

Fachtagung Arbeitsintegration

Capability Ansatz – was macht den Unterschied?

Mittwoch, 20. November 2019

Alle Unterlagen zur Tagung finden Sie unter
www.hslu.ch/fachtagung-arbeitsintegration

**Befähigung, Selbstwirksamkeit, Sinnhaftigkeit:
Was benötigen Menschen für ein gutes, erfülltes
(Arbeits-) Leben?**

Luzerner Tagung zur Arbeitsintegration 2019
«Capability Ansatz – was macht den Unterschied?»

Dr. phil. Armin Sehrer
Dozent & Projektleiter, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
armin.sehrer@hslu.ch

Leitfragen für das Referat

- Welche Faktoren tragen zu einer gelingenden Selbstverwirklichung und somit einem erfüllenden (Arbeits-)Leben bei?
- Potentiale, Möglichkeiten aber auch Grenzen des Capability Ansatzes: Arbeitssuchende als handelnde und mitgestaltende Akteure
 - Wie können wir eine gelingende Selbstverwirklichung im Sinne der individuellen Entfaltung von Arbeitssuchenden unterstützen?
 - Welche Rolle spielen dabei Selbstwirksamkeit(-erwartungen), Sinnhaftigkeitserleben und die Passung zwischen der Person mit ihren individuellen Stärken und den Anforderungen der Arbeit?

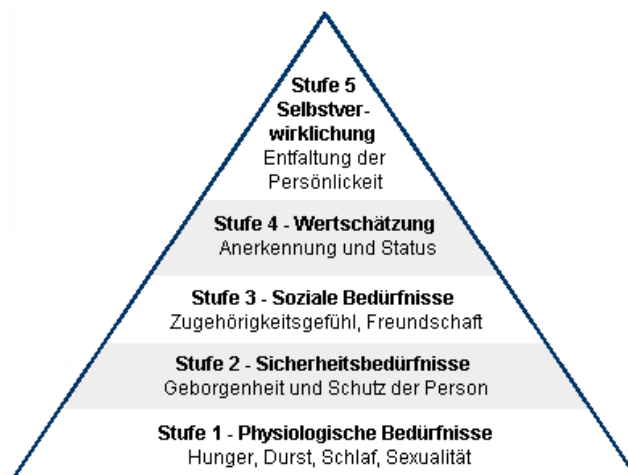
Was macht Menschen glücklich?

www.menti.com



Stefan Sagmeister: The Happy Show

Folie 3, 20.11.2019



Maslow'sche Bedürfnispyramide,
Abraham H. Maslow. "Motivation and Personality", 1954

Folie 4, 20.11.2019

Positive Psychologie

Das Gelingen erforschen



Ebner, 2019

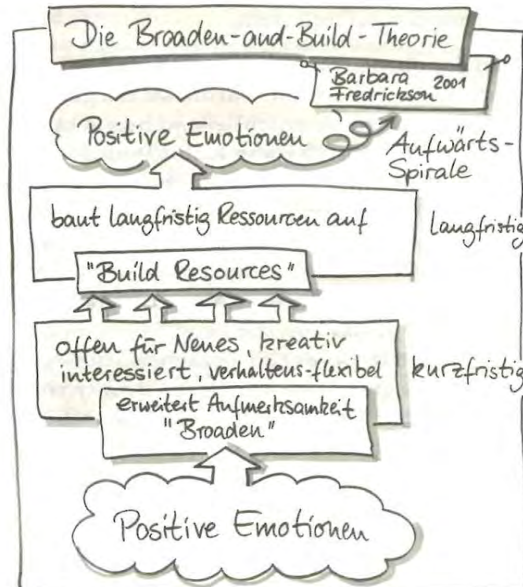
Was macht uns glücklich? Unter welchen Bedingungen blühen wir auf?



Seligman, 2011: PERMA Modell

<https://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/learn>

Positive Emotionen






Folie 7

Positive Emotionen

- Emotionen bewegen uns (veranlassen eine Handlung/ein Verhalten oder das Beenden einer Handlung/eines Verhaltens)
 - Negative Emotionen engen den Aufmerksamkeitsfokus ein, damit man spezifisch auf Gefahr reagieren kann
 - Lebenssicherung: Furcht als evolutionärer Vorteil; langfristiges Erleben von negativen Emotionen macht krank („erlernte Hilflosigkeit“, Burnout)
 - + Positive Emotionen erweitern den Aufmerksamkeitsfokus, was langfristig zur Entwicklung von nutzbaren persönlichen Ressourcen führen kann (positive Aufwärtsspirale)
 - Lebenssicherung: Sie ermöglichen Kooperation, Arbeitsteilung und das allmähliche Entstehen komplexer Kulturen. Nicht mehr der Aggressivste, Misstrauischste, Ängstlichste überlebte und gedieh, sondern der Neugierige, zur Freundschaft Fähige, zu Humor und Bindung Begabte, Experimentierfreudige.
 - Broaden-and-build theory of positive emotions (Barbara Fredrickson)

Folie 8

Positive Emotionen

- + Das Erleben von positiven Emotionen
 - + mildert induzierte Stressreaktion von Studierenden beim Sprechen vor Publikum (Fredrickson, Mancuso, Branigan, & Tugade, 2000) 
 - + erhöht die Schmerztoleranz beim Ansehen eines lustigen Films (Zweyer, Velker & Ruch, 2004) 
- + Patienten mit höherem positiven Affekt (Persönlichkeit) hatten bessere / schnellere Genesung und Funktionsfähigkeit nach Hüftfraktur (Fredman, Hawkes, Black, Bertrand & Magaziner, 2006) als Patienten mit niedrigerem positiven Affekt. 
- + Kinder, die kurz vor einer OP Besuch von einem Clown hatten („Erheiterung“), zeigten weniger Angst als Kinder ohne Clownbesuch (z.B. Costa Fernandez & Arriaga, 2010) 

Folie 9

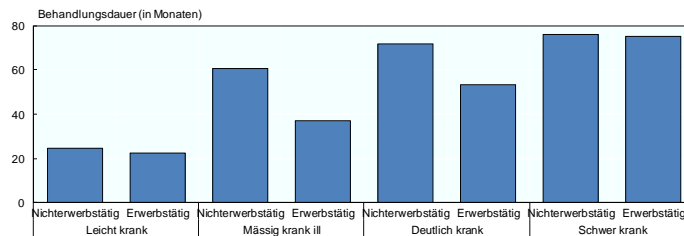
PERMA am Arbeitsplatz

- Arbeit ist ein wesentlicher Bestandteil des guten Lebens!
 - Die soziale Anerkennung, die Menschen durch ihre Arbeit erfahren, trägt ganz erheblich zum Wohlergehen bei.
 - Die positive Wirkung wird verstärkt, wenn Menschen über die Art und Dauer ihrer Arbeit selbst entscheiden können, je größer also die Menge ihrer Verwirklichungschancen (ihr Capability Set) ist.
- Wer seine (Charakter)Stärken am Arbeitsplatz sinnvoll einsetzen kann, ist insgesamt zufriedener («glücklicher») im Leben (z.B. Harzer & Ruch, 2013).

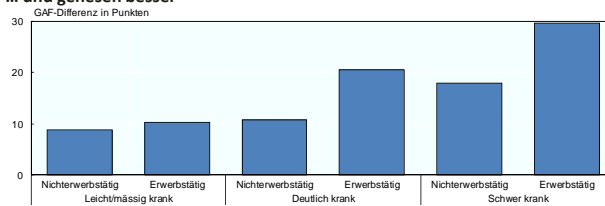
Folie 10, 20.11.2019

Chance Arbeitsplatz: Erwerbstätigkeit ist rehabilitativ wirksam

Erwerbstätige Patienten haben kürzere Behandlungsdauern ...



... und genesen besser



Baer, N., Schuler, D., Füglistler-Dousse, S. & Moreau-Gruet, F. (2013). *Depressionen in der Schweiz. Daten zur Epidemiologie, Behandlung und sozial-beruflichen Integration* (Obsan Bericht 56). Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

Folie 11, 20.11.2019

Chance Arbeitsplatz: Erwerbstätigkeit stiftet Sinn

- Arbeit ist gut für die psychische Gesundheit
- Ein Gefühl der Sinnhaftigkeit der Arbeit geht einher mit
 - Höherer Lebenszufriedenheit
 - Mehr Produktivität / Arbeitsengagement
 - Hohes Gefühl der Wertschätzung
 - Besserer allgemeiner Gesundheit
 - Weniger Erschöpfung, Schlafprobleme, psychosomatische Beschwerden
 - Weniger Zeitdruck, Überforderung

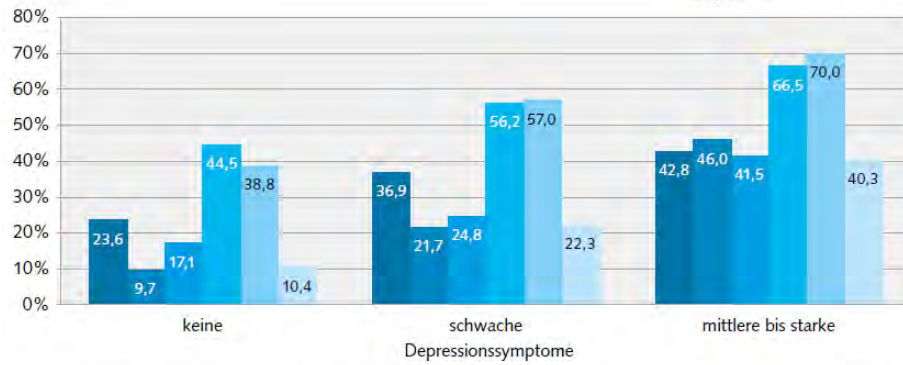
(z.B WHO, 2017; Bauer et al., 2015)

Folie 12, 20.11.2019

Risiko Arbeitsplatz Viele Ängste bei Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

Hochschule Luzern
Soziale Arbeit

- Überforderung bei der Arbeit
- Angst am Arbeitsplatz
- unfair behandelt am Arbeitsplatz
- Spannungen am Arbeitsplatz
- Nervosität
- von Arbeitsplatzverlust bedroht



Datenquelle: BFS, Schweizerische Gesundheitsbefragung 2007 (Erwerbstätige, 18–64 Jahre)

© Obsan

Baer, N., Schuler, D., Füglistler-Dousse, S. & Moreau-Gruet, F. (2013). *Depressionen in der Schweiz. Daten zur Epidemiologie, Behandlung und sozial-beruflichen Integration* (Obsan Bericht 56). Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

Folie 13, 20.11.2019

Arbeitszufriedenheit - Einflussfaktoren

Hochschule Luzern
Soziale Arbeit

- Entscheidungsspielraum
- Wahrgenommene Fairness der Entlohnung
- Entwicklungsmöglichkeiten

- Allen et al., 2003

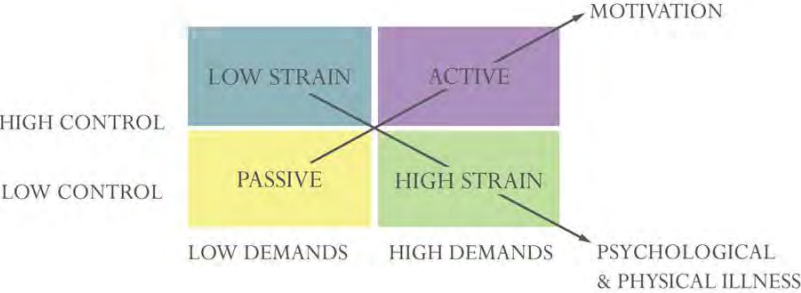


Note: *p<.05

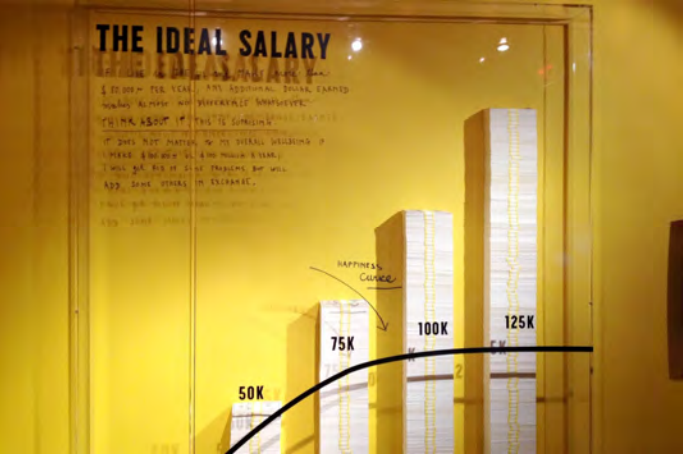
811-3661165-51002-manual/Kolloquium/19.11.2019/13

Entscheidungsspielraum: Wann wird ein Job zur Belastung?

Job Strain Model (Karasek, 1979)



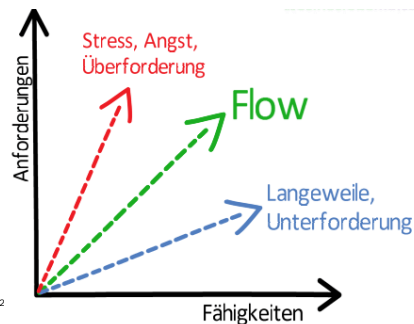
Entlohnung



Stefan Sagmeister: The Happy Show

Entwicklungsmöglichkeiten

- Befähigungsansatz: Erhöhung der Verwirklichungschancen einer Person
- Arbeitspsychologische Perspektive:
 - Stärkung der Eigenverantwortlichkeit
 - Erhöhung der Aufgabenvielfalt oder Verantwortung
 - "Flow" ermöglichen
 - Stärkenorientiertes Führen



Folie 17.2

Gregersen et al., 2011:
 + Transformationale und mitarbeiterorientierte Führung; soziale Unterstützung durch Vorgesetzte
 + soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Vertrauenspersonen (s.a. 2014 Obsan, 2013 Gesundheitsförderung Schweiz)
 - laissez-faire und schlechtes Konfliktmanagement, wenig soziale Unterstützung
 Bruch Top Job Studie 2013:
 + Gesunde Führung wirkt sich positiv auf MA aus

- Ferrie et al. 2006: Unfaire Behandlung durch Vorgesetzte beeinflusst schlechte psychische Gesundheit der MA
 - Ibrahim et al. (2009): Schlechte Arbeitsbedingungen (z.B. wenig Soziale Unterstützung, Angst vor Arbeitslosigkeit) beeinflussen Gesundheit negativ (Längsschnittdaten)
 + Kelloway et al. 2012: Vertrauen in Vorgesetzte

Führung

+ / -

MA

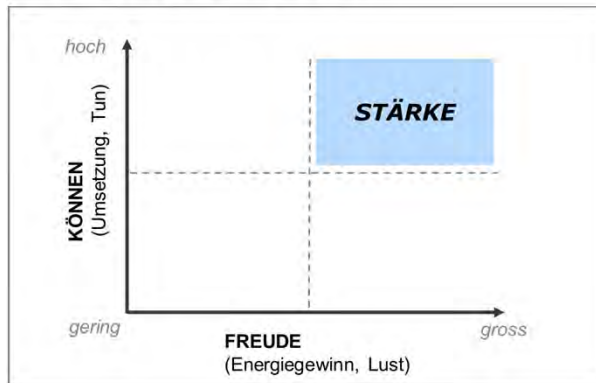
- / +

Baer et al., 2011
 • Wahrnehmung der FÜ zu psychisch belasteten MA („Schwierige MA“); Bewältigungs- und Lösungsstrategien

Persönlichkeitsfaktoren: Michon et al. 2008; Sansone et al., 2012
 - Neurotizismus, geringes Selbstbewusstsein und externe Kontrollüberzeugungen beeinflussen Arbeitsfähigkeit
 - Lerner et al. (2008): Psychiatrische (Vor-)Belastung (Depression etc.) beeinträchtigt Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Beruf
 Gesundheitsförderung Schweiz (2013)
 + Kontrollüberzeugungen wirken protektiv

Entwicklungsmöglichkeiten

- Stärkenorientiertes Führen

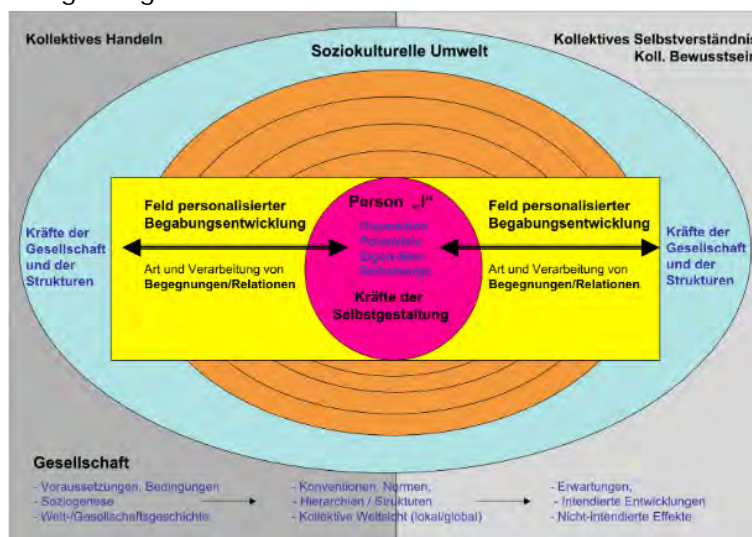


Online-Test zu persönlichen Stärken und Tugenden

- Deutsche Version: <http://www.charakterstaerken.org>
- Originalversion: <https://www.authenticappiness.sas.upenn.edu//Default.aspx>

Folie 19, 20.11.2019

Begabungen/Potenziale und Gesellschaft



Müller-
Oppliger
2011

Folie 20, 20.11.2019

«Capability Ansatz – was macht den Unterschied?»

- Der Capability-Ansatz im Kontext der Arbeitsintegration

- Befähigungsansatz: Erhöhung der Verwirklichungschancen einer Person

Entscheidungsfreiheit:

- bestehen verschiedene Handlungsoptionen?
- sind den Akteur*innen die Folgen und Nebenwirkungen auch bekannt und
- können sie ohne Furcht vor Sanktionen gewählt werden?

- An positiven Emotionen ansetzen!

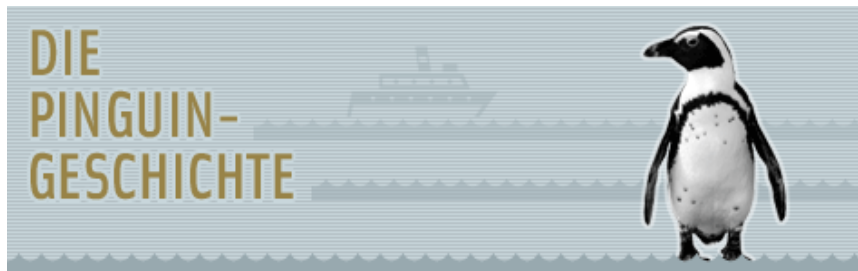
«Capability Ansatz – was macht den Unterschied?»

- Arbeitslose „aktivieren“ *oder* befähigen
- Capability Ansatz: Menschen bedienen sich ihrer Kräfte, wenn sie die Freiheit dazu haben. → „ressourcenorientiert“
- Vertrauen, Vertrauensvorschuss (anderes Menschenbild)
- auf Sinnhaftigkeit und Entscheidungsspielraum setzen



«Capability Ansatz – was macht den Unterschied?»

- An den Stärken/ Begabungen/ Potenzialen ansetzen!
- Oder, um es mit Eckart von Hirschhausen zu sagen, nach dem Pinguin-Prinzip...
- <https://www.youtube.com/watch?v=Az7IJfNiSAs>



Folie 23, 20.11.2019

Vielen Dank...

- Für Ihre Aufmerksamkeit!
- Für die Gelegenheit, dieses Referat für Sie und mit Ihnen halten zu dürfen!
- Für die angeregte Diskussion, die jetzt hoffentlich noch entsteht!

Armin Sehrer

Folie 24, 20.11.2019

Literatur

- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99-118.
- Bauer, G. F., Vogt, K., Inauen, A., & Jenny, G. J. (2015). Work-SoC-Entwicklung und Validierung einer Skala zur Erfassung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*.
- Baer, N., Schuler, D., Fuglister-Dousse, S. & Moreau-Gruet, F. (2013). Depressionen in der Schweiz. Daten zur Epidemiologie, Behandlung und sozial-beruflichen Integration (Obsan Bericht 56). Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.
- Ebner, M. (2019). Positive Leadership. Erfolgreich führen mit PERMA-Lead: die fünf Schlüssel zur High Performance. Wien: Facultas.
- Hirschhausen v., E. (2010). Das Pinguin-Prinzip. Online: <https://www.youtube.com/watch?v=Az7IJfNiSAs>.
- Maslow, A.H. (1954). "Motivation and Personality". New York: Harper & Row.
- Müller-Oppliger, V. (2011). (Hoch-)Begabung in pädagogischem Bezug zum Menschenbild. Paradigmenwechsel zu einem dialektischen Begabungsmodell. In: Werte schulischer Begabtenförderung - Begabungsbegriff und Werteorientierung. Karg-Hefte. Beiträge zur Begabtenförderung und Begabungsforschung. Ulrike Ostermaier & Donatus Thurnau (Hrsg.). Frankfurt am Main: Karg. S. 55-69.
- Volkert, J. (2014). Der Capability-Ansatz als gesellschaftspolitischer Analyserahmen. Was macht ein gutes Leben aus, 8-19.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2013). The application of signature character strengths and positive experiences at work. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 965-983.
- Seligman, M. E. (2011). Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being. *Policy*, 27(3), 60-1.