

## **Chance oder Zwang: Leitideen des Handelns in Schweizer Arbeitsintegrationsprogrammen**

Vortrag im Internet-Café Planet 13 in Basel, Reihe „uni von unten“,  
am 31. Januar 2011

Prof. Dr. Peter Schallberger, FHS St. Gallen, Fachbereich Soziale Arbeit,  
Industriestrasse 35, 9401 Rorschach

### **Nicht überarbeitetes Vortragsmanuskript**

Montag, 31. Januar 2011, 19.00 Uhr  
uni von unten des Internetcafés Planet13  
- lernen und lehren - lehren und lernen

### **"Chance oder Zwang? Leitideen des Handelns in Arbeitsintegrationsprogrammen". Vortrag von Dr. Peter Schallberger**

Arbeitsintegrationsprogramme haben zum Ziel, Stellensuchende bei der Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen zu unterstützen. Bei der vergleichenden Untersuchung solcher Programme zeigt sich allerdings, dass von den verschiedenen Programmanbietern dieses Ziel auf höchst unterschiedlichen Wegen zu erreichen versucht wird. Einige nehmen gegenüber den Stellensuchenden eine bevormundende, disziplinierende oder gar diffamierende Haltung ein. Sie unterstellen diesen, letztlich durch eigenes Verschulden arbeitslos zu sein. Andere wiederum versuchen, den Stellensuchenden handfeste Qualifizierungs- und Umschulungschancen zu bieten, stossen hierbei aber an rechtliche Grenzen. Der Vortrag beleuchtet die unterschiedlichen Haltungen, die in Arbeitsintegrationsprogrammen gegenüber den Stellensuchenden eingenommen werden.

Zur Person: Dr. Peter Schallberger, Soziologe und Volkswirtschaftler, ist seit 2006 Forschungsprofessor am Institut für Soziale Arbeit der FHS St. Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Zuvor war er während neun Jahren am Institut für Soziologie der Universität Bern tätig. Einer seiner Forschungsschwerpunkte ist die professionelle Praxis in der Sozialen Arbeit.

Wie Sie wissen, ist es in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik der Schweiz in den vergangenen Jahren zu grossen Veränderungen gekommen. In den Sozialwissenschaften hat sich zur Bezeichnung dieser Veränderungen der Begriff der sogenannten aktivierenden Sozialpolitik etabliert. Vielleicht skizziere ich am Anfang ganz kurz, was mit „aktivierender Sozialpolitik“ gemeint ist.

- Es ist dies *erstens* eine Sozialpolitik, die davon ausgeht, dass Arbeitslosigkeit oder das Angewiesensein auf Sozialhilfe oder auf eine Rente der Invalidenversicherung nicht nur strukturelle Ursachen hat, sondern durch die Betroffenen selbst mitverschuldet ist.

- Den Personen, die arbeitslos sind, eine Invalidenversicherung beziehen oder angewiesen auf finanzielle Unterstützung seitens der Sozialhilfe sind, wird also in gewisser Weise unterstellt, dass sie zu wenig aktiv sind, um in der Arbeitswelt wieder einen Platz zu finden oder für ihren Lebensunterhalt – soweit ihnen das möglich ist – selber aufzukommen. Und weil sie – so die Annahme – von sich aus zu wenig aktiv sind, bedürfen sie seitens des Staates einer „Aktivierungs- und Integrationsmassnahmen, in dem sie beispielsweise in den Fokus des Früherkennungssystems der IV geraten oder in dem sie durch das Sozialamt oder durch das RAV einem Beschäftigungsprogramm oder – im Falle von Jugendlichen – einem Motivationssemester zugewiesen werden.

- Mit der aktivierenden Sozialpolitik ist also die Tendenz verbunden, die Bezügerinnen und Bezüger von Sozialleistungen unter einen Generalverdacht, sich auf der sozialen Hängematte auszuruhen; im Grunde missbräuchlich die Leistungen der Arbeitslosenversicherung, der Sozialhilfe, oder der Invalidenversicherung in Anspruch zu nehmen.

- Die Instrumente, die – ausgehend von diesem Verdacht – im Rahmen der aktivierenden Sozialpolitik zum Einsatz kommen, besitzen eine doppelte Stossrichtung: Sie sollen einerseits *fördernd*, und andererseits *fordernd* sein. Aktivierung soll also einerseits dadurch geschehen, dass die Bezügerinnen und Bezüger von Sozialleistungen *gefördert werden: beispielsweise dadurch*, dass man sie in einen Bewerbungskurs schickt, damit sie lernen, sich besser zu verkaufen, oder auch dadurch, dass man ihnen eine Umschulung teils finanziert oder dass man sie finanziell oder beraterisch beim Schritt in die berufliche Selbständigkeit unterstützt. Andererseits soll Aktivierung aber auch dadurch zustande kommen, dass man die Bezügerinnen und Bezüger von Sozialleistungen *fordert*. Das wichtigste Instrument des „Forderns“ ist dabei die *Androhung von Leistungskürzungen*.

- Mit der Einführung der aktivierenden Sozial- und Arbeitsmarktpolitik hat sich der Staat also weitreichende Möglichkeiten geschaffen, die Bezügerinnen und Bezüger von Sozialleistungen in ihrer Entscheidungsautonomie einzuschränken (oder zu beschneiden): Um die Leistungen, die ihnen gesetzlich zustehen, im vollen Umfang beziehen zu können, sind sie verpflichtet, sich in ihrem Verhalten an strikte Auflagen seitens des Staates zu halten. Sie müssen es über sich ergehen lassen, dass sie in ihrem Verhalten strikte kontrolliert zu werden: Sie müssen beim RAV beispielsweise regelmässig ein Kontrollblatt ausfüllen, auf dem sie ihre Bewerbungsaktivität nachweisen; sie müssen bereit sein, jede Arbeit, die als zumutbar gilt, anzunehmen, oder sie müssen bereit sein, an einer Beschäftigungs- und Integrationsmassnahme teilzunehmen, wenn dies durch das RAV, die IV oder die Sozialhilfe angeordnet wurde.

- Wichtigerscheint, dass im Rahmen der aktivierenden Sozialpolitik fördernde und fordernde – man könne auch sagen, helfende und kontrollierende – Praktiken meistens parallel geschaltet werden. Daraus ergeben sich diverse Schwierigkeiten, auf die ich hier allerdings nicht eingehen will. (*Lasse ich mir von jemandem Hilfe anbieten, der mich gleichzeitig kontrolliert?*)

- Gerechtfertigt werden die tiefgreifenden Einschnitte in die Entscheidungsautonomie des Einzelnen, von denen ich vorhin geredet habe, durch das Argument, dass jeder und jede, die von den Einrichtungen des Sozialstaats eine *Leistung* bezieht, bereit sein müsse, hierfür eine *Gegenleistung* zu erbringen. Man kann sich hier fragen, ob dieses Argument tatsächlich aufgeht. Beispielsweise ist es ja so, dass Arbeitslose, indem sie Versicherungsbeiträge bezahlen, diese Gegenleistung im Grunde immer schon erbracht haben – ich möchte allerdings auch auf diesen Punkt nicht weiter eingehen, sondern direkt zum Kern meines Vortrags kommen.

Zuerst einmal kann man sich fragen, wer denn eigentlich die *Akteure* der aktivierenden Sozialpolitik sind – und da fallen einem normalerweise zwei zentrale Akteure ein:

Auf der einen Seite haben wir *den Staat*, der bestimmte Gesetze und Weisungen erlässt, und erwartet, dass sie umgesetzt und eingehalten werden. Und auf der anderen Seite haben wir *die Betroffenen*, die, wenn sie in ihrer schwierigen Situation überleben und die vollen Leistungen beziehen wollen, sich an die Auflagen und Bestimmungen halten müssen, die ihnen seitens der Funktionsräte des Staates (also beispielsweise die RAV-Personalbeaterin, der Sozialarbeiter beider Sozialhilfe oder die IV-Case-Managerin) mitgeteilt werden.

Bei diesem Zwei-Akteure-Modell gehen meines Erachtens zwei wichtige Dinge vergessen: *Erstens* übersieht das Modell – hier der Staat, dort die Betroffenen – dass diejenigen, die den gesetzlichen Aktivierungsauftrag ausführen und umsetzen, nicht einfach nur Abwickler und Sachbearbeiterinnen sind, sondern Professionelle mit einer spezifischen Professionsausbildung – beispielsweise einer Professionsausbildung im Bereich der Sozialen Arbeit. Der Staat gibt gesetzlich zwar vor, dass das Handeln dieser Professionellen auf Aktivierung ausgerichtet sein soll, welche konkreten Mittel und Instrumente die Professionellen in ihrem Handeln zum Einsatz bringen, mit welcher Grundhaltungsbeziehung sie ihre Beratungstätigkeit ausgestalten, ob sie sich hierbei eher als Hilfeleister oder als Kontrolleure gebärden, überlässt der Staat ein Stück weit den Professionellen selbst. Er räumt ihnen also eine gewisse professionelle Handlungsautonomie ein. Die vom Staat bestellten Professionellen besitzen in dem, was sie tun, gewisse Entscheidungsspielräume, die sie autonom nutzen können. Dass diese Spielräume bestehen, kann man daran ersehen, dass man es auf dem RAV, dem Sozialamt oder der IV-Stelle mit höchstens unterschiedlich arbeitenden Personen zu tun bekommen kann. Und zugleich würden alle diese Personen von sich sagen, dass sie ihre Arbeit im Sinne des Gesetzes ausüben.

Das Zwei-Akteure-Modell, von dem ich oben geredet habe – hier der Staat, dort die Betroffenen – übersieht etwas Zweites: nebst den Professionellen, die direkt bei den Einrichtungen des Sozialstaats beschäftigt sind, gibt es noch eine weitere Gruppe von Professionellen, die sich an der Umsetzung der aktivierenden Sozialpolitik beteiligt. Es sind dies Personen, die in denjenigen Einrichtungen tätig sind, die den Aktivierungsauftrag direkt umsetzen: nämlich Personen, die ein Arbeitsintegrationsprogramm anbieten oder in einem Arbeitsintegrationsprogramm als Professionelle tätig sind.

Wien und diese Gruppe von Professionellen den Aufträgen, aktivierend auf die ihnen zugewiesenen Personen einzuwirken, konkret umgesetzt, haben Bettina Wyer, Alfred Schwendener und ich in den letzten drei Jahren untersucht. Wir haben das nicht so gemacht, dass wir einfachein paar Fragebögen verschickt und am Schreibtisch dann statistisch ausgewertet haben. Stattdessen sind wir zu den Programmen hingegangen, haben sowohl mit Programmteilnehmenden, als auch mit Professionellen ausführliche Gespräche geführt. Und diese Gespräche haben wir dann mittels aufwendiger, sogenannter hermeneutischer Verfahren detailliert ausgewertet.

Dabei hat sich eines ganz wesentlich gezeigt: Die Unterschiede, was unter Aktivierung verstanden wird, was in den Programmen überhaupt geschieht, wie die fördernden und die fordernden Anteile der aktivierenden Sozialpolitik durch die Professionellen gewichtet werden, und welche Grundhaltungen gegenüber den Teilnehmenden im Alltag eingenommen werden, sind extrem gross. Ich habe, vorbereitend auf mein heutiges Referat, unsere zentralen Forschungsbefunde auf einer Übersichtstabelle zur Darstellung zu bringen versucht.

### ***[Erläuterungen zur Übersichtstabelle im Anhang]***

Sie sehen hier: Wie unterscheiden aufgrund unserer Analysen zwischen fünf verschiedenen Leitideen (im Buch „Praxis der Aktivierung“ nennen wir sie „Leitparadigmen“), an denen sich das Handeln in Arbeitsintegrationsprogrammen ausrichten kann. Der aktivierenden Praxis von Professionellen im Bereich der Arbeitsintegration kann die Leitidee a. der Rettung, b. der Disziplinierung, c. der Qualifizierung, d. der Verwertung e. der Rehabilitation zugrunde liegen:

Auf der Vertikalen – in der Spalte ganz rechts – sehen Sie abgebildet, in welchen Punkten oder Dimensionen sich diese Leitideen oder Leitparadigmen voneinander unterscheiden.

### ***[Ausführliche Erörterung der einzelnen Leitparadigmen anhand der Tabelle]***

*Schluss:* Bei der konkreten Umsetzung der aktivierenden Sozialpolitik gibt es auf Seiten der Professionellen erhebliche Ausgestaltungsspielräume – und es hängt zu einem nicht unwesentlichen Teil vom Handeln der Anbieter und der Professionellen ab, ob die freiwillige oder die unfreiwillige Teilnahme in einem Arbeitsintegrationsprogramm als eine Chance genutzt werden kann, oder ob sie für die Teilnehmenden zusätzlich entmutigend, disqualifizierend oder gar demoralisierend wirkt.

## Leitparadigmen des Handels in Schweizer Arbeitsintegrationsprogrammen

	Rettungsparadigma	Disziplinierung	Qualifizierung	Verwertung	Rehabilitation
<b>(1) Annahmen über die Programmteilnehmenden</b>	Siesindschutz-undrettungsbedürftig!	Sieverhaltensichparasitärgegenüberdem Sozialstaatundinddeshalbdisziplinierungsbedürftig.	Siesindqualifizierungsbedürftigoderrequalifizierungsbedürftig,umaufdemArbeitsmarkt Chancenzuhaben.	Esliegtbeiihnen(Rest-)Arbeitskraft brach,dieesimDienstederzuweisenden StellenderVerwertungzuzuföhrgilt.	EsliegenbeiihnenBeeinträchtigungen vor,beiderenÜberwindungsierprofessionellen Unterstützungbedürfen.
<b>(2) Hauptsächlich eZiele der Programmzuweisung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RettungvorVerwahrlosungund psychosozialeStabilisierungdurch dasBieteneinerTagesstrukturso-wiedurchArbeitsinhaltemitSinn-stiftungspotential</li> <li>• AufrechterhaltungdesKontaktszur Arbeitswelt</li> <li>• WiederaufbaudesGlaubensandie eigenenFähigkeiten–fallsnot-wendig.</li> <li>• SchutzvorDesintegrationdurchdie ErmöglichungsozialerKontakte</li> <li>• ReintegrationindenerstenArbeitsmarkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DisziplinierendeSonderbehandlungund Umerziehung(basierendaufVorschussmisstrauen)</li> <li>• AutoritäreBrechungdes(unterstellten) Unwillens</li> <li>• AbschreckungdurchöffentlicheZurschaustellung(Gate-Keeping)</li> <li>• KonditionierendesArbeitstraining</li> <li>• Verhaltenskontrolleüberdiearbeitsweltlichen Grenzhinaus</li> <li>• ReintegrationindenerstenArbeitsmarkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VermittlungvonSchlüsselqualifikationen (Pünktlichkeit,EinhaltungderBetriebsordnung,Gewissenhaftigkeit)</li> <li>• VermittlungweiterführenderQualifikationen mit,„Vorkurs“-Charakter,alsoohneiegentlicheZertifizierung</li> <li>• ErhaltvorhandenerQualifikationendurch dieGewährungvonÜbungs-undTrainings-räumen(z.B.Scheinfirmen,Arbeitstraining)</li> <li>• ReintegrationindenerstenArbeitsmarkt (AuffallendistdiesehrebreiteFassungdes Qualifikationen-Begriffs)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „arbeitsmarktnahe“Beschäftigung</li> <li>• entschiedeneZurückweisungeines darüberhinausgehendenAuftrags</li> <li>• „realitätsnahes“Arbeitstraining</li> <li>• StellvertretendeStellensuche–mitunterhinterdemRückendesStellensuchenden</li> <li>• ErzielungwirtschaftlicherErträgezum NutzensderZuweiser</li> <li>• ReintegrationindenerstenArbeitsmarkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BehutsameWiederheranführungandie AnforderungendesArbeitsmarktes– unterBerücksichtigungallfälligerBeeinträchtigungen</li> <li>• BestimmungvonBeeinträchtigungs- undRessourcenprofilen</li> <li>• „CoolingOut“-soferndieserforderlicherscheint(Abstimmungssubjektiver ErwartungenandasobjektivMögliche)</li> <li>• ÜberwindungvonReintegration-sängsten,</li> <li>• UnterstützungimÄmterverkehr</li> <li>• Arbeitsintegration(adaptiert)</li> </ul>
<b>(3) Kerninstrument zur Erreichung der Ziele</b>	Schaffung eines „erbaulichen“ Umfeldes	Repression und Bevormundung	Qualifizierung, Training und Simulation	Finanzielle Anreize (Stufensystem) und Infantilisierung	Agogische und sozialpädagogische Begleitung und Beratung
<b>(4) Angebotsstruktur auf der Ebene der Arbeitsinhalte</b>	Kleinserielle Fertigung von Alltagsgebrauchsgütern unter Zeit- und Qualitätsdruck; Fertigung von Gütern, „auf die man stolz sein kann“. Mobile Teams (Räumung, Waldpflege, Reinigung)	Vielfältige Arbeitsangebote im schwach qualifizierten Bereich; Verpackung, Recycling, Räumung, Reinigung, Pflege des öffentlichen Raums – u. a. im indirekten Auftrag der zuweisenden Gemeinden usw.	Arbeitsangebote, die auf den Erhalt oder den Aufbau von Qualifikationen tendenziell im niedrig qualifizierten Bereich ausgerichtet sind. Nähateliers, Brockenhäuser, Gastronomie. Übungsfirmen im kaufmännischen Bereich; Angebote im „Projektmanagement“-Bereich für formell besser qualifizierte.	Gewerblich-industrielle Fertigung und Recycling, gewerblich-industrielle Spezialaufträge; Dienstleistungen mit geringen Qualifikationsanforderungen (z. B. Plakatieren), Pflege des öffentlichen Raums	Atelierarbeiten, Fertigung von Geschenk-artikeln (Eigenprodukte), Erledigung von Verpackungsaufträgen, Bügelservice usw.
<b>(5) Typische Trägerorganisationen</b>	(evangelikal) christliche Träger mit humanistischem Menschenbild	Ländliche Gemeinden ohne professionelle Ressourcen	Staatlich getragene (teilautonome) Stiftungen, Hilfswerke, private Stiftungen	Privatrechtlich organisierte Firmen und Trägerschaften	Hilfswerke, private Stiftungen
<b>(6) Mandatsverständnis (In wessen Dienst wird gehandelt?)</b>	Programmtteilnehmendewerdenals <i>Subjekte</i> aufgefasst, dieses in ihren Bestrebungen und die Verbesserungen 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 passiv zu fügen haben. Es wird autoritär über sie verfügt. <i>Radikal zuweiserzentriertes Mandatsverständnis: Selbstverständnis verlängerter Armer der Zuweiser (RAV, IV, Sozialämter)</i>	ProgrammtteilnehmendesindTrägereines bestimmten Profils an Qualifikationen. Dieses Profilsollarbeitsmarkt kompatibel gemacht werden. SiesindzugleichSubjektundObjekt derentsprechendenMassnahmen. <i>Wahrnehmung eines „doppelten Mandats“</i>	BeschäftigtesindTrägereinerwertbarenRestarbeitskraft.Der,„Staat“eignet sichdiesezuVerwertungszweckenan, umeinenTeils einerfinanziellenAufwendungenzurückertattetzuerhalten. (BeschäftigtesindObjekte derMassnahme) <i>Radikal zuweiserzentriertes Mandatsverständnis</i>	Programmtteilnehmendewerdenals <i>Subjekte</i> aufgefasst, dieses in ihren Bestrebungen und die Wiedererlangung oder Verbesserung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit sowie bei ihrer beruflichen Neuorientierung professionell zu unterstützen gilt. <i>Klinisch klientenzentriertes Mandatsverständnis</i>
<b>(7) Grundhaltung der Professionellen gegenüber den Programmteilnehmenden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wertschätzende, helfende und unterstützende Grundhaltung</li> <li>• Hohes persönliches Engagement</li> <li>• Neigung zu einem gewissen Paternalismus (oder Maternalismus)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffamierende, stigmatisierende und vorurteilsbehaftete Grundhaltung</li> <li>• Autoritäres Gebaren (Neigung zu Machtspielen und Machtmissbrauch)</li> <li>• Misstrauen und Vorverurteilung</li> <li>• Hang zu automatischer Identifizierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emotional neutrale Haltung der leitungs-, führungs- oder schulungsverantwortlichen Person; Haltung „professioneller“ Distanziertheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• chef- oder chefinnlogische Grundhaltung (dezidierte Markierung eines „unternehmerischen“ Führungsanspruchs) Managerialer Habitus</li> <li>• Tendenz zu infantilisierenden und pädagogisierenden Praktiken</li> <li>• heilsbringerisches Gebaren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionell wertschätzende Grundhaltung</li> <li>• Persönliches Engagement im Rahmen der beruflichen Rolle</li> <li>• Hang zum Spezialistentum</li> </ul>
<b>(8) Theoretische und weltanschauliche Referenzen</b>	Christlicher Glaube humanistischer Prägung; diakonisches, sozialpädagogisches oder eragogisches Fachwissen. Handwerkliches Fachwissen.	Politische Doktrinen der neuen Rechten; autoritäre Konzeption von Führung, schwarze Pädagogik (Repression und Zwang als „Motivationsinstrumente“)	Ökonomische Humankapitaltheorie	Zeitgenössische Management- und Führungslehren. Psychologischer Behaviorismus und ökonomisches Anreiz-Denken.	Sozialpädagogik und Testpsychologie (standardisierte Leistungs- und Persönlichkeitstest-Verfahren)

<b>(9) Diagnostische Grundausrichtung</b>	<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, Gehemmnisse oder Motivationslosigkeit sollen durch attraktive Tätigkeiten überwunden werden.	<i>Defizitdiagnose:</i> Die Person, „will nicht“ arbeiten und ist in ihrer Situation selbst schuld. Folglich muss Druck auf sie ausgeübt werden. (Missachtung professioneller z. B. medizinischer Gutachten – „Scheinezeugnisse“ – Rhetorik)	<i>Defizitdiagnose:</i> Der Person mangeltes an arbeitsmarkt kompatiblen Qualifikationen oder an Arbeitsroutine.	<i>Leistungsmessung:</i> Die Person leistet viel oder wenig. [Ausschließen einer diagnostischen Auseinandersetzung mit der Person des Gegenübers. Desinteresse an der Biographie und konkreten Lebensumständen]	<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.)
<b>(10) Gesellschaftsbild</b>	<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 zutun 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 ihren Platz in der Arbeitswelt zu sichern.	<i>Gesellschaft als Gemeinwesen mit chronischer Finanzknappheit:</i> Haushälterisch zu wirtschaften bedeutet, sämtliche verfügbaren Ressourcen einer Verwertung zuzuführen.	<i>Gesellschaft als Risikogesellschaft:</i> Die einzelne Person ist unmittelbar und direkt den Risikender, „enttraditionalisierten“ Gesellschaft ausgesetzt, beispielsweise den Risiken des Arbeitsmarktes. Im Krisenfall übernehmen <i>Professionelle</i> eine unterstützende Funktion.
<b>(11) Annahmen über die Ursachen von Arbeitslosigkeit</b>	Arbeitslosigkeit hat <i>primär</i> strukturelle Ursachen. Sie kann durch gesundheitliche Beeinträchtigungen mit verursacht sein. Zusätzlich schwindet auf Seitender Arbeitgeber ein Bewusstsein sozialer Verantwortung. [differenzierte Ursachenklärung von Fall zu Fall]	Arbeitslosigkeit geht primär auf charakterliche Defizite wie Faulheit, Unwille, fehlenden Leistungswillen auf Seitender Betroffenen oder auf unzureichende Bemühungen beider Arbeitssuche zurück. Bisweilen liegt ihre Ursache in Missbrauchsintention zugrunde. [moralisierende Zuschreibung der Verantwortlichkeit an den Einzelnen]	Der Wandel der Arbeitswelt (Automatisierung, Tertiärisierung, Globalisierung des Arbeitsmarktes usw.) hat zur Folge, dass Minderqualifizierter oder Personen mit unpassenden Qualifikationsprofilen keine Stelle mehr finden. [ökonomisch-humankapitaltheoretische Argumentation]	Transaktionsproblem: Unzureichend qualifizierte oder teilgeschädigte Arbeitskraft lässt sich nur mittel über ein Sonderaufwand seiner Verwertung oder Restverwertung zu führen. Programme sind dazu da, diesen Aufwand zu erbringen. [technokratisch-ökonomistische Argumentation]	Arbeitslosigkeit geht in vielen Fällen auf gesundheitliche Beeinträchtigungen oder auf ein altersbedingtes gemindertes Leistungsvermögen zurück. [klinische Argumentation]
<b>(12) Annahmen über die Wirkungen von Arbeitslosigkeit – und Folgerungen</b>	Arbeitslosigkeit hat schmerzhaft dynamische Verfallens- und Verlust von Selbstachtung und gesellschaftlicher Anerkennung zur Folge, weil sie sich bei der Arbeit in der Gegenwartsgesellschaft um die zentrale Sinnstiftungs- und Anerkennungsquelle handelt. <i>Diese Dynamik gilt es zu durchbrechen.</i>	Arbeitslosigkeit ist zum Vorteil der Betroffenen: Sie bezieht Leistungen, ohne hierfür eine Gegenleistung in Form von Arbeit zu erbringen. <i>Programme 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 die eigene Humankapitalzunutzen.</i>	Arbeitslosigkeit verursacht Kosten für die Allgemeinheit. <i>Durch Sondermassnahmen zur Verwertung der Restarbeitskraft lassen sich diese Kosten minimieren.</i> Diese Massnahmen haben Nebenwirkungen, dass sie das Wohlbefinden des oder der Einzelnen verbessern, indem er oder sie eine „neue Chance“ bekommt.	Der Verlust der Arbeit wirkt sich destabilisierend auf die psychische Integrität der Betroffenen aus. Arbeitslosigkeit verlangt ihnen ein Neuordnen der eigenen Biographie, einer weltlichen Neuorientierung oder gar die Erschliessung neuer Sinnquellen ab. <i>Programme sollen Betroffene in dieser schwierigen Phase professionell unterstützen.</i>
<b>(13) Organisationales Selbstverständnis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rettungsanstalt</li> <li>• Gewerblicher Nischenproduzent im nicht-kommerziellen Bereich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disziplinierungsagentur</li> <li>• Gate-Keeping-Agentur (Abschreckung)</li> <li>• Zwangsarbeitsvermittlungsentwurf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schlüsselqualifizierungsagentur</li> <li>• Übungsfirma</li> <li>• Lehrwerkstatt und Vorschulungseinrichtung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bürgerarbeitsagentur</li> <li>• Sozialfirma (Modell Dock AG)</li> <li>• Intensivstellenvermittler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung zur beruflichen Rehabilitation</li> </ul>
<b>(14) Stärken und Chancen</b>	Stärkung der ganzen Person und ihrer Arbeitsmarktfähigkeit – insbesondere auf grundsinnstiftender 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.
<b>(15) Schwächen und Gefahren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paternalismus, der Momente der Übergriffigkeit und der Infantilisierung aufweisen kann.</li> <li>• Fokussierung auf Arbeit als unterstelltermassen <i>einzig</i> potentielle Sinnstiftungsquelle</li> <li>• Adressierung von Personen, die einer rettenden Handgarnicht bedürfen resp. in der Lage sind, sich alternative Quellen der Sinnstiftung zu erschliessen.</li> <li>• Nicht-Freiwilligkeit der Teilnahme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusätzliche Entmutigung, Demotivation oder gar Demoralisierung innerhalb des repressiven und autoritären Umfelds. Schwächung statt Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit</li> <li>• Machtspiele, die niemandem weiterbringen; Verstärkung von Ohnmachtsgefühlen</li> <li>• Verletzung basaler Persönlichkeitsrechte durch öffentliche Anprangerung und Nicht-Respektierung der Privatsphäre (rechtliches Grenzängertum)</li> <li>• Geringe Nachhaltigkeit der durch „Abschreckung“ allenfalls erzielten Reintegrationsfolge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falsches Versprechender, „Qualifizierung“ – Spielräume in der tatsächlichen Qualifizierung sind aufgrund des Konkurrenzierungsverbots klein.</li> <li>• Demoralisierung aufgrund des „Scheincharakters“ ausgeübter Tätigkeiten</li> <li>• Gefahr der Missachtung oder Nichtrespektierung reicher und stolzer Biographien, wenn die Massnahme auf der Ebene der „Schlüsselqualifizierung“ ansetzt</li> <li>• Geringe Sensibilität für lebenspraktische Krisen (die mit Qualifikationsdefiziten wenig zutun haben)</li> <li>• Nicht-Freiwilligkeit der Teilnahme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionalisierung prekärer Beschäftigung im Rahmen nicht-freier Verträge</li> <li>• Künstliche Aufrechterhaltung eines aussterbenden Arbeitsmarktsegments statt tatsächliche Qualifizierung</li> <li>• Verdecktes Kombilohnmodell statt offizielle Lohnsubventionierung im Rahmen freier Arbeitsverträge (falls politischer gewünscht)</li> <li>• Infantilisierung</li> <li>• Arbeit wird – ohne fundierte Ursachenklärung – als Allheilmittel gegen lebenspraktische Krisen aufgefasst.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskrepanz zwischen hohen professionellen Hilfeleistungskompetenzen und weniger herausfordernden Arbeitsinhalten</li> <li>• Standardisierte Testprozeduren und Leistungs-Checks können als missachtend erlebt werden.</li> </ul>