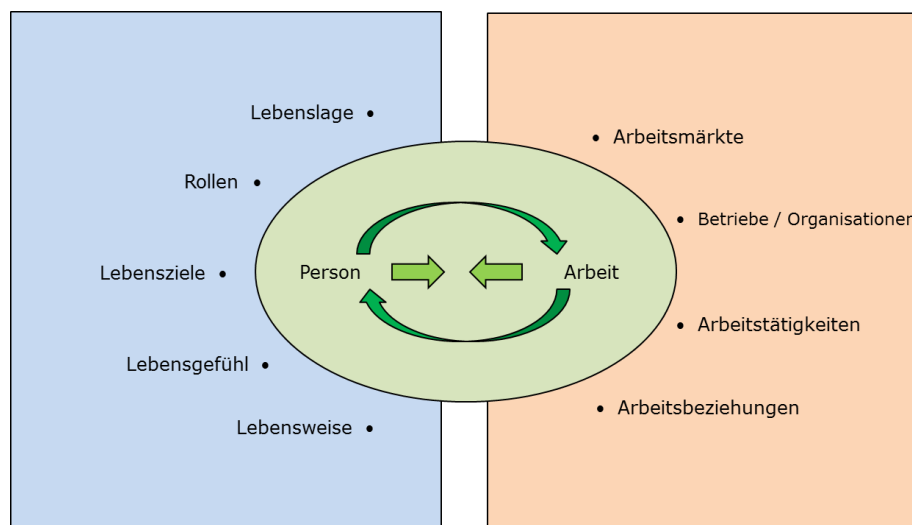
Trotz der Wichtigkeit und den vorhandenen Wissensbeständen (es gibt eine Vielzahl von Theorien und empirische Befunden zum Thema) wird in der Praxis aber oft eine fachlich fundierte Situationseinschätzung vermisst. Allzu oft wird vereinfachend zwischen motivierten und unmotivierten oder arbeitsmarktfähigen bzw. –unfähigen Klienten/innen unterschieden oder auf ähnliche Kategorien zurückgegriffen.

Es fehlt einer wissenschaftlich aufgearbeiteten, aber dennoch handlungspraktischen Zusammenstellung von relevanten Einflussfaktoren seitens der Person selber, dem Umfeld und dem Arbeitsmarkt.

Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (Susanne Aeschbach, Chris Mühlebach, Daniel Schaufelberger) hat im Rahmen eines Projektes die entsprechenden Wissensbestände recherchiert und ein Modell entwickelt, welches Fachpersonen der Arbeitsintegration als Orientierungsrahmen dient für die systematische, ganzheitliche Analyse des Potentials von Klientinnen und Klienten bezogen auf Teilhabe an Arbeit.

## 2. Das Modell zur ganzheitlichen Situationseinschätzung in der Arbeitsintegration

Das Modell zeigt Einflussfaktoren und Zusammenhänge, welche für die Integration in Arbeit bedeutsam sind. Es soll ein umfassendes und systematisches Vorgehen bei der Einschätzung der je individuellen Situation von Klienten/innen der Arbeitsintegration unterstützen. Das Modell zeigt, worauf es ankommt, damit Arbeit Suchende (wieder) eine Stelle oder Beschäftigung finden und ausführen können.



### 3. Theoretische und konzeptuelle Grundlagen des Modells

Das Modell folgt in seiner Grundkonstruktion dem breiten Konsens darüber, dass Arbeit eine wichtige Funktion für Individuen und Gesellschaft hat. Arbeit und insbesondere die Erwerbsarbeit bildet seit der Moderne *das* tragende Prinzip sowohl für die Organisation und institutionelle Ausgestaltung der Gesellschaft als auch für die Bildung von Identität.

Während mit der Erwerbsarbeit insbesondere die Anliegen der Einkommenssicherung bzw. wirtschaftlicher Unabhängigkeit und dem Erwerb eines gesellschaftlichen Status verknüpft sind, orientiert sich das Modell an einem offenen Verständnis des Arbeitsbegriffs. Arbeit wird in einem weiten Sinne als „tätig sein“ verstanden und nicht auf (einkommenssichernde) Erwerbsarbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt beschränkt. Nicht-produktive Beschäftigungen sind ebenso eingeschlossen. Die Faktoren des Modells haben ihre Gültigkeit auch für den Zugang und das Ausüben einer Beschäftigung im ergänzenden Arbeitsmarkt oder für die Freiwilligenarbeit. Das Modell soll damit breit einsetzbar sein und auch für die Arbeit mit Personen mit wenig Aussichten auf eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt Anwendung finden können.

Damit in Zusammenhang steht auch das hier leitende Verständnis von *Arbeitsintegration* als eine Aufgabe, welche den Zugang zu Arbeit – auch unter schwierigen Bedingungen – ermöglichen bzw. fördern und Zugehörigkeiten (über Arbeit) schaffen oder verbessern möchte. Zugehörigkeit und Integration werden dabei nicht als einfaches Drinnen oder Draussen verstanden. Mit Sommerfeld et al. verstehen wir Integration als komplexes Zusammenspiel von individuellen Aktivitäten in sozialen Strukturen (2011, S.17). Integration in diesem Verständnis meint (Formen von) Zugehörigkeiten und Nicht-Zugehörigkeiten, welche das konkrete Verhältnis eines Menschen zur Gesellschaft ausmachen (und graduell verschieden sein können) (ebd., S.18). Die Arbeitsintegration als thematischer Teilbereich der Integration bezieht sich somit nicht nur auf den Zugang zu Arbeit (Vermittlung von Jobs), sondern auch auf das, durch die Arbeit geprägte Verhältnis von Individuen und Gesellschaft.

Fallsituationen in der Arbeitsintegration sind als je spezifisch und individuell betrachtet, wobei sowohl personale, soziale als auch gesellschaftlich-strukturelle Aspekte und Zusammenhänge von Relevanz sind. Die Einschätzung der Fähigkeiten und Möglichkeiten eine Stelle oder Beschäftigung zu finden und auszuüben ist immer im Einzelfall festzustellen. Die Erwerbslosigkeit einer Person wird somit als je individuell, aber keinesfalls als nur aufgrund von personalen Merkmalen zu erklärende Situation verstanden. Vielmehr sind arbeitsmarktliche, rechtliche, politische und gesellschaftliche Strukturen systematisch miteinzubeziehen und in ihrer Auswirkung (begrenzend, ermöglichend) für das Individuum zu erfassen.

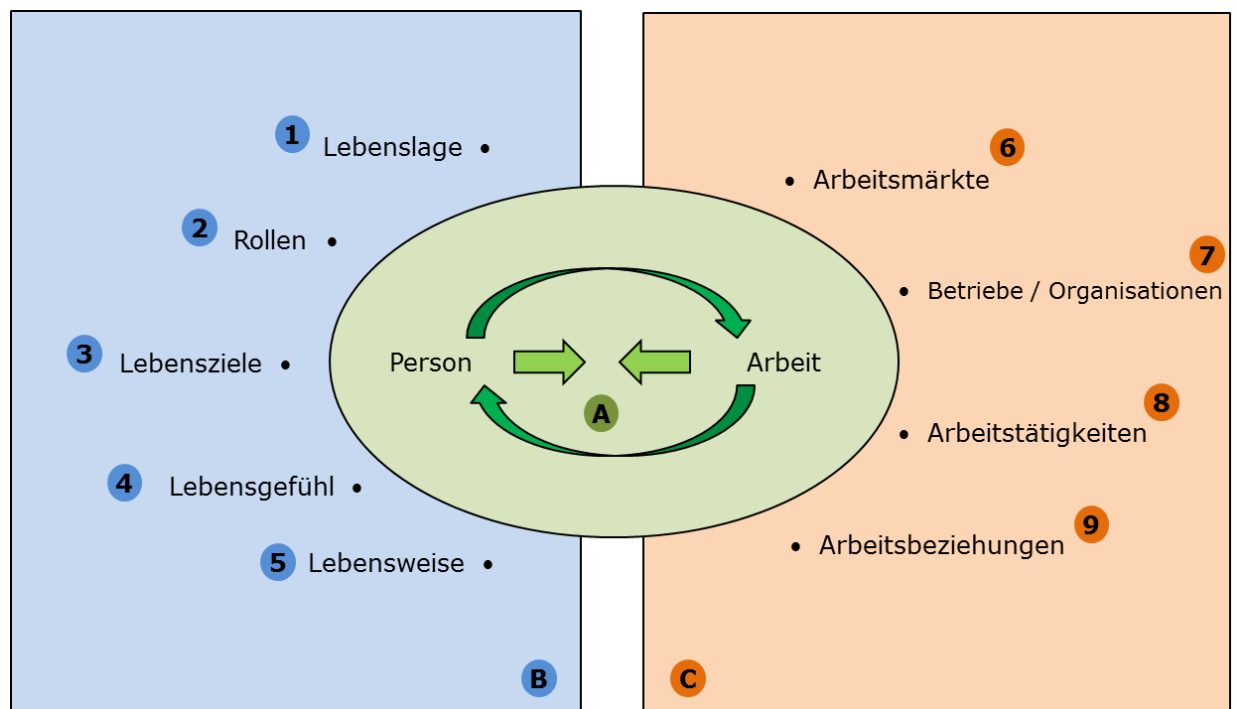
In der Literatur wird für die vorliegende Fragestellung oftmals auf die Begriffe und Konzepte Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsmarktfähigkeit oder englisch *Employability* zurückgegriffen. Im Diskurs um die Begriffe hat sich allerdings ein Verständnis etabliert, das die Voraussetzungen eine Stelle / Beschäftigung zu finden und ausüben zu können einseitig dem Individuum und den je personalen, individuellen Möglichkeiten zuschreibt. Katrin Kraus kritisiert diese Sicht und legt dar, dass die Fähigkeiten und Bereitschaft des Individuums nur ein Teil der Voraussetzungen für Beschäftigung sind (2008, S.16). Die Autorin regt an, statt einem verkürzten Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit, nach umfassenden Alternativen zu suchen. Das vorliegende Modell setzt hier an und berücksichtigt bei der Frage nach den Möglichkeiten einer Beschäftigung nachzugehen sowohl personale, soziale als auch strukturell-gesellschaftliche Voraussetzungen und Dynamiken und konstruiert das Thema als Zusammenspiel von Person und Umwelt.

Entsprechend diesem Verständnis werden im Modell Wissensbestände aus verschiedenen Disziplinen integriert. Aufgrund der Fülle und Komplexität von Evidenzen war im Rahmen der Modellentwicklung wichtig, die Inhalte zu reduzieren und in einer – für die Praxis - handhabbare Ordnung zu systematisieren. Fundament des Modells bildet die modale Strukturierungstheorie von Gregor Husi (2010). Diese eignet sich, weil Wechselwirkung zwischen Struktur und Praxis berücksichtigt und Lebenssituationen von Individuen ganzheitlich differenziert werden. Zudem werden Mikro-, Meso- und Makro-Ebene integriert.

Das Modell soll Praktikerinnen und Praktikern einen Orientierungsrahmen bieten, der hilft - im Einzelfall - potentiell wirksame Einflussfaktoren im komplexen Zusammenspiel von personalen und gesellschaftlichen Kräften zu erkennen und zu systematisieren.

#### 4. Aufbau, Struktur und Inhalte des Modells

Nachfolgend werden die einzelnen Elemente des Modells entlang der Nummern in der Grafik erläutert:



#### **A** Grüner Bereich:

##### **Person / Arbeit:**

Im Zentrum stehen die Begriffe Person und Arbeit. Damit soll deutlich werden, dass Fallsituationen immer individuell (zu erfassen) sind. Sie werden einerseits durch die je individuelle, quasi einzigartige Person, geprägt. Auf der anderen Seite wird mit dem Begriff Arbeit deutlich gemacht, dass die Arbeitsintegration durch das Vorhandensein, den Zugang und die Ausgestaltung von Arbeit bestimmt ist. Bei der Frage nach dem Zugang und Zugehörigkeit in Arbeit ist entsprechend immer das Zusammenspiel von Person und Arbeitswelt in den Blick zu nehmen (Subjekt- und Arbeitsmarktorientierung). Die horizontalen Pfeile verdeutlichen, dass es bei der Arbeitsintegration um

die Passung zwischen Personen und Arbeit geht, wobei sowohl Arbeitstätigkeiten, Arbeitsbedingungen und Arbeitsmärkte als auch die Personen grundsätzlich als veränderbar betrachtet werden. Auf beiden Seiten gibt es ermöglichende und begrenzende Strukturen und Praxen. Die Pfeile aussen herum, stehen für das grundsätzliche Wechselspiel in modernen Arbeitsgesellschaften zwischen den Gesellschaftsmitgliedern, welche die Arbeit prägen und der Arbeit, welche die Gesellschaftsmitglieder prägen.

## **B** Blauer Bereich:

Auf der Seite der Person sind die relevanten Aspekte der Klienten/innen auf Basis der modalen Strukturierungstheorie von Gregor Husi (2010) sichtbar. Diese differenziert Lebenssituationen nach Struktur und Praxis und berücksichtigt gleichermaßen ermöglichende als auch begrenzende Aspekte.

## **1** Lebenslage:

Die Lebenslage wird als Gesamtheit der Mittel und Zwänge (können, müssen) des Individuums verstanden (Husi, 2010, S.112). Wobei die Mittel als ermöglichend und Zwänge als einschränkend verstanden werden. Hier kann an die Lebenslagen-Konzepte (vgl. Neurath oder Weisser) und an die Kapitalsorten nach Bourdieu (ökonomisches, soziales, kulturelles und symbolisches Kapital) angeknüpft werden. Aus dem Bereich Lebenslage sind in Bezug auf den Zugang und die Integration in Arbeit folgende Aspekte zu berücksichtigen:

Bezeichnung	Beschreibung
Berufliche Qualifikation (formale Bildung, institutionalisierte Bildungsabschlüsse)	Vorhandene (Weiter-)Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse (in der Schweiz anerkannt)
Berufliche Erfahrung und Kompetenzen erworben im beruflichen Kontext	Berufs- und arbeitsbezogene Erfahrungen und daraus resultierende Kompetenzen (inkl. Praktika) (z.B. gegliedert nach <i>Fachkompetenz</i> : themenspezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten; <i>Methodenkompetenz</i> : Anwendung systematischer Verfahren und Strategien; <i>Sozialkompetenz</i> : Kommunikations-, Konflikt- und Teamfähigkeit und <i>Selbstkompetenz</i> : Bereitschaft zur Selbstreflexion und zur persönlichen Weiterentwicklung)
ausserberufliche Erfahrung und informell erworbene Kompetenzen	Erfahrungen und daraus resultierende Kompetenzen aus den Bereichen der Freizeit/Hobbies, Haus- und Familienarbeit, Freiwilligenarbeit, politisches und soziales Engagement, Militär/Zivildienst
Sprachkenntnisse	Muttersprache und Kenntnisse weiterer Sprachen (insbesondere lokale Amtssprache) (mündlich und schriftlich)
Kenntnisse bezogen auf Informations- und Kommunikationstechnologien	Kenntnisse und Fähigkeiten, um Computer, Internet und Mobiltelefon anwenden und nutzen zu können
Aufenthaltsstatus / Arbeitsbewilligung	Zugang bzw. mögliche Zugangsbeschränkungen zum Arbeitsmarkt
Soziales Umfeld	Grösse und Qualität des persönlichen Umfeldes/des sozialen Netzwerks (inkl. Mitgliedschaften, welches Unterstützung bei Arbeit und Stellensuche leistet oder leisten kann; „soziales Kapital“)

Professionelle Unterstützung	Involvierte Fachpersonen (Anzahl Personen, Qualität der Beziehung und Unterstützung, Fachbereiche/-stellen, vorhandenes Case Management)
Gesundheit; physisch und psychisch	Gesundheitliche Aspektes, welche Relevanz in Bezug auf Arbeit haben und / oder auf die Arbeitssuche einen Einfluss haben
Finanzielle Situation	Erwerbseinkommen, Transferleistungen, Vermögen/Reserven, Schulden, finanzielle Verpflichtungen
Wohnsituation	Stabilität der Wohnsituation Flexibilität in Bezug auf Wohnortwechsel
Mobilität	Fahrerlaubnis, Arbeitsweg bewältigen können; zeitliche und örtliche Abhängigkeiten

## 2 Rollen:

Der Bereich „Rollen“ (dürfen, sollen) bezieht sich auf Rechte und Pflichten in den verschiedenen Lebensbereichen. Es kann auch von Leistungs- und Empfangsrollen gesprochen werden. In Bezug auf den Zugang und die Integration in Arbeit sind folgende Leistungs- und Empfangsrollen und die damit verbundenen Rechte und Pflichten relevant bzw. zu berücksichtigen:

Rollen nach Lebensbereichen	Beschreibung
Arbeit	Rechte und Pflichten in Leistungs- und Empfangsrollen, als... - stellensuchende oder arbeitnehmende Person - als Ausländer/in in Bezug auf Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung - als Bezüger/-in sozialstaatlicher Leistungen (Sozialversicherungen; Sozialhilfe)
Familie, Partnerschaft	Rechte und Pflichten in Leistungs- und Empfangsrollen, in... - Partnerschaft - familiären Kontexten (Elternschaft, Verwandtschaft) - sozialen Lebensraum (Nachbarschaft, WG, o.ä.)
Gesundheit	Rechte und Pflichten in Leistungs- und Empfangsrollen, als... - Patient/in - als Angehörige/r eines Patienten oder einer Patientin
Bildung	Rechte und Pflichten in Leistungs- und Empfangsrollen, in... - Ausbildung/Weiterbildung
Religion	Rechte und Pflichten in Leistungs- und Empfangsrollen, als... - Mitglied einer Glaubensgemeinschaft
Freizeit	Rechte und Pflichten in Leistungs- und Empfangsrollen, als... - Mitglied eines Vereins o.ä. (in Sport, Kunst, Kultur etc.)

## 3 Lebensziele:

Lebensziele (mögen; wollen) wird verstanden als die Gesamtheit der Ziele und Wünsche des Individuums (Husi, 2010, S.112). Die individuellen Normen und Werte nehmen Einfluss auf die Lebensziele. Daneben spielen Wichtigkeit und Dringlichkeit der Ziele und der Wünsche eine grosse Rolle. In Bezug auf den Zugang und die Integration in Arbeit ist der Bereich Lebensziele folgendermassen zu konkretisieren:

Bezeichnung	Beschreibung
(Berufliche) Wünsche (Lebensträume)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realistische oder unrealistische Wünsche, welche antreiben oder behindern können</li> <li>- Interessen und Desinteresse</li> </ul>
(Berufliche) Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Was jemand erreichen möchte Erwartungen und Ansprüche (an die Arbeit)</li> <li>- Vereinbarkeit von Zielen in unterschiedlichen Lebensbereichen</li> <li>- Motive und Motivation</li> </ul>

#### 4 Lebensgefühl:

Lebensgefühl (erleben: wahrnehmen, denken, fühlen) des Individuums. Aus dem Zusammenwirken und dem individuellen Erleben von Lebenslage, Lebensziele und Rollen entwickelt sich ein Lebensgefühl als „eine relativ dauerhafte Einschätzung des eigenen Lebens“ (Husi, 2010, S.113). Ein gutes Lebensgefühl resultiert aus einem Gleichgewicht von Lebenslage, Lebenszielen, Rollen und Lebensweise. Im Kontext der Arbeitsintegration sind zum Bereich Lebensgefühl folgende Aspekte von Bedeutung:

Bezeichnung	Beschreibung
Erleben der aktuellen Situation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie Arbeitslosigkeit subjektiv erlebt wird</li> <li>- Identitätsverlust durch Verlust der Arbeitsstelle (allenfalls unter Einbezug der Schulzeit und relevanter Übergänge)</li> <li>- Erlebte Enttäuschungen, Schuld und Scham/Gesichtsverlust</li> <li>- Erlebte Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen</li> <li>- Sichtweise und Erleben von Staat, Gesellschaft und sozialer Unterstützung</li> <li>- Erleben der Unterstützung (durch die Fachperson; durch den Beratungsprozess)</li> </ul> <p><b><i>falls gesundheitliche und/oder finanzielle Probleme:</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erleben der gesundheitlichen Situation</li> <li>- Erleben der finanziellen Probleme</li> </ul>
Deutung der aktuellen (Lebens-) Situation und Biografie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Subjektive Erklärungen, warum es zur Stellenlosigkeit gekommen ist.</li> <li>- Deutung der aktuellen Lebenssituation.</li> <li>- Deutung des Zusammenhangs zwischen biografischen Erfahrungen und der aktuellen Situation</li> <li>- Bedeutung von Arbeit (oder Ausbildung, Beschäftigung)</li> <li>- Subjektive Erklärung der gesundheitlichen Situation oder finanzieller Probleme</li> </ul>



Einschätzung der Zukunft & Selbstwirksamkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einschätzung der Zukunft (Hoffnungen/Befürchtungen, Vertrauen/Angst, Zuversicht/Resignation, Perspektiven/Aussichten)</li> <li>- Selbstwirksamkeit(erleben)</li> <li>- Einschätzung Veränderbarkeit der Situation</li> <li>- Gefühl der Kontrolle über die eigene Situation</li> </ul>
--	---

## 5 Lebensweise:

Lebensweise (handeln: tun und lassen) des Individuums. Die Lebensweise zeigt sich in den Handlungsroutinen (Husi, 2010, S.112). Durch diese Handlungen werden Lebenslage, Rollen und Lebensziele reproduziert. Diese bilden wiederum die Grundlage für das Handeln (ebd.). Handeln wird in diesem Zusammenhang nicht als systematische, klar abgrenzbare Abfolge von Aktivitäten verstanden, sondern als fortdauernder, sich entwickelnder, fließender Prozess des alltäglichen Tuns (und Lassens) (ebd., S.109). Zum Bereich Lebensweise sind im Kontext der Arbeitsintegration folgende Aspekte zu fokussieren:

Bezeichnung	Beschreibung
Alltag, Freizeit / Tagesstruktur	- Aktivitäten im Alltag / Gestaltung der Tagesstruktur
Bewältigung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umgang mit Arbeitslosigkeit / Stellensuche</li> <li>- Umgang mit finanzieller Situation</li> <li>- Umgang mit gesundheitlicher Situation</li> </ul>

## C Oranger Bereich:

Auf der rechten Seite des Modells sind die relevanten Aspekte seitens Arbeitsmarkt, Arbeitgebende und der Arbeitstätigkeit sowie der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz sichtbar. Auch für diesen Bereich sind sowohl ermöglichende als auch begrenzende Aspekte wirksam. Ausgehend von der Person bzw. dessen Zielen ist auf Seiten Arbeit in den Blick zu nehmen, welche Möglichkeiten aber auch Hindernisse bezüglich Arbeitsmarkt, den arbeitgebenden Betrieben und Organisationen sowie den konkreten Arbeitstätigkeiten und sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz zu erwarten sind. Neben möglichen einschränkenden oder begrenzenden Einschätzungen seitens des Arbeitsmarktes (d.h. den Punkten, die den Zugang bzw. Chancen erschweren) ist nach dem Bedarf bzw. den Bedingungen zu fragen, unter denen die Person arbeiten könnte (im Sinne von: wie die Arbeit gestaltet sein müsste, damit die Person arbeiten könnte).

## 6 Arbeitsmärkte:

Die Möglichkeiten eine Stelle zu finden und (wieder) beruflich tätig sein zu können, sind abhängig vom Arbeitsmarkt und den Beschäftigungsaussichten aufgrund der Lage auf dem Arbeitsmarkt. Unterschiede im Arbeitsmarkt nach Regionen, Branchen u.ä. sind ebenso relevant wie Selektionsmechanismen (u.a. Diskriminierungen), welche die Chancen für bestimmte Stellensuchende bzw. Personengruppen beeinflussen.

Im Kontext der Arbeitsintegration ist in Bezug auf den Arbeitsmarkt folgendes zu beachten:

Bezeichnung	Beschreibung
Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Allgemeiner vs. ergänzender Arbeitsmarkt / Nichterwerbsarbeit</li> <li>- Lage auf dem Arbeitsmarkt / konjunkturelle Situation (in angestrebten Bereich)</li> <li>- Beschäftigungsaussichten (Inwiefern und unter welchen Voraussetzungen Stellen / Beschäftigungsmöglichkeiten im angestrebten Bereich vorhanden sind)</li> </ul>
Zugang und Selektion	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zugang zu Stellen bzw. wie Stellen (im angestrebten Bereich) besetzt werden</li> <li>- Entscheidungs- und Selektionsmechanismen für Anstellungen (im angestrebten Bereich)</li> </ul>

## 7 Betriebe / Organisationen:

Bei der Stellensuche gilt es einen Arbeitgebenden zu finden, der bezüglich Organisation, Anstellungsbedingungen etc. zur Person passt.

Bezeichnung	Beschreibung
Arbeitgebende	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art von Betrieben / Beschäftigungsorganisationen (Ausrichtung, Strukturen, Grössen), die passend wären / erschlossen werden könnten</li> <li>- Möglichkeiten (Anreize, Argumente u.ä.) zur Gewinnung von Arbeitgebenden</li> <li>- Konkrete potentielle Arbeitgebende</li> </ul>
Anstellungsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anstellungsbedingungen</li> <li>- Arbeitszeit- und Lohnmodelle</li> </ul>

## 8 Arbeitstätigkeiten:

Eine nachhaltige Integration in Arbeit ist von den konkreten Arbeitsinhalten und –tätigkeiten, d.h. den Aufgaben und den damit verbundenen Anforderungen an die Arbeit / Funktion abhängig. Im Fokus steht die Passung zwischen Arbeitsinhalten und –tätigkeiten mit den Möglichkeiten der Arbeitnehmenden.

Bezeichnung	Beschreibung
Arbeitsinhalte / Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konkrete Arbeitsinhalte / Aufgaben</li> <li>- Anforderungen bzw. Jobprofil</li> </ul>
Arbeitsplatz / Arbeitsumgebung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsplatz / Hilfsmittel</li> <li>- Nahe Arbeitsumgebung (räumlich, instrumentell und sozial)</li> </ul>
Arbeitsbelastung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belastungen, welche die Arbeit mit sich bringt und allfällige Vorkehrungen des Betriebes diesbezüglich</li> </ul>

## 9 Arbeitsbeziehungen:

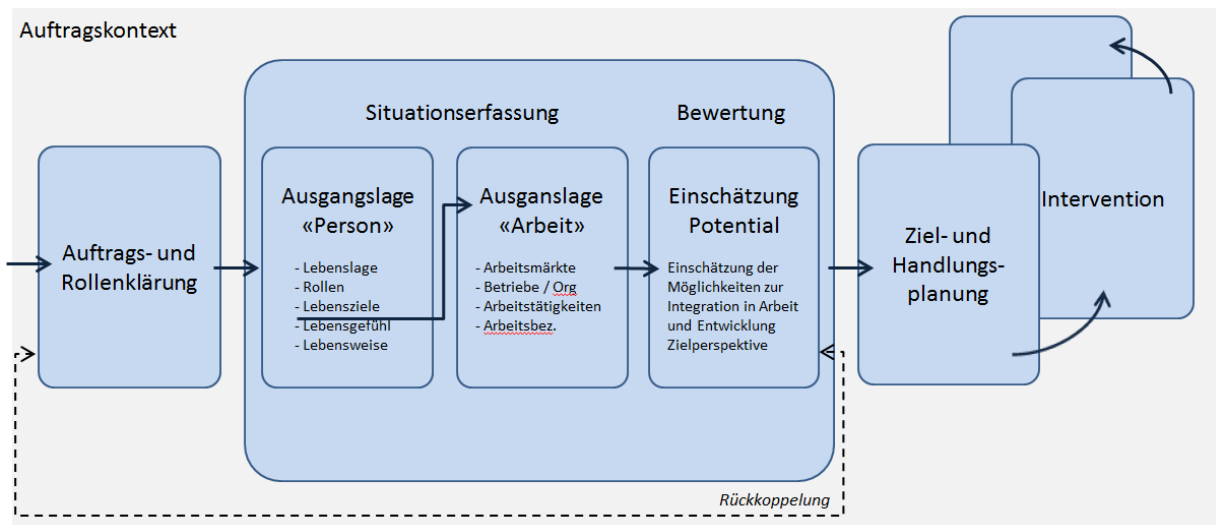
Arbeit geht mit unterschiedlichen Formen einer arbeitsteiligen Zusammenarbeit einher. Entsprechend prägen soziale Beziehungen und Hierarchien den Arbeitsalltag. Der Begriff Arbeitsbeziehung subsumiert die Kultur in Betrieben, den zwischenmenschlichen Umgang in hierarchischen Beziehungen und auf Teamebene in Arbeitsorganisationen:

Bezeichnung	Beschreibung
Betriebliche Kultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebliche Kultur</li> <li>- Führungskultur</li> </ul>
Teamarbeit / unmittelbare Zusammenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zusammenarbeit mit Arbeitskollegen</li> <li>- Beziehung und Kommunikation mit Vorgesetzten</li> </ul>
Soziale Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zwischenmenschliche (persönlich bedeutsame) Beziehungen am Arbeitsplatz</li> <li>- Unterstützung durch vertraute Personen (Kollegen/innen) am Arbeitsplatz</li> </ul>

## 5. Verwendung

Das Modell dient Fachpersonen in der Arbeitsintegration für eine umfassende Einschätzung der Möglichkeiten auf der Ebene der Person auf der einen Seite und integrationsrelevanten Faktoren auf der Ebene des Arbeitsmarkts und konkreter Betriebe / Arbeitgeber auf der anderen Seite. Die systematische Analyse soll eine Hilfestellung für die Frage der Passung resp. des Matchings von Person und Arbeit bieten und kann als Grundlage betreffend der Entscheidung für die in der Regel nachfolgende Integrationsplanung und den damit verbundenen Zielen dienen.

Das Modell ist damit Hilfsmittel oder Orientierungsrahmen in der Phase der Erfassung, Einschätzung und Bewertung der Ausgangssituation in der Arbeit mit Klienten/-innen. Das Modell wird also an einem spezifischen – wenn auch entscheidenden Punkt – im Unterstützungsprozess angewendet. Die konkreten Methoden mit denen die Inhalte des Modells erfasst, erfragt und beurteilt werden, werden nicht weiter definiert, so dass das Modell sowohl in verschiedenen Kontexten als auch mittels unterschiedlicher Methoden, Fragetechniken und Instrumenten Anwendung finden kann. Wichtig scheint uns aber in jedem Fall, dass das Modell bzw. die Anwendung des Modells im Prozess des jeweiligen methodischen Handelns eingebettet wird. Es leistet einen Beitrag zur Situationseinschätzung, welche aber bereits eine vorgängige Auftrags- und Kontextklärung voraussetzt und Grundlage für eine nachfolgende Zielentwicklungen und Interventionsplanungen schafft. Die nachfolgende Grafik verdeutlicht, wie das Modell im Unterstützungsprozess verortet werden kann:



Die Situationserfassung setzt – nach geklärtem Auftrag und Rollen - bei der Ausgangslage seitens der *Person* an. Die „Lebensziele“ auf der Ebene der Person (blauer Bereich, vgl. S. 5f.), welche die (beruflichen) Wünsche und Ziele umfassen, sind Ausgangspunkt für die Erfassung der Situation im Bereich „Arbeit“ (oranger Bereich). Die Ziele geben somit der Einschätzung für den Bereich „Arbeit“ eine Richtung und Fokus. Nicht der Arbeitsmarkt, Arbeitgeber und –tätigkeiten generell, sondern arbeitsmarktbezogene Faktoren in Bezug auf die Interessen und Ziele der Klienten/innen werden betrachtet. Das Verständnis über die Ausgangslage seitens *Person* und seitens *Arbeit* lässt in einem dritten Schritt eine Bewertung im Sinne einer Einschätzung des Potentials zur (Wieder-)Aufnahme einer Arbeit / Beschäftigung zu. Diese wiederum bildet eine Basis für die Entwicklung einer auf die individuelle Situation angemessenen und gemeinsam getragenen erreichbaren Zielperspektive. Die Rückkoppelung mit dem Auftrag sichert die Vereinbarkeit und Übereinstimmung von inhaltlichen Zielen und dem jeweiligen Auftrag.

Luzern, November 2015

**Kontakt:**

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit  
 Susanne Aeschbach  
 Projektleiterin  
 Werftstrasse 1  
 Postfach 2945  
 CH 6002 Luzern  
 T +41 41 367 48 67  
 susanne.aeschbach@hslu.ch

## 6. Literatur

Husi, Gregor (2010). Die Soziokulturelle Animation aus strukturierungstheoretischer Sicht. In Wandeler Bernard (Hrsg.) Soziokulturelle Animation (S. 97-156). Luzern: interact.

Kraus, Katrin (2008). Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung von Beschäftigungsoptionen? Ein Beitrag zur Diskussion um neue Leitlinien für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung

Sommerfeld, Peter; Hollenstein, Lea; Calzaferri, Raphael (2011). Integration und Lebensführung. Ein forschungsgestützter Beitrag zur Theoriebildung der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag