



Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Angewandte Psychologie

# **Veränderung des Selbstwertes der Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens durch ihre Tätigkeit in den genannten Filialen**

Bachelor Thesis  
Juni 2020

Autorin:  
Tanner Alice

Begleitende Person:  
Siegenthaler Brigitte

Praxispartner:  
Schweizerisches Rotes Kreuz Basel-Stadt  
Kontaktperson:  
Wirthner Stephan

## Abstract

In dieser Arbeit wurde erhoben, wie sich der Selbstwert und die Resilienz bei den Angestellten des Claraplatz- und Gundeli-Ladens des Schweizerischen Roten Kreuzes (SRK) Basel-Stadt durch ihre Tätigkeit in den genannten Filialen verändert hat. Die Untersuchung wurde mittels Interviews mit fünf Angestellten des Gundeli-Ladens und vier Angestellten des Claraplatz-Ladens durchgeführt. Anschliessend wurde mittels einer inhaltlich strukturierten Inhaltsanalyse einige Faktoren der Arbeit im SRK ermittelt, die den Selbstwert der befragten Personen erhöhen. Hierzu gehört zum Beispiel die Akzeptanz im Team oder das Gefühl, sich selbst durch die Arbeit mehr zu respektieren. Wenige Faktoren der Arbeit beeinflussen den Selbstwert negativ, beispielsweise Missverständnisse im Team. In gewissen Bereichen hat sich der Selbstwert der Befragten durch die Arbeit nicht verändert, zum Beispiel aufgrund fehlender Weiterentwicklungsmöglichkeit. Weiter konnten durch die Arbeit einige Faktoren gefunden werden, die die Resilienz der Befragten stärken, zum Beispiel neue positive Zukunftsansichten. Abschliessend wurden daraus Handlungsempfehlungen für die weitere Arbeit mit den Befragten abgeleitet.

Anzahl Zeichen: 124'856 (inkl. Leerzeichen, exkl. Anhang)

## Inhalt

1 Einleitung.....	1
1.1 Ausgangslage.....	1
1.2 Praxispartner.....	1
1.3 Fragestellung.....	3
1.4 Ziel und Aufbau der Arbeit.....	3
THEORETISCHER TEIL.....	5
2 Der Selbstwert.....	5
2.1 Definitionen des Selbstwertes.....	5
2.1.1 Globaler Selbstwert.....	5
2.1.2 State-Selbstwert.....	5
2.1.3 Spezifischer Selbstwert.....	5
2.2 Ähnliche Konstrukte zum Selbstwert.....	5
2.3 Theorien des Selbstwertes.....	6
2.3.1 Selbstkonzept.....	6
2.3.2 Soziale Identität.....	6
2.3.3 Sociometer Theorie.....	6
2.4 Formen und Ausprägungen des Selbstwertes.....	7
2.4.1 Hoher Selbstwert.....	7
2.4.2 Hoher sicherer und hoher fragiler Selbstwert.....	7
2.4.3 Niedriger Selbstwert.....	7
2.4.4 Selbstwert und Alter.....	8
2.5 Selbstwert und das Stigma psychischer Störungen.....	8
3 Arbeit.....	8
3.1 Bedeutung der Arbeitstätigkeit.....	8
3.1.1 Arbeitsmotive.....	8
3.1.2 Psychosoziale Funktionen der Arbeit.....	9
3.2 Auswirkungen von Arbeitslosigkeit anhand psychologischer Modelle.....	9
3.3 Berufliche Integration von Personen mit psychischen Störungen.....	10
4 Resilienz.....	11
4.1 Die Resilienz und ihre positiven Folgen.....	11
4.2 Resilienzfaktoren.....	12
4.3 Resilienz im Kontext der Arbeit.....	13
EMPIRISCHER TEIL.....	14

5 Methodisches Vorgehen .....	14
5.1 Forschungsdesign .....	14
5.2 Untersuchungsgruppe .....	14
5.3 Erhebungsinstrumente .....	15
5.3.1 Entwicklung der Interviewleitfäden .....	15
5.3.2 Entwicklung der Fragen auf den Moderationskarten .....	15
5.4 Durchführung .....	16
5.5 Datenaufbereitung .....	16
5.5.1 Transkription und Anonymisierung .....	16
5.5.2 Datenauswertung .....	17
6 Ergebnisse.....	19
6.1 Darstellung der Ergebnisse.....	19
6.2 Ergebnisvergleich der Untersuchungsgruppen .....	30
6.3 Abgleich Ergebnisse mit Theorie .....	31
7 Diskussion und Handlungsempfehlungen .....	34
8 Fazit .....	38
9 Kritische Reflexion .....	39
10 Literaturverzeichnis .....	40
11 Abbildungsverzeichnis.....	46
12 Tabellenverzeichnis .....	47
13 Anhang.....	48

# 1 Einleitung

## 1.1 Ausgangslage

Die Schweiz zählte im Jahr 2018 von 118'103 registrierten Arbeitslosen 8'634 Langzeitarbeitslose im Alter von 50 plus. Personen gelten dann als Langzeitarbeitslos, wenn die Betroffenen länger als ein Jahr arbeitslos sind (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2019). Die Ursachen einer Langzeitarbeitslosigkeit liegen in einer Mischung aus strukturellen Ursachen, wie zum Beispiel Globalisierung des Arbeitsmarktes und individuellen Ursachen wie Gesundheit oder Ausbildung (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2018).

Die Suche einer neuen Arbeitsstelle stellt insbesondere für Arbeitslose im Alter von über 50 Jahren eine Herausforderung dar. Die Stellensuche für Personen in dieser Altersklasse dauert 1.5 Mal länger als im gesamtschweizerischen Durchschnitt. Ältere arbeitslose Personen sind im Gegensatz zu jüngeren Arbeitslosen leicht überproportional von einer Aussteuerung betroffen (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2019). Dies bedeutet, dass keine Entschädigungen der Arbeitslosenversicherung oder sonstigen Sozialversicherungen mehr bezogen werden können. Kann in einer solchen Situation nicht auf Ersparnis zurückgegriffen werden, kann die Sozialhilfe in Anspruch genommen werden (Hauser-Schönbächler, 2018). Ist die Rückkehr in den Arbeitsmarkt nicht möglich (zum Beispiel aus gesundheitlichen Gründen) werden von der Sozialhilfe Beschäftigungs- und Integrationsprogramme angeboten (Charta Sozialhilfe Schweiz, 2019).

Neben Langzeitarbeitslosen sind auch Personen mit psychischer Beeinträchtigung oft von Arbeitslosigkeit betroffen (Snashall, 2008). Damit die Existenz von teilweise oder ganz erwerbsunfähigen Personen mit psychischer Beeinträchtigung gesichert ist, kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Invaliden-Rente bezogen werden (Informationsstelle AHV/IV & Bundesamt für Sozialversicherung, 2019). Gemäss dem Bundesamt für Statistik (2019) werden in der Schweiz 47% aller IV-Renten aufgrund einer psychischen Erkrankung bezogen. In der Definition der IV (Bundesamt für Statistik, 2018) ist festgehalten, dass das primäre Ziel der IV die (Wieder-) Eingliederung ins Arbeitsleben oder in einen gleichstellten Aufgabenbereich der Erwerbstätigkeit ist.

## 1.2 Praxispartner

Der Praxispartner der vorliegenden Arbeit, das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) Basel-Stadt, ist ein Verein mit über 7'000 Mitgliedern und stellt der Bevölkerung des Kantons Basel-Stadt Hilfestellungen und Dienstleistungen zur Verfügung, unter anderem im Sozialwesen und der allgemeinen Lebenshilfe (Schweizerisches Rotes Kreuz Basel-Stadt, 2020a).

Das SRK Basel-Stadt bietet den oben genannten Gruppen, langzeitarbeitslose Personen und Personen mit psychischer Beeinträchtigung, unter dem Namen 'Kleider stärken Leute' begleitete Arbeitsplätze in den Rotkreuz-Secondhandläden Claraplatz und Gundeli an. Die Arbeitstätigkeit beinhaltet Aufgaben wie:

- Kleiderspenden sortieren
- die Kasse bedienen
- Laden und das Schaufenster dekorieren
- das Lager bewirtschaften
- die Preise gestalten
- die Kundschaft betreuen

Die Ziele dieser Arbeitsplätze sind die Stärkung von Partizipation, Selbst- und Sozialkompetenz, wie auch die Integration der Mitarbeitenden (Schweizerisches Rotes Kreuz Basel-Stadt, 2020b).

### **Rotkreuz-Secondhandladen Gundeli**

Im Rotkreuz-Secondhandladen Gundeli sind Personen mit einer psychischen Beeinträchtigung beschäftigt. Bei den Angestellten dieser Filiale ist das IV-Abklärungsverfahren abgeschlossen und sie erhalten eine IV-Rente. Dadurch besteht ein Anspruch auf begleitete Arbeitsplätze, welche im Kanton Basel-Stadt durch die kantonale Behindertenhilfe finanziert wird. Im Gundeli-Laden werden drei externe Arbeitsplätze in Form von Teilzeitarbeitsstellen von der CO13 (Unternehmen für berufliche und soziale Integration) vergeben. Das Angebot ist freiwillig und wird entlohnt (S. Wirthner, persönl. Mitteilung, 17.12.2019).

Gemäss Auskunft der Ladenleitung ist bei diesen Arbeitsstellen wichtig, dass die Angestellten nicht wie Kranke behandelt werden. Ebenso ist zu berücksichtigen, dass die Aufgaben an die Stärken und Schwächen der Angestellten angepasst werden, diese für sie spannend sind und auch Spass bereiten. Vorrangiges Ziel der Tätigkeit dieses Ladens ist, dass sich die Angestellten wohl fühlen, Struktur erhalten, Verantwortung lernen zu übernehmen und stabilisiert werden. Von den Kunden wird stets positives Feedback gegeben. Diese Wertschätzung spüren die Angestellten auch. Besonders gut tut den Angestellten, dass sie durch diese Arbeitstätigkeit etwas leisten können und gesehen werden, wofür sie auch sehr dankbar sind (R. van Ieperen, persönl. Mitteilung, 22.1.2020).

### **Rotkreuz-Secondhandladen Claraplatz**

Der Rotkreuz-Secondhandladen Claraplatz bietet in Kooperation mit der Sozialhilfe Basel i-Job Arbeitsplätze an für Personen, die eine Sozialhilfe empfangen. Das Angebot richtet sich an Personen, bei denen eine Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt erschwert ist, da sie über 50 Jahre alt und ausgesteuert sind oder auch an Personen, welche eine leichte Beeinträchtigung haben, aber keine IV-Rente zugesprochen haben. Die Angestellten müssen dabei mindestens 50% arbeitsfähig sein (Meissburger, 2018).

Durch die Sozialhilfe können Personen ihr Interesse für das Angebot 'Kleider stärken Leute' kundtun und werden anschliessend zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Dabei werden Erwartungen, wie auch Anforderungen von beiden Parteien geklärt und auf Wunsch der Ladenleitung oder der sozialpädagogischen Begleitung ein Schnuppertermin vereinbart (Meissburger, 2018).

Auch dieses Angebot ist freiwillig und wird entlohnt. Bei Bedarf steht eine sozialpädagogische Begleitung zur Verfügung. Das Angebot soll den Angestellten eine Tagesstruktur, Anerkennung und eine sinnvolle Aufgabe bieten (Meissburger, 2018).

Laut der Leitung dieses Ladens ist bei der Arbeit mit den Angestellten von grosser Bedeutung, dass man ihnen auf Augenhöhe begegnet. Weiter werden auch hier die Aufgaben und Arbeitsbereiche den individuellen Fähigkeiten der Angestellten angepasst. Das primäre Ziel dieser Arbeitsplätze ist die Integration in den ersten Arbeitsmarkt, wobei es seitens des SRK Basel-Stadt keine speziellen Integrationsmassnahmen oder Förderprogramme gibt. Jedoch helfen diese Arbeitsplätze den Angestellten, wieder eine Struktur zu erhalten, sich etwas zuzutrauen und herausgefordert zu werden. Das Feedback zu diesen Arbeitsplätzen ist von den Angestellten, wie auch von den Kunden sehr positiv (T. Berger, persönl. Mitteilung, 22.1.2020).

### 1.3 Fragestellung

Gemäss dem SRK Basel-Stadt sind die beschriebenen Arbeitsplätze beider Läden trotz ihrer Freiwilligkeit sehr begehrt. Dadurch ist von Seiten des SRK Basel-Stadt die Vermutung entstanden, dass sich die Arbeitstätigkeit in beiden Secondhand-Läden positiv auf den Selbstwert der Angestellten auswirkt. Die Leitung des Gundeli-Ladens stimmt dieser Vermutung bei den Angestellten des Gundeli-Ladens zu, wobei der Selbstwert bei einem psychisch bedingten Rückfall aber durchaus wieder sinken könne (R. van Ieperen, persönl. Mitteilung, 22.1.2020). Die Leitung des Claraplatz-Ladens geht bei ihren Mitarbeitenden deutlich von einer Selbstwertsteigerung aus, da sie sieht, wie die Angestellten durch die Arbeitstätigkeit aufblühen (T. Berger, persönl. Mitteilung, 22.1.2020). Eine empirisch fundierte Untersuchung dieser Vermutung ist deshalb von Interesse, da die Bedeutung und Wichtigkeit dieser Arbeitsplätze für die Angestellten, wie auch für die verschiedenen beteiligten Organisationen, aufgezeigt und gestärkt werden können.

Dies führt zur Hauptfragestellung:

- Wie verändert sich der Selbstwert der Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens durch ihre Tätigkeit in den genannten Filialen?

Weiter steht im Interesse des SRK Basel-Stadt, ob sich die Resilienz der Angestellten des Claraplatz- und Gundeli-Ladens durch ihre Arbeitstätigkeit verändert hat. Somit wird als Unterthema in der vorliegenden Arbeit folgende die Detailfragestellung behandelt:

- Wie verändert sich die Resilienz der Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens durch ihre Tätigkeit in den genannten Filialen?

Ergänzend dazu werden in der vorliegenden Arbeit folgende Hypothesen bearbeitet:

H1: Der Selbstwert der Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens ist durch ihre Tätigkeit in den genannten Filialen gestiegen.

H0: Der Selbstwert der Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens ist durch ihre Tätigkeit in den genannten Filialen gesunken.

H1: Die Resilienz der Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens wurde durch ihre Tätigkeit in den genannten Filialen gestärkt.

H0: Die Resilienz der Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens wurde durch ihre Tätigkeit in den genannten Filialen geschwächt.

### 1.4 Ziel und Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, die Veränderung des Selbstwerts der Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens zu erfassen, um die Wichtigkeit, die Bedeutung und Auswirkung dieser Arbeitsplätze für die Angestellten selbst, für zukünftige Angestellte und allen beteiligten Organisationen aufzuzeigen. Weiter sollen Optimierungsmöglichkeiten und Handlungsempfehlungen für die weitere Arbeit an den genannten Arbeitsplätzen generiert werden.

Zur Bearbeitung der Fragestellung wird als Theoriebasis die Thematik des Selbstwertes dargelegt, welche sich aus Definitionen der verschiedenen Selbstwertarten, Entstehung, Formen und Ausprägungen des Selbstwerts und dem Selbstwert bei psychischen Störungen zusammensetzt. Weiter wird die Relevanz der Arbeitstätigkeit wie auch die Auswirkung der Arbeitslosigkeit auf den Selbstwert erläutert. Anschliessend verengt sich der Fokus der Arbeit, in dem auf die berufliche Integration von Personen mit psychischer Störung eingegangen wird. Ausserdem wird das Thema der

Resilienz aufgegriffen und in den Kontext der Arbeit gesetzt. Im empirischen Teil dieser Arbeit wird in einer qualitativen Untersuchung mittels Interviews mit den Angestellten des Claraplatz- und Gundeli-Ladens eruiert, inwiefern sich der Selbstwert durch ihre Tätigkeit in den beiden Läden verändert hat, ob es Veränderungen bezüglich der Resilienz gibt und welche weiteren Faktoren der Arbeitstätigkeit von der Untersuchungsgruppe berichtet werden. Innerhalb des qualitativen Settings wird das Vorgehen zur Erhebung von Selbstwertveränderungen durch zusätzliche Fragen quantitativer Natur ergänzt. Anschliessend werden die erhobenen Daten ausgewertet und mit der Theorie verglichen. Darüber hinaus werden die auffälligsten Unterschiede zwischen den beiden Untersuchungsgruppen dargelegt. Abschliessend werden die relevantesten Ergebnisse zusammengefasst, diskutiert und für das SRK Basel-Stadt Handlungsempfehlungen für die weitere Beschäftigung dieser und zukünftiger Angestellten gebildet.

## THEORETISCHER TEIL

### 2 Der Selbstwert

Um die nachfolgenden Kapitel richtig einordnen zu können, wird der Begriff Selbstwert erklärt, definiert und von ähnlichen Konstrukten abgegrenzt. Weiter werden zum Selbstwert dazugehörige Theorien dargelegt, wodurch ein besseres Verständnis erreicht werden soll.

#### 2.1 Definitionen des Selbstwertes

##### 2.1.1 Globaler Selbstwert

Der globale Selbstwert bezieht sich auf die generelle Selbstakzeptanz, wie auch Selbstablehnung des Individuums (Rosenberg, 1965) und wird oft auch als globale Selbstachtung verstanden (Brown, Dutton & Cook, 2001). Der globale Selbstwert beinhaltet das Ausmass an Selbstrespekt, Selbstwertschätzung und den Glauben in die eigenen Fähigkeiten (Coopersmith 1959, 1967, zitiert nach Ryeng et al. 2013, S. 202). Der Selbstwert ist als eine Eigenschaft einer Person zu verstehen, welche über die Zeit und verschiedene Situationen ziemlich stabil ist. Der Selbstwert kann daher auch als Persönlichkeitsmerkmal (trait) bezeichnet werden (Brown, Dutton & Cook, 2001; Orth & Robins, 2014). Gemäss Brown und Marshall (2006) werden die Begriffe globaler Selbstwert und Trait-Selbstwert gleichgesetzt.

##### 2.1.2 State-Selbstwert

Dennoch ist der Selbstwert sowohl veränderlich als auch beeinflussbar und kann sich daher dynamisch und zugleich kontinuierlich verhalten (Chung et al., 2014). Er kann als situationspezifischer und aktueller Selbstwert definiert werden, genannt State-Selbstwert (Leary, 1999). Brown und Marshall (2006) erklären den State-Selbstwert als selbstbewertende Gefühlsreaktion auf bedeutsame Ereignisse. Gemeint sind damit selbstwertbedrohliche Erlebnisse wie eine Scheidung oder selbstwertstärkende Erlebnisse wie eine Beförderung.

##### 2.1.3 Spezifischer Selbstwert

Die Definition des Selbstwerts erfasst eine weitere Unterscheidung. Im Gegenzug zum globalen Selbstwert ist auch der spezifische Selbstwert zu definieren. Der spezifische Selbstwert meint, wie Personen die eigenen Eigenschaften und Fähigkeiten bewerten (Brown & Marshall, 2006).

#### 2.2 Ähnliche Konstrukte zum Selbstwert

Der Selbstwert ist von folgenden ähnlichen Konstrukten in Abbildung 1 zu unterscheiden:

Selbstbewusstsein	Selbstvertrauen	Selbstwirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Selbstbewusstsein ist in der Alltagssprache die Wertüberzeugung der eigenen Person, wie auch die Wirkung der Person auf andere. Es geht dabei nicht um eine globale Missbilligung oder Anerkennung des Selbst, sondern um das Wissen des Wertes der eigenen Persönlichkeit (Henke, 2015, zitiert nach Jünemann, 2016, S. 190).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Selbstvertrauen wird als der Glaube oder die Sicherheit definiert, gewisse Handlungen organisieren und auszuführen zu können (Neuberger, 2002, zitiert nach Wunderer, 2004, S. 457). Im Gegensatz zum globalen Selbstwert, bedeutet Selbstvertrauen das Vertrauen in eigene Kompetenzen und Fähigkeiten, diverse Situationen erfolgreich meistern zu können (Jünemann, 2016).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Selbstvertrauen wird oft auch Selbstwirksamkeit genannt (Wunderer, 2004). Zwischen den beiden Konstrukten gibt es Ähnlichkeiten. Definiert wird die Selbstwirksamkeit als der Glaube, das Leben betreffende Ereignisse zu beeinflussen und konkrete Ziele erreichen zu können (Bandura 1986, 1997, zitiert nach Jünemann, 2016, S. 193). Weiter ist die Selbstwirksamkeit spezifischer auf Aufgaben gerichtet als das generelle Selbstvertrauen (Coudeville, Gernigon &amp; Martin Ginis, 2011).</li> </ul>

Abbildung 1 Ähnliche Konstrukte zum Selbstwert (eigene Darstellung)

## 2.3 Theorien des Selbstwertes

Um zu verstehen, wie Menschen zu den Repräsentationen des Selbst und demnach zum Selbstwert gelangen, werden im folgenden Abschnitt einige Theorien dazu dargelegt.

### 2.3.1 Selbstkonzept

Die kognitive Repräsentation der eigenen Person, durch die das eigene Erleben und die Beziehungen zu anderen Personen Sinn und Kohärenz erhalten, wird als Selbstkonzept bezeichnet. Das Selbstkonzept verwaltet frühere Erfahrungen und dient der Erkennung und Interpretation von bedeutsamen Stimuli in der sozialen Umwelt (Simon & Trötschel, 2007). Die Informationen, die sich auf die eigene Person beziehen, werden speziell gut verarbeitet, was wiederum einen Einfluss auf den Selbstwert einer Person hat (Baumeister, Campbell, Krueger & Vohs, 2003). Positive wie auch negative Bewertungen der Selbstkonzeptinhalte erschliessen sich im Selbstwert (Dijksterhuis et al., 1998; Grumm, Nestler & Von Collani, 2009). Spezielle Auswirkungen auf den Selbstwert zeigen sich auch, wenn sich die Rückmeldung positiv von der bisherigen Sicht auf das Selbst unterscheidet (Dauerheimer, Stahlberg, Frey & Petersen, 2002).

Zusammenfassend lässt sich das Selbstkonzept als den kognitiven Aspekt und der Selbstwert als den affektiven Aspekt des Selbst darstellen (Lohaus & Vierhaus, 2015).

### 2.3.2 Soziale Identität

Gemäss Luhtanen und Crocker (1992) zeigte die Theorie der Sozialen Identität (Tajfel & Turner, 1979) auf, dass das Selbstkonzept durch zwei weitere klar trennbare Aspekte ergänzt werden kann: die persönliche und die soziale Identität. Die persönliche Identität beinhaltet spezifische Eigenschaften des Individuums wie Talent, Kompetenzen oder Kontaktfreudigkeit. Als soziale Identität wird der Teil des Selbstkonzepts des Individuums genannt, der sich aus dem Wissen der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe und dem Wert der emotionalen Bedeutung dieser Zugehörigkeit zusammensetzt (Tajfel, 1981, zitiert nach Luhtanen & Crocker, 1992, S. 302). Gemäss der Theorie der Sozialen Identität definiert sich eine soziale Gruppe durch eine Sammlung von Individuen, die sich selbst Teil der gleichen sozialen Gruppe wahrnehmen. Individuen wollen nicht nur eine positive Identität, sondern auch eine positive soziale Identität gewinnen oder fördern. Dabei fällt die eigene soziale Identität in dem Ausmass positiv aus, wie die eigene soziale Gruppe von Individuen eingeschätzt und mit den bedeutsamen Vergleichsgruppen verglichen wird (Luhtanen & Crocker, 1992).

### 2.3.3 Sociometer Theorie

Eine andere Erklärung für den Selbstwert liefert die Sociometer Theorie (Leary, 2012). Diese Theorie postuliert, dass das Selbstwertgefühl ein subjektiver Gradmesser für das Ausmass ist, inwiefern Individuen die soziale Akzeptanz und relationale Schätzung von anderen Personen wahrnehmen. Damit ist gemeint, wie Individuen ihre Beziehung zu anderen als wichtig oder als wertvoll empfinden. Der Selbstwert kann demnach als ein System bezeichnet werden, das die Resultate von zwischenmenschlicher Ablehnung und Akzeptanz überwacht und diese erwidert. Infolgedessen senken Ereignisse wie Ablehnung, peinliche Situationen, Kritik, Versagen oder das Übertrumpfen von anderen Personen den Selbstwert nicht deshalb, weil das Selbstbild der Person tangiert wird, obwohl das auch geschehen kann, sondern weil diese Ereignisse die Wahrscheinlichkeit der Akzeptanz und den Beziehungswert senken (Leary, 2012).

## 2.4 Formen und Ausprägungen des Selbstwertes

### 2.4.1 Hoher Selbstwert

Der Selbstwert kann verschiedene Formen und Ausprägungen annehmen (siehe Abbildung 2). Ein hoher Selbstwert zeichnet sich durch allgemeine Liebe und Anerkennung des Selbst (Brown et al. 2001), die Zufriedenheit mit sich selbst und die Akzeptanz der eigenen Schwächen (Kernis, 2005) aus. Personen, die ihren Selbstwert als hoch einschätzen, verfügen nach Misserfolgen über eine Beharrlichkeit, welche sie dadurch oftmals zum Erfolg bringt. Jedoch kann es diesen Personen aufgrund dieser Beharrlichkeit schwerfallen, Ziele die objektiv betrachtet nicht erreichbar sind, aufzugeben. Dies kann zu Fokussierungen der Stärken bis hin zur Selbstüberschätzung führen (Schütz, 2003).

### 2.4.2 Hoher sicherer und hoher fragiler Selbstwert

Weiter kann ein hoher Selbstwert in ein sicheren Selbstwert und fragilen Selbstwert eingeteilt werden. Dabei entsteht ein sicherer und hoher Selbstwert auf natürliche Weise, wenn man erfolgreich mit Lebensherausforderungen umgeht, wenn man authentisch ist und über Beziehungen verfügt, in denen man nicht dafür geschätzt wird, was man erreicht hat, sondern für die Person, die man ist (Deci & Ryan, 2000; Kernis, 2003; Rogers, 1959). Das Gefühl wertvoll zu sein, ist für Personen mit einem fragilen, aber hohen Selbstwert oft davon abhängig, dass bestimmte Kriterien, wie das Repräsentieren des Gefühls wertvoll zu sein, erfüllt werden. Das können Kriterien wie akademische oder sportliche Leistungen sein oder beliebt oder attraktiv zu sein. Ohne eine ständige Validierung der Kriterien kann der Selbstwert abfallen (Deci & Ryan, 1995). Um einen solchen Selbstwertabfall zu verhindern, reagieren Personen mit einem fragilen hohen Selbstwert bei Wahrnehmung von Bedrohungen des Selbstwerts mit Wut oder Angriff auf die Bedrohungsquelle (Kernis, Grannemann & Barclay, 1989).

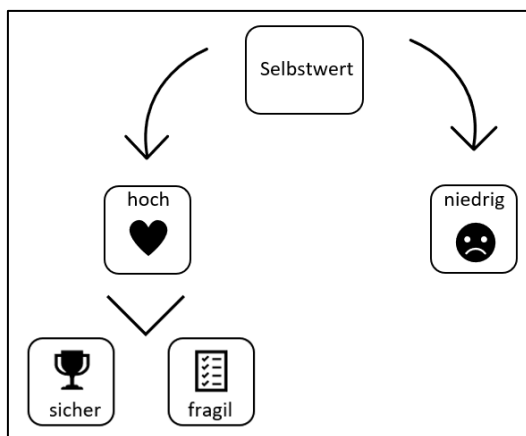


Abbildung 2 Selbstwertformen (eigene Darstellung)

### 2.4.3 Niedriger Selbstwert

Ein niedriger Selbstwert beschreibt eine ambivalente und eher wenig positive Selbstbewertung (Brown et al. 2001). Personen, die ihren Selbstwert als niedrig einschätzen, erleben häufiger negative Emotionen und haben Probleme im Sozial- und Leistungsbereich (Leary & MacDonald, 2012). Ein niedriger Selbstwert wird weiter auch mit verminderter Lebenszufriedenheit, Depressionen und gar suizidalen Anreizen in Verbindung gebracht (Harter, 1993; Myers & Diener, 1995; Orth, Robins, & Roberts, 2008). Zudem leiden Personen mit geringem Selbstwert nach negativen Erfahrungen mehr unter Stress als Personen mit hohem Selbstwert (Brown, 2010; Brown & Marshall, 2006).

#### 2.4.4 Selbstwert und Alter

Der Selbstwert verändert sich im Verlauf des Lebens; von der Jugend bis hin zum Erwachsenenalter nimmt der Selbstwert stetig zu, wobei der Selbstwert im Alter von ungefähr 50 Jahren den Pik erreicht und folglich mit zunehmendem Alter wieder sinkt (Orth & Robins, 2014). Grund für diese Veränderungen im Verlauf des Lebens können bedeutsame Lebensereignisse oder Übertritte von einer Lebensphase zur anderen sein (Chung et al. 2014). Weiter kann ein Zusammenhang zwischen Gesundheit und einer Selbstwerterhöhung festgestellt werden, was eine Selbstwertsenkung in steigendem Alter begründen könnte (Wagner, Lang, Neyer & Wagner, 2014, zitiert nach Jünemann, 2016, S. 191).

#### 2.5 Selbstwert und das Stigma psychischer Störungen

Im Kap. 2.4.3 wurde bereits angesprochen, dass der Selbstwert eine Verbindung zu psychischen Störungen wie der Depression haben kann. Nachfolgend wird der Einfluss des Stigmas von psychischen Störungen näher beleuchtet.

Bei diesem Stigma differenziert man zwischen einem sichtbaren und nicht-sichtbaren Stigma (Crocker, Cornwell & Major, 1998; Goffmann, 1967, zitiert nach Aydin & Fritsch, 2015, S. 247). Das sichtbare Stigma meint auffällige Merkmale, die ohne Schwierigkeiten auf den ersten Blick zu sehen sind wie zum Beispiel körperliche Behinderungen oder Hautkrankheiten (Crocker et. al, 1998, zitiert nach Aydin & Fritsch, 2015, S. 247). Die psychischen Krankheiten werden mehrheitlich bei den nicht-sichtbaren Stigmata verortet (Farina, 1998; Pescosolido et al., 2010). Psychische Erkrankungen werden immer noch zu gesellschaftlichen Tabus gezählt (Barreto, Ellemers & Banal, 2006). Diese Wahrnehmung von Gesellschaft und Gruppen, dass ein Individuum sozial inakzeptabel ist, wird öffentliche Stigmatisierung genannt und führt oft zu negativen Reaktionen. Dieses öffentliche Stigma betrifft hier die Personen, welche psychotherapeutische Hilfe in Anspruch nehmen (Vogel, Wade & Haake, 2006). Diese Wahrnehmung führt bei Personen, welche psychologische Hilfe suchen, zu Vorurteilen, Stereotypen und Diskriminierung (Corrigan, 2004). Das Stigma psychischer Krankheiten kann von Betroffenen aber auch gegen sich selbst gerichtet werden, indem das öffentliche Stigma verinnerlicht wird, was als Selbststigmatisierung bezeichnet wird (Corrigan, 2004). Selbststigmatisierung kann einen Selbstwertverlust herbeiführen, wie auch verminderte Selbstwirksamkeit und verstärkter Rückgang gegenüber sozialer Partizipation. Demnach scheuen sich selbststigmatisierte Personen an sozialen Aktivitäten teilzunehmen (Holmes & River, 1998).

### 3 Arbeit

#### 3.1 Bedeutung der Arbeitstätigkeit

Um die Bedeutung der Arbeitstätigkeit zu verdeutlichen, werden im folgenden Abschnitt die Motive und die psychosozialen Funktionen der Arbeit aufgezeigt.

##### 3.1.1 Arbeitsmotive

Die Arbeitstätigkeit beinhaltet extrinsische Motive, wie zum Beispiel das Bedürfnis nach Geld, Sicherheit oder Geltung. Dabei spielen materielle Anreize wie Lohn, Renten oder Statussymbole mit ein, wie auch soziale Anreize, welche durch Interaktionsmöglichkeiten inn- und ausserhalb der Arbeit gekennzeichnet sind. Die Arbeit erfüllt weiter auch intrinsische Motive. Das kann zum Beispiel der Wunsch nach Kontakt, Leistung, Macht und Einfluss oder Sinngenerierung und Selbstverwirklichung sein. Hierbei besteht der Anreiz aus dem Arbeitsinhalt, der sich unter anderem aus Feedback über

Leistung, Lernoptionen oder der Selbstständigkeit zusammensetzt (Herzberg, 1966; Rosenstiel, 2015).

### 3.1.2 Psychosoziale Funktionen der Arbeit

Die Arbeitstätigkeit erfüllt nebst den in- und extrinsischen Arbeitsmotiven auch psychosoziale Funktionen, wie in Abbildung 3 zusammengefasst wird (Semmer & Udris, 2004):

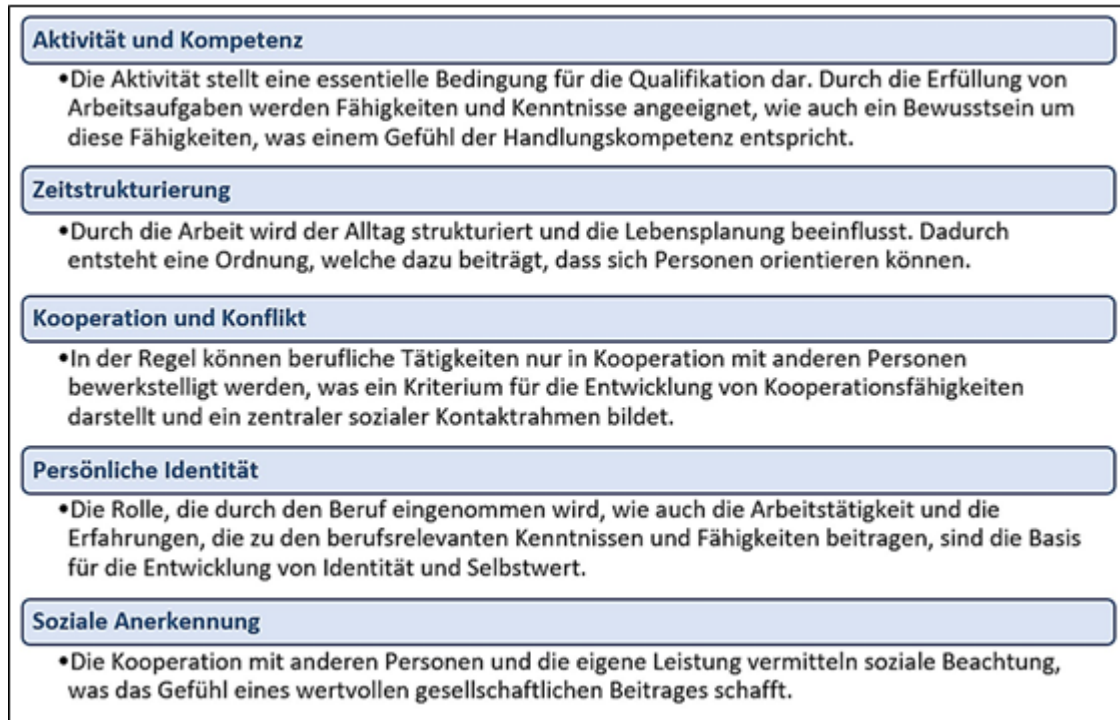


Abbildung 3 Psychosoziale Funktionen der Arbeit (Semmer & Udris, 2004, eigene Darstellung)

Durch die Arbeitslosigkeit gehen die dargelegten Funktionen verloren und müssen anders befriedigt werden (Semmer & Udris, 2004).

## 3.2 Auswirkungen von Arbeitslosigkeit anhand psychologischer Modelle

In diversen Studien wurde nachgewiesen, dass sich die Arbeitslosigkeit auf das psychische Wohlbefinden auswirkt (McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005; Paul & Moser, 2009). Gemäss einer Meta-Analyse wurde festgestellt, dass unter den Arbeitslosen im Durchschnitt 34% der Studienteilnehmenden psychische Probleme hatten. Im Gegensatz dazu, wiesen nur 16% der erwerbstätigen Personen psychische Probleme auf (Paul & Moser, 2009). Es konnte weiter gezeigt werden, dass Arbeitslose im Gegensatz zu erwerbstätigen Personen häufiger unter Depressionen, Angststörungen und geringerem Selbstwert leiden (Herbig, Dragano & Angerer, 2013; Paul & Moser, 2009). Dieses geringere Mass an Selbstwert ist insbesondere bei Langzeitarbeitslosen festzustellen (Wacker & Kolobkova 2000).

Die psychologische Arbeitslosigkeitsforschung war sich lange über die Frage, ob es einen typischen Verlauf von psychischen Reaktionen auf die Arbeitslosigkeit gibt, uneinig. Zur Klärung dieser Frage kann das kumulative Stressmodell herangezogen werden, welches eine lineare Verschlechterung der psychischen Gesundheit mit wachsender Arbeitslosigkeitsdauer postuliert. Dies ist unter anderem auf die Entmutigung bei Misserfolgen bei der Stellensuche oder den steigenden finanziellen Druck zurückzuführen (Jackson & Warr 1984; Warr, Jackson & Banks, 1982).

Für das Stresserleben von der Arbeitslosigkeit konnte in Meta-Analysen (Paul & Moser, 2009) ein kurvilinear verlauf festgestellt werden. Die Ergebnisse zeigen im ersten Jahr der Arbeitslosigkeit einen starken Anstieg von psychischen Belastungssymptomen wobei im neunten Monat der Arbeitslosigkeit der Peak erreicht ist. Im zweiten Jahr, wie auch der ersten Hälfte des dritten Jahres einer Arbeitslosigkeit, tritt eine Stabilisierung auf mittlerem Belastungsniveau ein. Nach 29 Monaten gibt es eine wiederkehrende Verschlechterung der psychischen Gesundheit. Paul und Moser (2009) unterstreichen aber die Tatsache, dass Letzteres betreffend Langzeitarbeitslosen mit Vorsicht zu interpretieren ist, da die Signifikanz teilweise gering ist und dieser Befund auf einer kleinen Stichprobe aus Primärstudien  $k=5$  beruht.

Aber auch diverse nicht-lineare Modelle versuchen die Wirkung der Arbeitslosigkeitsdauer zu erklären, worin in Phasen, in welcher die Stimmung schlechter wird, aber auch Phasen von Verbesserung wie Stabilisierung des Zustandes vermutet werden (siehe z.B. Raber, 1996, zitiert nach Paul & Zechmann, 2018, S. 3). So resultieren aus der Arbeitslosigkeit Aktivitäten und Interesse ausserhalb der Arbeitswelt, welche als Ersatz für die bezahlte Arbeit verrichtet werden. Überdies kann der Zustand durch das Hinuntersetzen von Hoffnung, Wünschen und Aktivitäten stabilisiert werden (Warr & Jackson, 1987).

Dagegen hält das Deprivationsmodell (Jahoda, 1983, 1997). Gemäss diesem Modell hat die Arbeit nebst der Funktion von Sicherung des Lebensunterhalts (manifeste Funktion) auch latente Funktionen, welche für die psychische Gesundheit von Bedeutung sind. Diese latenten Funktionen setzen sich zusammen aus Zeitstruktur, Sozialkontakt, Aktivität Beteiligung an Kollektiven Zielen, Status und Identität (Jahoda, 1983, 1997). Dieses Modell sagt aus, dass die Erwerbsarbeit eine soziale Institution verkörpert, welche die latenten Funktionen zu Genüge anbieten kann, was hingegen Freizeitaktivitäten oder Freiwilligenarbeit nicht erfüllen können (Jahoda, 1988). Bei der Überprüfung dieses Modells durch Zechmann und Paul (2019) wurde festgestellt, dass die latenten Funktionen tatsächlich als Wirkmechanismus fungieren, die ursächlich für die negativen Effekte von Arbeitslosigkeit auf die psychische Gesundheit sind.

Da die Teilhabe am Arbeitsleben eine entscheidende Rolle für die gesellschaftliche Inklusion spielt, erlangt darüber hinaus auch die Theorie der sozialen Exklusion (Kronauer, 2002) Bedeutung. Insbesondere arbeitslose Personen sind davon betroffen. Die Prozesse der Ausgrenzung können sich häufen und zu einer Abwärtsspirale führen (Shaw, Dorling & Smith, 2006), die ausgehend von einer Arbeitsmarkt marginalisierung in Armut und sozialer Isolierung münden können, was das Risiko einer Langzeitarbeitslosigkeit fördern kann (Gallie, Paugam & Jacobs, 2003).

Auch die Theorie der erlernten Hilflosigkeit (Seligman, 1979) ist in der Arbeitslosenforschung wichtig. Demnach können Personen in eine Passivität gelangen und an Selbstwert verlieren, wenn der Bezug zwischen ihrem Verhalten und den Konsequenzen ihrer Umwelt nicht mehr erkennbar ist.

### **3.3 Berufliche Integration von Personen mit psychischen Störungen**

Für Personen mit einer psychischen Störung tritt die Arbeit oft in die Funktion der Gesunderhaltung. Aus dem begrenzten Zugang zur Arbeitswelt folgt eine soziale Exklusion, welche Verluste wie soziale Kontakte, Tagesstruktur, Stigmatisierungen und verminderten Selbstwert mit sich bringt (Brieger & Hoffmann, 2012).

Wie wichtig die Arbeitstätigkeit für Personen mit psychischen Störungen ist, zeigen positive Auswirkungen, welche sich durch Erfüllung und die erfolgreiche Bewältigung von Erwartung und Anforderungen anderer äussert, sowie zu persönlicher Sicherheit und persönlichem Erfolg führt.

Zudem steuert das Engagement in normalen sozialen Rollen der chronischen Krankenrolle entgegen. Die Arbeit ist ein leicht erkennbarer Faktor für die Genesung, sie vermittelt das Gefühl von Identität und sozialem Status und gibt Unterstützung wie auch eine Tagesstruktur (Pörksen & Aktion Psychisch Kranke, Vereinigung zur Reform der Versorgung Psychisch Kranker, 2004).

Die meisten Angebote für die berufliche Wiedereingliederung verfolgen im deutschsprachigen Raum den Ansatz des 'first train-then-place'. Dies bedeutet, dass nach erfolgreichem Arbeitstraining im geschützten Umfeld und durch ausgearbeitete Rehabilitationsziele eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt zum Ziel gesetzt wird. Dieses Ziel wird jedoch meistens nicht erreicht. Eine andere Möglichkeit der beruflichen Rehabilitation stellt das sogenannte 'supported employment' dar (Modini et al., 2016; Suijkerbuijk et al., 2017). Gemäss Rüst (2017) wird in der Schweiz synonym zum Begriff 'supported employment' oftmals der Begriff 'Job Coaching' verwendet. Diese berufliche Rehabilitation orientiert sich nach dem Prinzip 'first place – then train' (Modini et al., 2016; Suijkerbuijk et al., 2017). Die Angestellten arbeiten unter Wettbewerbsbedingungen des ersten Arbeitsmarktes in einem Arbeitspensum von ungefähr 50% und erhalten den gesetzlichen Mindestlohn. Die Angestellten und ihre direkt vorgesetzten Personen werden von einem Job-Coach unterstützt. Ein wichtiger Aspekt ist, dass diese Stellen im Gegensatz zum 'first-train-then-place'-Prinzip unbefristet sind. Denn im 'first-train-then-place'-Ansatz wird die Begleitung nach Schluss des Wiedereingliederungsprogrammes beendet. Folglich verlieren die wenigen Personen, welche die Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt geschafft haben, ihre Arbeitsstelle wieder (Brieger & Hoffmann, 2012). Ausserdem konnten zwei Metaanalysen aufzeigen, dass das Prinzip des 'first place-then train' über mehr als die doppelte Wahrscheinlichkeit verfügt, dass Personen mit psychischen Störungen im ersten Arbeitsmarkt integriert werden, verglichen zum 'first-train-then-place' Ansatz (Modini et al., 2016; Suijkerbuijk et al., 2017).

## 4 Resilienz

In den folgenden Kapiteln wird die Thematik der Resilienz aufgegriffen. Vorgängig wird der Begriff Resilienz definiert, die Resilienzfaktoren aufgezeigt und die Resilienz in den Kontext der Arbeitstätigkeit gesetzt.

### 4.1 Die Resilienz und ihre positiven Folgen

Die Resilienz ist ein dynamischer und aktiver Vorgang, der es Personen erlaubt, Widrigkeiten aktiv zu adaptieren. Die Resilienz unterstützt die psychische Gesundheit wiederherzustellen oder zu stabilisieren (Kalisch, 2017, zitiert nach Huber, 2019, S. 17). Aus personenzentrierter Sicht ist zu erwähnen, dass erlebte erfolgreiche Bewältigung von Belastungen die Resilienz wie auch den Selbstwert stärkt (Rönnau-Böse & Fröhlich-Gildhoff, 2015).

Durch die Resilienz können folgende positive Auswirkungen erzielt werden (Huber, 2019):

- Resilienz hilft bei unerlässlichen Adaptionen, um diverse Lebenskrisen zu bewältigen.
- Die Ressourcen des Individuums werden bewusst und helfen zu verstehen, wie diese Ressourcen gefördert werden.
- Die Resilienz ist unterstützend bei unterschiedlichen Entwicklungsvorgängen, wie auch in Stresssituationen des Alltags, was durch die steigende Arbeitsmenge ein grundlegender Faktor im beruflichen Rahmen ist.
- Die Resilienzforschung postuliert, dass mit der Nutzung des Resilienz-Konzepts und die Steigerung des Bewusstseins der Ressourcenförderung stressbedingte Krankheiten gesenkt und die Selbstwirksamkeit gefördert werden können.

## 4.2 Resilienzfaktoren

Die Resilienzfaktoren können wie in nachfolgender Abbildung 4 dargestellt in Schutz- und Risikofaktoren eingeteilt werden (Amman, 2015):

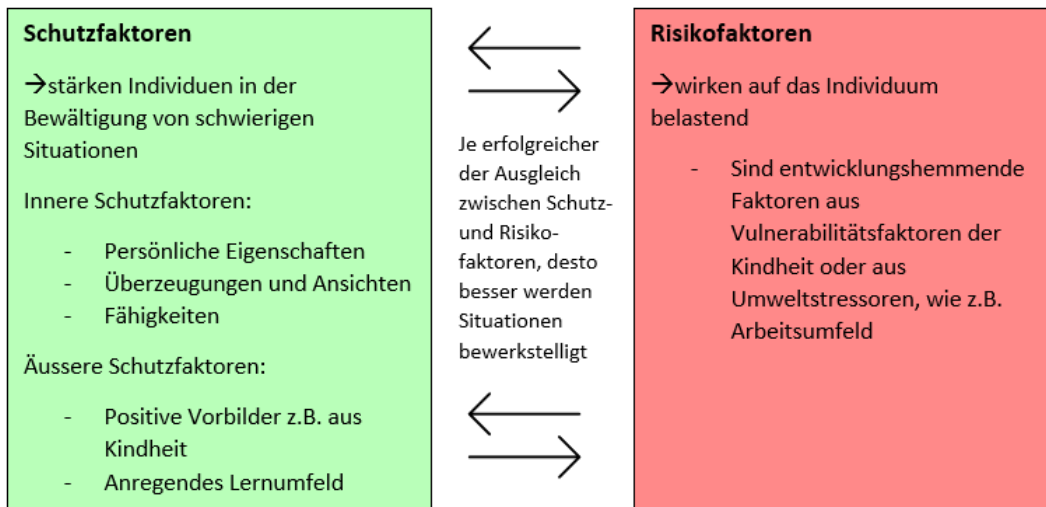


Abbildung 4 Modell Schutz- und Risikofaktoren der Resilienz (eigene Darstellung, angelehnt an Amman, 2015; Huber 2019)

Aus den dargestellten Schutz- und Risikofaktoren entstehen die Resilienzfaktoren, die je nach Autorenschaft variieren können. Die Resilienzfaktoren werden hier unterschieden in Grundhaltung und Handlungsaspekte (erlernbare Fähigkeiten) (Huber, 2019):

### Resilienzfaktoren als Grundhaltung

- **Optimismus:** Ist der Optimismus eine Grundhaltung, verfügen Personen über den Glauben an die Aussicht auf einen positiven Handlungsausgang. Dies führt zur Zuversicht unabhängig von möglichen, aktuellen schlechten Situationen.
- **Akzeptanz:** Diese Grundhaltung verhilft, das Unveränderliche hinzunehmen. Personen fokussieren sich folglich auf die eigenen Einflussmöglichkeiten, anstatt auf Faktoren ausserhalb ihres Handlungsfeldes.
- **Lösungsorientierung:** Hier konzentrieren sich Personen auf Lösungsoptionen. Dadurch entsteht für die Personen eine Handlungsfähigkeit und begünstigen zudem diverse Möglichkeiten für die Zukunft.
- **Sinn:** Durch das Kohärenzgefühl nach Antonovsky (1997) können Personen ihrem Handeln Sinn verleihen.  
Das Kohärenzgefühl meint eine globale Orientierung, die das Ausmass an Vertrauen beschreibt, dass die eigene innere und äussere Umwelt vorausschaubar ist und die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass sich Sachen so entwickeln werden, wie sie vermutet werden (Antonovsky, 1997).

### Resilienzfaktoren als Handlungsaspekte

- **Verantwortungsübernahme:** hilft eine Opferrolle loszuwerden und von den vorhandenen Handlungsspielräumen Gebrauch zu machen.
- **Emotionale Balance:** Die ständige Findung der emotionalen Ausgeglichenheit stellt für alle Personen einen bedeutsamen Schritt dar und erlaubt zum Beispiel eine An- wie auch Entspannung.

- Gestaltung von Netzwerken und Beziehungen: Personen haben ein Bedürfnis nach Wertschätzung. Somit sollten wertvolle Beziehungen gepflegt, anderen Personen Unterstützung angeboten werden und weiter selbst auch welche angenommen werden.
- Planung und Gestaltung der Zukunft: Die mit den gesetzten Zielen verbundenen Schwierigkeiten werden abgewogen und durch alternative Handlungsoptionen ergänzt (Huber, 2019).

### 4.3 Resilienz im Kontext der Arbeit

Wird die Resilienz in den Arbeitskontext gesetzt, können drei verschiedene Wirkebenen herangezogen werden: die Resilienz des Individuums, des Teams und der Organisation. Diese Ebenen werden in Ressourcen und Prozessen unterschieden. Ressourcen meint Eigenschaften, die das Individuum, wie auch das Team, ausmachen. (Soucek, Ziegler, Schlett & Pauls, 2016).

In den Kontext der Arbeit gesetzt beinhaltet die Resilienz auf individueller Ebene eine Wirkung zwischen psychologischen und kontextuellen Aspekten, was eine erfolgreiche Bewältigung von Herausforderungen herbeiführt (Luthans, Vogelgesang & Lester, 2006). Es ist zu betonen, dass es nicht von Bedeutung ist, ob eine Person resilient ist, sondern was die Person in der Bewältigung von Krisen unternimmt (Soucek et al., 2016).

Als personale Ressourcen im Kontext der Arbeit erlangt unter anderem die Selbstwirksamkeit an Bedeutung, welche sich positiv auf Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung auswirkt (Judge & Bono, 2001; Stajkovic & Luthans, 1998). Gleichzeitig nimmt die Selbstwirksamkeit eine wichtige Funktion in der Handhabung von Stressoren ein (Peng, Schaubroeck & Xie, 2015). Weiter konnte in einer Meta-Analyse aufgezeigt werden, dass auch der Optimismus eine Rolle spielt (Lee et al., 2013a). Ausserdem konnte auch die Achtsamkeit als wichtiger Faktor der personalen Resilienzressource identifiziert werden, welche für das psychische Wohlbefinden am Arbeitsplatz wichtig ist (Hülshager, Alberts, Feinholdt & Lang, 2013).

Für das resiliente Verhalten am Arbeitsplatz, werden von Soucek, Pauls, Ziegler und Schlett (2015) folgende Faktoren als wichtig erachtet:

Der erfolgreiche Umgang mit den eigenen emotionalen Reaktionen angesichts von kritischen Ereignissen (**emotionale Bewältigung**), das Verständnis dieser Situation als eine Gelegenheit, seine eigenen Fähigkeiten einbringen und weiterentwickeln zu können (**positive Umdeutung**) sowie die planvolle und zielgerichtete Ausrichtung des eigenen Verhaltens zur Bewältigung dieser Situation (**umfassende Planung und fokussierte Umsetzung**). Diese Facetten resilienten Verhaltens hängen mit den personalen Ressourcen zusammen (v.a. **berufliche Selbstwirksamkeit und Optimismus**) und tragen – über den Einfluss der personalen Ressourcen hinaus – zusätzlich zur psychischen Gesundheit bei. (S. 133)

## EMPIRISCHER TEIL

### 5 Methodisches Vorgehen

#### 5.1 Forschungsdesign

Als ersten Schritt um die Fragestellungen und die Hypothesen bearbeiten zu können, wurde eine Theoriebasis mittels Literaturrecherche durchgeführt (siehe Abbildung 5). Für die anschliessende Datenerhebung wurde eine qualitative Vollerhebung mittels einem halbstandardisierten Leitfadenterview mit den Angestellten der Claraplatz- und des Gundeli-Läden vorgesehen. Gemäss Helfferich (2011) ist die qualitative Forschung dadurch gekennzeichnet, dass sie die subjektiven Sichtweisen rekonstruiert. Somit bot sich für die Bearbeitung beider Fragestellungen die qualitative Methodik an, da die Beantwortung der Fragestellungen nach den subjektiven Sichtweisen der Angestellten verlangte. Das halbstandardisierte Leitfadenterview wurde gewählt, da laut Schreier (2013) die Halbstandardisierung einerseits eine Flexibilität der Formulierung und Reihenfolge der Fragen während dem Interview zulässt und auch ungeplante Rückfragen erlaubt sind. Andererseits stellt der Leitfaden dennoch sicher, dass alle Fragen während dem Interview tatsächlich gestellt werden und die Daten untereinander vergleichbar sind. Um noch mehr Tiefe in der Erhebung der Selbstwertveränderung zu erreichen, wurde den Befragten während den Interviews noch sechs Fragen mittels Aussagen auf Moderationskarten gestellt, die nach persönlichen Veränderungen durch die Arbeit im SRK fragten. Die Aussagen zielten auf Veränderungen im Selbstwert ab. Den Aussagen auf den Karten konnte zugestimmt oder abgelehnt werden. Weiter konnten die Aussagen auf den Karten nach dem Ausmass der Veränderung priorisiert werden. Die Auswertung der Karten erfolgte quantitativ mittels einer Häufigkeitszählung und einer Rangordnung. Die dabei geäusserten Überlegungen der Interviewteilnehmenden wurden wie die restlichen Daten aus dem Interview qualitativ mittels inhaltlich strukturierter Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) analysiert und entlang der Hauptkategorien nach Kuckartz (2018) ausgewertet.

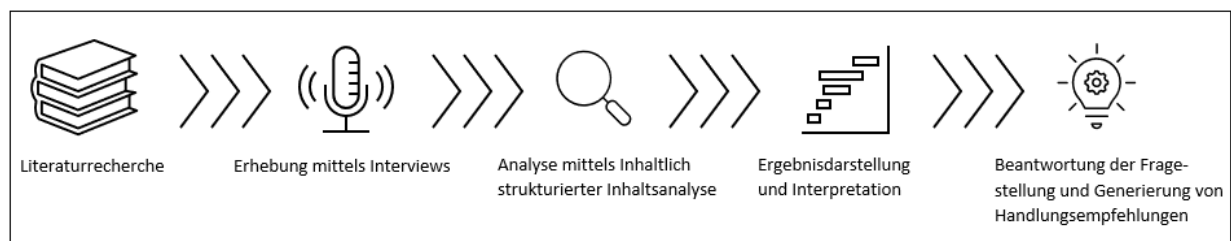


Abbildung 5 Methodischer Vorgang (eigene Darstellung)

#### 5.2 Untersuchungsgruppe

Wie bereits erwähnt, wurde eine Vollerhebung mit allen Angestellten aus den beiden Secondhandläden Gundeli und Claraplatz angestrebt: Acht Personen mit einer psychischen Beeinträchtigung aus dem Gundeli-Laden und sieben Personen aus dem Claraplatz-Laden, welches langzeitarbeitslose Personen sind. Dies entsprach einer Grundgesamtheit von 15 Personen. Die geplante Stichprobengrösse wurde jedoch während der Erhebungsphase angepasst, da sich die Lage aufgrund des Coronavirus zuspitzte. Nach neun durchgeführten Interviews wurde zusammen mit dem Praxispartner entschieden, die restlichen Interviews aufgrund der durch das Bundesamt für Gesundheit angeordneten Sicherheitsmassnahmen zu unterlassen. Diese Entscheidung wurde zusätzlich dadurch bestärkt, dass die Ladenleitung des Gundeli-Ladens vermutete, dass gewisse Angestellte aus Angst vor dem Coronavirus nicht mehr so schnell arbeiten kommen werden und auch eine Person, die an einem Interview teilnahm, äusserte sich dazu, dass sie nach dem Interview nicht mehr arbeiten kommen wird. Gemäss Helfferich (2011) liegt das Minimum der Stichprobengrösse bei

Interviews bei  $N = 6$ . Somit konnte die Anpassung der Stichprobengrösse vorgenommen werden, ohne qualitative Einbussen zu erwarten. Die definitive Stichprobengrösse  $N = 9$  umfasste fünf Personen aus dem Gundeli-Laden und vier Personen aus dem Claraplatz-Laden. Auf die demografischen Angaben der Untersuchungsgruppe wurde verzichtet, da sie für die Erhebung und die weitere Datenbearbeitung nicht von Bedeutung waren.

## 5.3 Erhebungsinstrumente

### 5.3.1 Entwicklung der Interviewleitfäden

Für die beiden Untersuchungsgruppen wurden zwei Leitfäden (siehe Anhang A) entwickelt, die bis auf eine Frage identisch waren. Die Leitfäden wurden gemäss Helferich (2011) nach dem SPSS-Vorgehen erstellt; abgekürzt für sammeln, prüfen, sortieren und subsumieren. Somit wurde als erster Schritt Fragen gesammelt, die für die Fragestellungen interessant waren. Dabei wurde auch die erarbeitete Theoriebasis beigezogen, damit die später erhobenen Daten optimal mit der Theorie abgeglichen und fundierte Aussagen gemacht werden konnten. Es ist zu beachten, dass die Fragen nicht speziell auf den globalen Selbstwert, Trait- oder State-Selbstwert oder den spezifischen Selbstwert abzielten, da die jeweiligen Theorien, auf die sich die beiden Leitfäden stützen, auch keine spezielle Selbstwert-Definition vornahmen. Als zweiten Schritt wurden alle gesammelten Fragen überprüft. Unter anderem danach, ob die Fragen aufgrund der Fragestellung auf aktuelle subjektive Sichtweisen abzielten. Um zusätzlich eine deutliche Angabe über die Retrospektive des Selbstwertes vor der Arbeit beim SRK zu erhalten, wurde für beide Gruppen eine retrospektive Frage entwickelt. Diese beiden Fragen waren die einzigen, welche für die beiden Gruppen nicht identisch waren (im Leitfaden rot hinterlegt). Die unterschiedlichen Fragen waren auf die verschiedenen Hintergründe zurückzuführen, die für die Retrospektive von Bedeutung waren. Der Rest des Leitfadens beinhaltete für beide Untersuchungsgruppen dieselben Fragen, um einen späteren Gruppenvergleich zu ermöglichen. Als weiterer Schritt wurden die Fragen sortiert. Laut Helferich (2011) sollten dabei ein bis vier Fragebündel gebildet werden. Demnach wurden im Leitfaden für beide Untersuchungsgruppen die Fragebündel 'Arbeit/Selbstwert', 'Resilienz', 'Wunschfrage SRK' und 'zukünftige Arbeit' erstellt. Als vierter und letzter Schritt wurden die Fragen subsumiert, wobei in den Leitfäden aber mehr als nur eine einleitende Frage pro Fragebündel erstellt wurde, damit die Interviewteilnehmenden auf die subsumierte Frage möglichst gut eingestellt werden konnten.

### 5.3.2 Entwicklung der Fragen auf den Moderationskarten

Wie im Forschungsdesign bereits erwähnt, wurde der Interviewleitfaden mit Karten-Fragen ergänzt. Insgesamt wurden sechs Aussagen, welche auf Veränderungen im Selbstwert abzielten, auf Moderationskarten geschrieben. Die Aussagen wurden ebenfalls aus der Theoriebasis der vorliegenden Arbeit gebildet, wie auch aus Teilen der Self-Esteem Scale von Rosenberg (1965, 2014), welche auf Deutsch übersetzt wurden. Die Self-Esteem Scale zielt auf den globalen Selbstwert ab (Rosenberg, 1965). Die Kärtchen wurden folgendermassen entwickelt und in Tabelle 1 zusammengefasst.

Tabelle 1 Bildung der Karten-Fragen (eigene Darstellung)

Theoretische Herkunft/ Ableitung aus	Aussagen auf vorgelegten Karten
Self-Esteem-Scale nach Rosenberg (2014)	Das Gefühl, eine Reihe guter Eigenschaften zu besitzen.
Self-Esteem-Scale nach Rosenberg (2014)	Das Gefühl, dass ich alles in allem mit mir selbst zufrieden bin.
Self-Esteem-Scale nach Rosenberg (2014)	Das Gefühl, ein wertvoller Mensch zu sein.
Self-Esteem-Scale nach Rosenberg (2014)	Das Gefühl, dass ich an meine eigenen Fähigkeiten glaube.
Self-Esteem-Scale nach Rosenberg (2014)	Das Gefühl, dass ich mich selbst respektiere.
Deci & Ryan (2000), Kernis (2003), Rogers (1959)	Das Gefühl, mit Herausforderungen im Leben erfolgreich umzugehen.

## 5.4 Durchführung

Die Interviewteilnehmenden wurden vom SRK Basel-Stadt für die Termine aufgeboten. Die Interviews fanden zwischen dem 11. und dem 18. März 2020 in den Sitzungsräumen der Geschäftsstelle des SRK Basel-Stadt statt und wurden auf zwei bis drei Interviews pro Tag verteilt. Die Interviewteilnehmenden wurden zu Beginn über Sinn und Zweck, den zeitlichen Rahmen, die Audioaufnahme, wie auch die damit verbundene Anonymität in Kenntnis gesetzt. Zusätzlich wurde für den Datenschutz von allen Interviewteilnehmenden eine Einverständniserklärung unterschrieben (siehe Vorlage Anhang B). Die mit dem Smartphone aufgenommenen Interviews wurden grösstenteils auf schweizerdeutsch geführt, wobei für das Verständnis von drei Teilnehmenden ein Interview teilweise auf Englisch und zwei Interviews auf hochdeutsch durchgeführt werden mussten. In ungefähr der Mitte des Interviews wurden die Fragen mittels der vorbereiteten Moderationskarten gestellt. Die Aufgabe lautete für die Teilnehmenden, die Aussagen auf den Kärtchen durchzulesen und bei jedem Kärtchen zu entscheiden, ob sie eine persönliche Veränderung in dem Bereich bemerkt haben, seit sie beim SRK arbeiteten oder aufgrund der Arbeitstätigkeit beim SRK. Ebenfalls konnten die Karten nach dem Ausmass der Veränderung in ein Ranking gesetzt, wie auch mit eigenen Aussagen ergänzt werden. Das angegebene Ranking der Kärtchen, wie auch zusätzliche Informationen, wie zum Beispiel die Dauer und Atmosphäre des Interviews oder schwierige Passagen wurden nach dem Interview von der Interviewerin auf dem Interviewprotokoll notiert (siehe Anhang C, angelehnt an Helfferich, 2011). Ebenfalls wurde nach dem Interview den jeweiligen Interviewteilnehmenden ein Code-Name vergeben. Um die beiden Gruppen unterscheiden zu können, erhielten alle Interviewteilnehmenden vom Claraplatz- Laden ein 'i' für i-Job und vom Gundeli-Laden ein 'c' für CO13 plus jeweils einen zufälligen Grossbuchstaben nach dem 'i' oder 'c', kreiert mit der Website [www.random.org](http://www.random.org). Für die weitere Arbeit wurden nur noch die vergebenen Codes zur Bezeichnung der Interviewteilnehmenden verwendet.

## 5.5 Datenaufbereitung

### 5.5.1 Transkription und Anonymisierung

Alle neun Interviews wurden nach den Transkriptionsregeln für die computerunterstützte Auswertung (Kuckartz, 2018) im Programm MAXQDA ins Hochdeutsche transkribiert. Diese Transkriptionsregeln verlangten eine wörtliche Transkription. Die Satzform wurde beibehalten, auch wenn sie fehlerhaft war. Die Transkripte (Anhang D) wurden vorab anonymisiert und in einem zusätzlich Korrekturdurchgang nochmals überprüft. Um einen Rückschluss auf die jeweiligen Interviewteilnehmenden zu vermeiden, wurden einige Angaben pseudonymisiert, anonymisiert oder im Extremfall nicht transkribiert. Weiter wurden detaillierte Angaben zum beruflichen, wie auch

privaten Lebenslauf oder genaue Angaben zu gesundheitlichen Diagnosen verallgemeinert, der Sinngehalt wurde aber beibehalten. Alle vorgenommenen Änderungen wurden separat in einer Übersichtstabelle notiert. Je nachdem, wie viel persönliche Informationen die Mitarbeitenden übereinander wissen, könnten die Transkripte trotz der Anonymisierung einen Rückschluss zulassen. Deshalb wurde von der vorliegenden Arbeit auch eine Version erstellt, die keine Transkripte im Anhang enthält.

### 5.5.2 Datenauswertung

Die Daten wurde mittels einer inhaltlich strukturierten Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet. Diese Inhaltsanalyse wurde gemäss den folgenden sieben Schritten durchgeführt, welche in Abbildung 6 umschrieben sind.



Abbildung 6 Ablaufschema einer inhaltlich strukturierten Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2018, S. 100)

Zunächst wurde eine initiierende Textarbeit durchgeführt, in dem die Transkripte im MAXQDA durchgelesen, auffällige Aussagen und erste Überlegungen über Analysemöglichkeiten in Form von Memos im MAXQDA notiert und Fallzusammenfassungen im Programm Word erstellt wurden. Dies ermöglichte einen Überblick über das Datenmaterial. Als zweiten Schritt wurden thematische Hauptkategorien (HK) gebildet, wobei die Hauptthemen gemäss Kuckartz (2018) oftmals aus der Forschungsfrage heraus entwickelt werden oder auf die Daten zurückgegriffen werden kann, die bei der Datenerhebung führend waren. Im ersten Codier-Durchgang sollten Kategorien nicht mehr als 10 bis maximal 20 Hauptkategorien enthalten (Kuckartz, 2018). Somit wurden deduktiv aus der Theorie der Interviewleitfäden 16 HK gebildet und als dritten Schritt das ganze Datenmaterial im MAXQDA mit den HK codiert. Es ist zu erwähnen, dass aufgrund der drei Interviewteilnehmenden, welche deutsch nicht als Muttersprache haben, gewisse Textpassagen nicht codiert wurden, wenn nicht sicher war, ob die Interviewteilnehmenden die Fragen richtig verstanden haben. Dies sollte einer Verzerrung der Daten entgegenwirken. Als nächsten Schritt wurden alle codierten Textstellen der jeweiligen HK zusammengestellt. Hierbei war das verwendete Programm MAXQDA sehr hilfreich, welches mittels der Export-Funktion eine einfache Übersicht der codierten Textstellen zuließ. Anschliessend erfolgte gemäss Schritt fünf von Kuckartz (2018) die induktive Bildung der

Subkategorien (SK) am Datenmaterial, wobei dafür nur noch die codierten Textstellen aus den HK berücksichtigt wurden. Es stellte sich dabei heraus, dass das Abstraktionsgrad der HK wie auch SK noch unbefriedigend differenziert war. Dies wurde dadurch gelöst, indem die HK und SK jeweils eine Ebene höher angesetzt wurden. Demnach wurden die HK nochmals zusammengefasst und auf insgesamt zehn HK reduziert. Einige HK wurden so auch zu neuen SK, wodurch einige SK auch deduktiv gebildet wurden.

*Tabelle 2 Definitives Kategoriensystem (eigene Darstellung)*

Hauptkategorie	Subkategorie
1. CO13/ Gundeli-Laden: Erfahrungen psychische Beeinträchtigung und Beruf	1.1 Psychische Beeinträchtigung und Berufswelt
	1.2 Erklärungen für Arbeitslosigkeit
2. iJob/ Claraplatz-Laden: Auswirkungen Arbeitslosigkeit	-
3. Bedeutung der Arbeit	3.1 Soziale Inklusion
	3.2 Aktivität und Kompetenz
	3.3 Struktur
	3.4 Teamarbeit
	3.5 Weiterentwicklung
4. Selbstwert (SW)	4.1 Selbstwert steigt
	4.2 Selbstwert sinkt
	4.3 Selbstwert unverändert
5. Bewertung der Beziehungen im Team	5.1 Akzeptanz im Team
6. Rückmeldungen	6.1 Übereinstimmung
7. Veränderungen	-
8. Resilienz	8.1 Herausforderungen
	8.2 Umgang mit Herausforderungen
	8.3 Einstellung Zukunft
	8.4 Optimismus
9. Positive Aspekte	-
10. Handlungsempfehlung	10.1 Verbesserungsvorschläge
	10.2 Optimierungsbedarf

Als sechsten Schritt wurde das ganze Material mit den erstellten Kategorien aus Tabelle 2 codiert. Das ausführliche Kategoriensystem mit Anwendungsregel, Beispiel und Herkunft der Kategorie ist im Anhang E zu finden, ebenso ist eine Liste mit allen codierten Segmenten im Anhang F hinterlegt. Als siebten und letzten Schritt wurde eine kategorienbasierte Auswertung entlang der HK gewählt (Kuckartz, 2018), welche im nachfolgenden Kapitel dargestellt ist. Zu beachten ist, dass im Ergebnisbericht durchaus auch erste Vermutungen und Interpretationen gemacht werden können und nicht nur die Häufigkeit einer Thematik von Interesse ist (Kuckartz, 2018).

## 6 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Datenerhebung entlang der Hauptkategorien aufgezeigt. Anschliessend werden die prägnantesten Unterschiede der Ergebnisse von den beiden Untersuchungsgruppen dargestellt. Abschliessend werden die Ergebnisse mit der Theorie verglichen und Annahmen zur Beantwortung der Fragestellungen aufgestellt.

### 6.1 Darstellung der Ergebnisse

#### HK 1 'CO13/ Gundeli-Laden: Erfahrungen psychische Beeinträchtigung und Beruf'

Diese HK bezieht sich auf die Untersuchungsgruppe vom Gundeli-Laden und beinhaltet weiter die beiden SK 1.1 'Psychische Beeinträchtigung und Berufswelt' und SK 1.2 'Erklärungen für Arbeitslosigkeit'.

Codesystem	cA	cL	cR	cM	cT	SUMME
▼ CO13/ Gundeli: Erfahrungen psy. Beeinträchtigung/Beruf	4	2	2	3	1	12
Psychische Beeinträchtigung und Berufswelt	6	2	1		1	10
Erklärungen für Arbeitslosigkeit	2		1	3		6

Abbildung 7 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 1 (Export MAXQDA, 2020)

Die Ergebnisse der ersten Zeile der Abbildung 7 zeigen in dieser HK, dass alle Befragten der Untersuchungsgruppe des Gundeli-Ladens gewisse Erfahrungen in der Berufswelt erwähnt haben. In der zweiten Zeile lässt die **SK 1.1 'Psychische Beeinträchtigung und Berufswelt'** erkennen, dass 4 von 5 Personen über Erlebnisse mit ihrer psychischen Beeinträchtigung in der Berufswelt thematisiert haben. cT und cA berichten über Erfahrungen mit Stigmatisierungen. cA erwähnt zum Beispiel folgende Erfahrung:

*«...und der Chef, nachdem ich drei Monate oder einen Monat in der Klinik gewesen bin und dann wieder 50% habe begonnen zu arbeiten, ich habe dort 100% gearbeitet plus noch den Fachausweis angefangen und dann die ersten Prüfungen gemacht. Und dann sagt er vor mir, vor einem Kunde von mir: 'Die heutigen jungen vertragen schon nichts mehr (.) ein bisschen arbeiten, ein bisschen Schule und schon haben sie ein Burnout.' Oder dann auch solche Aussagen: 'Mich scheisst es am Morgen manchmal auch an aufzustehen und komme trotzdem'» (cA, Pos. 258-265).*

cR erzählt weiter über Anpassungsschwierigkeiten in der Berufswelt aufgrund der psychischen Beeinträchtigung und das Gefühl zwischen zwei Stühlen zu stehen; im ersten Arbeitsmarkt ist cR über- und im zweiten Arbeitsmarkt unterfordert. cL wiederum berichtet über positive Erfahrungen mit einer psychischen Beeinträchtigung in der Berufswelt:

*«cL: Mir ist das noch nie passiert (ja, ja). Nein. Die Leute haben mich schon immer respektiert. Weil ich denke, wenn ich so etwas nicht denke, dann kommt es gar nicht auf mich zu. Und äh 'in der Ruhe liegt die Kraft', heisst» (cL, Pos. 186-188).*

In der **SK 1.2 'Erklärungen für Arbeitslosigkeit'** sind Angaben zugeteilt, dass nicht nur wie von cA und cM die psychische Beeinträchtigung als Grund für die frühere Arbeitslosigkeit beigezogen wird, sondern gemäss cM auch das Alter oder laut cR die fehlende Berufserfahrung oder zu wenig offene Stellen auf dem Arbeitsmarkt.

## HK 2 'iJob/ Claraplatz-Laden: Auswirkungen Arbeitslosigkeit'

Die zweite HK bezieht sich nur auf die Angestellten des Claraplatz-Ladens (siehe Abbildung 8) und beinhaltet, wie es der Name schon sagt, erlebte Auswirkungen in bzw. von der früheren Arbeitslosigkeit.

Codesystem	iP	iY	iV	iU	SUMME
iJob/ Clara: Auswirkungen Arbeitslosigkeit	1	2		3	6

Abbildung 8 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 2 (Export MAXQDA, 2020)

Von iP wird geäußert, dass durch die Arbeitslosigkeit das Sporttraining nicht mehr durchgezogen wurde und iP dadurch an Körpermasse verlor. iY merkt weiter an, dass die fehlende Arbeit zu einer Stagnation geführt hat und erklärt das weiter so:

*«Aber äh man selber ist den äh ja es ist, es ist dann schon auch ähm das Gefühl da, immer wieder, man hat ja eigentlich gar keine Aufgabe. Man hat keine Aufgabe und ähm man ist ein bisschen auf dem Abstellgleis...» (iY, Pos. 364 - 367).*

iU erwähnt keine direkten Auswirkungen der Arbeitslosigkeit, vermutet aber, dass das Alter ausschlaggebend für die Arbeitslosigkeit war:

*«iU: Äh es ist, es ist meistens so, ich also ich habe wirklich (unv.) also meistens Schicht wo ich hier sind, ich habe verschiedene Stellen gearbeitet (ja) ich habe überall ein bisschen etwas gutes Zeugnis braucht zu und äh ich habe auch viele Bewerbungen geschrieben, aber es war irgendwo durch nicht geklappt, aber die meisten haben mir gesagt wegen Alter her oder (ja) ja (.) viele wolle nicht oder, weil ich, ich (unv.) eine Risiko, weil ich (unv.) über 50 bin, die denken ja vielleicht, wenn diese, diese Person nehmen, krank werden oder Abwesenheit werden oder (unv.). Ich habe Erfahrung (.) aber (unv.) und Lehre habe ich nicht» (iU, Pos. 152-160).*

## HK 3 'Bedeutung der Arbeit'

In dieser HK sind Angaben darüber zusammengetragen, welche Bedeutung die Arbeit im SRK für die untersuchten Gruppen hat. In Abbildung 9 ist ersichtlich, dass diese HK zusätzlich die SK 3.1 'Soziale Inklusion', SK 3.2 'Aktivität und Kompetenz', SK 3.3 'Struktur', SK 3.4 'Teamarbeit' und SK 3.5 'Weiterentwicklung' beinhaltet.

Codesystem	cA	cL	cR	cM	cT	iP	iY	iV	iU	SUMME
▼ Bedeutung der Arbeit	8	5	12	2	4	6	11	3	6	57
soziale Inklusion	3		3		2		3			11
Aktivität und Kompetenz	1	1	2	1			2	1		8
Struktur	3		2		2	3	4			14
Teamarbeit	3	2	8		1	1	1	1	2	19
Weiterentwicklung	1	2	2	1	1	3	1	1	3	15

Abbildung 9 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 3 (Export MAXQDA, 2020)

In der **SK 3.1 'Soziale Inklusion'** lassen sich 11 Aussagen zuordnen, 8 von der Untersuchungsgruppe Gundeli-Laden (cA, cR, cT) und 3 Aussagen von iY. Die soziale Inklusion als Bedeutung der Arbeit erklärt cA so:

*«Austausch äh das Miteinander und auch der Kontakt mit den Menschen generell» (cA, Pos. 16).*

Die **SK 3.2 'Aktivität und Kompetenz'** beinhaltet Angaben zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben und die Handlungskompetenz in den Arbeitsstellen im SRK. In dieser SK lassen sich insgesamt 8 Angaben finden, geäußert von cA, cL, cR, cM, iY und iV. Die Aussage von cR deckt sich nicht mit den restlichen Aussagen dieser SK, da cR durch die Arbeitstätigkeit nicht erfüllt wird:

«Also ich muss ganz ehrlich sagen, die Tätigkeit gibt mir nicht viel zurück. Aber das ist jetzt und das ist jetzt nicht ähm weil die Leute blöd sind oder so, das ist überhaupt nicht äh das Thema. Sondern dass ich einfach, ja, dass ich, dass ich einfach (.) ich bin nicht ausgefüllt» (cR, Pos. 50-53).

Bei der **SK 3.3 'Struktur'** äussern sich cA, cR, cT, iP und iY in total 14 Angaben darüber, dass sie durch die Arbeit im SRK wieder mehr Struktur im Leben / im Alltag? erhalten haben.

In der **SK 3.4 'Teamarbeit'** mit total 19 Nennungen und somit der grössten SK der HK 'Bedeutung der Arbeit', lässt sich die Teamarbeit bei 8 verschiedenen Befragten als eine wichtige Bedeutung der Arbeit im SRK identifizieren.

In der **SK 3.5 'Weiterentwicklung'** kann von allen Befragten eine Aussage zugeordnet werden. Dass eine persönliche Weiterentwicklung durch die Arbeitstätigkeit, Erfahrungen und neu gewonnenen Fähigkeiten beim SRK stattgefunden hat, wird 10 Mal von 7 verschiedenen Befragten erwähnt. Es lassen sich hier aber auch widersprüchliche Aussagen finden. Denn cR, cT, iP und iV merken an, dass es teilweise noch zu früh oder zu wenig ist, um sich weiterentwickeln zu können oder der Vergleich gar nicht hergestellt werden kann, da die vorherige Arbeitstätigkeit zu unterschiedlich zur jetzigen Arbeit ist. So zum Beispiel folgende Aussage:

«Es ist ähm (.) wie soll ich sagen (33 Sek.) ja ist ganz schwierig. Ist irgendwie ganz schwierig zu beantworten (.) weil (.) eben persönlich habe das Gefühl, es ist wie zu wenig, um mich weiterentwickeln zu können» (cR, Pos. 91-93).

Dafür können bei iP und cR Aussagen zugeordnet werden, die auf eine Weiterentwicklung schliessen lassen. Als Beispiel wieder eine Äusserung von cR:

«Aber von der Entwicklung her, ist es noch schwierig, oder. Ich, ich habe wie ähm das Gefühl, dass ich ähm (.) vielleicht lerne ich in diesem Sinne, dass, dass über gewisse Sachen nicht zu reden, die nicht ins Geschäft gehören, vielleicht so halt, so halt mehr. Ich habe eher, ich möchte mich eigentlich weniger verbiegen oder das Gefühl, dass ich irgendwie mich muss zusammenreißen und verbiegen und also nein, ich habe nie das Gefühl, äh, dass ich seit ich hier bin, was ich sicher gelernt habe, also gelernt, ist etwas, was ich auch sonst gehabt habe, aber, aber ich nenne jetzt mal so die professionelle Höflichkeit, sage ich mal (ja). Ja ((kichert))» (cR, Pos. 116-124).

Es lässt sich somit festhalten, dass mit 8 von 9 Personen die Teamarbeit als bedeutsamster Faktor der Arbeit im SRK zu werten ist, gefolgt von der stattgefundenen Weiterentwicklung bei 7 Befragten. Die Aktivität und Kompetenz sind für 6 der Befragten bedeutsam, die Struktur für 5 und abschliessend die soziale Inklusion für 4 der 9 befragten Personen.

#### HK 4 'Selbstwert (SW)'

Diese HK beinhaltet Angaben über Veränderungen des Selbstwerts. Die HK lässt sich unterteilen in die SK 4.1 'Selbstwert steigt', SK 4.2 'Selbstwert sinkt' und SK 4.3 'Selbstwert unverändert' (siehe Abbildung 10).

Codesystem	cA	cL	cR	cM	cT	iP	iY	iV	iU	SUMME
▼ Selbstwert	8	5	4	4	4	8	11	6	5	55
SW steigt	7	3	1	4	1	4	11	4	3	38
SW sinkt	1				2	2	1	1		7
SW unverändert		2	3		1	2		1	2	11

Abbildung 10 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 4 (Export MAXQDA, 2020)

In der **SK 4.1 'Selbstwert steigt'** lassen sich total 38 Angaben zuteilen, was ungefähr zwei Drittel der Selbstwertangaben ausmacht und somit die grösste SK der HK 'Selbstwert' darstellt. Diese SK enthält auch Aussagen zu positiven Veränderungen des Selbstwerts mittels der durch die Moderationskarten gestellten Fragen. Von allen Befragten kann hier mindestens eine Aussage zu einer positiven Veränderung des Selbstwertes durch die Arbeit beim SRK zugewiesen werden.

*«Und dass mein Selbstwertgefühl ein bisschen besser geworden A, weil ich so bisschen eine Normalität im Alltag habe, weil ich doch noch kann. Ich doch noch irgendwie das Gefühl habe gebraucht zu werden, weil ich etwas Sinnvolles machen kann und positives Feedback bekomme» (cA, Pos. 320-323).*

*«...hat sich Ihr Selbstwertgefühl durch die Arbeit beim SRK verändert?»*

*iV: Ja, ja.*

*I: Also zum Positiven.*

*iV: Ja.*

*I: Und an was merken Sie das?»*

*iV: (...) Dass sich keine Angst muss haben, normaler Job finden, dass ich keine Angst habe, zu einem Termin zu gehen, vereinbaren, für diese Job zum Beispiel. Dass ich keine Angst habe, im Tram, im Bus, im Laden, auch wenn etwas Kleines kommt, nicht Herzklopfen oder so. Sondern ich sage (.) meine Meinung, was ich denke, auch wenn zum Beispiel wenn im Tram (..) (stammelt) etwas passiert immer irgendwo. Ich habe viel Angst vor Leute gehabt. Ich habe mir klein gefühlt und jetzt habe ich das nicht» (iV, Pos. 488-500).*

cM begründet die positive Veränderung des Selbstwerts folgendermassen:

*«cM: Äh es gibt (unv.) mehr up's, als dass ich einfach immer noch unten bin, aber dann ganz runterfalle, weniger. Also das im Moment eigentlich gar nicht mehr, oder, in der letzten Zeit. Jetzt dann zwei Jahre» (cM, Pos. 166-168).*

Die Beantwortungen der Fragen mittels Moderationskärtchen zeigen auf, dass in folgenden Bereichen der Selbstwert durch die Arbeit beim SRK gestiegen ist:

- cL, cM, und iY haben durch die Arbeit beim SRK eine positive Veränderung in Bezug auf das Gefühl, eine Reihe guter Eigenschaften zu besitzen, festgestellt.
- cA, iU und iV, haben durch die Arbeit beim SRK eine positive Veränderung in Bezug auf das Gefühl, alles in allem mit sich selbst zufrieden zu sein, festgestellt. cM hat durch die Arbeit beim SRK manchmal eine positive Veränderung in Bezug auf das Gefühl, alles in allem mit sich selbst zufrieden zu sein, festgestellt.
- cL, und iP haben durch die Arbeit beim SRK eine positive Veränderung in Bezug auf das Gefühl, einen wertvollen Menschen zu sein, festgestellt.
- iY hat durch die Arbeit beim SRK eine positive Veränderung in Bezug auf das Gefühl, an die eigenen Fähigkeiten zu glauben, festgestellt.
- cA, iP, iU, iV, und iY haben durch die Arbeit beim SRK eine positive Veränderung in Bezug auf das Gefühl, sich selbst zu respektieren, festgestellt.
- cA, iV und iY haben durch die Arbeit beim SRK eine positive Veränderung in Bezug auf das Gefühl, mit Herausforderungen im Leben erfolgreich umzugehen, festgestellt.

Die **SK 4.2 'Selbstwert sinkt'** enthält 7 Angaben und bildet in der HK 'Selbstwert' die SK mit den wenigsten Angaben. Die Angaben stammen von 5 Befragten, welche sich auf unterschiedliche Aspekte beziehen: Es lassen sich 3 Aussagen als eine Selbstwertsenkung durch die frühere Arbeitslosigkeit bei iP und iV zuteilen, eine Aussage von iY, dass man auch keinen Selbstwert mehr hat, wenn es im Job und privat nicht gut läuft und je eine Aussage von cA und cT, dass eine

Selbstwertsenkung durch die erlebten Stigmatisierungen der psychischen Beeinträchtigung im Berufsleben vor der Arbeit im SRK erlebt wurde. Zuletzt ist in dieser SK eine Aussage von cT zu einer Senkung des Selbstwertes durch die Arbeit im SRK zuzuordnen:

*«cT: Ja gut, es ist natürlich auch einfach, das ist halt ja (5 Sek.) ja, das ist etwas wo ich schon sehr damit hadere, oder. Das nicht mehr können (4 Sek.) und arbeiten, was ich früher gemacht habe und das zu akzeptieren, ist halt, ja, braucht seine Zeit» (cT, Pos. 214-217).*

Der **SK 4.3 'Selbstwert unverändert'** lassen sich 11 Aussagen von 6 verschiedenen Befragten zuordnen. Auch hier sind die Äusserungen auf die Fragen nach Selbstwertveränderungen mittels Moderationskarten relevant. Es zeigt sich, dass es einige Bereiche gibt, in denen keine Selbstwertveränderung durch die Arbeit beim SRK stattgefunden hat:

- cR, iP und iV haben durch die Arbeit beim SRK keine positive Veränderung in Bezug auf das Gefühl, eine Reihe guter Eigenschaften zu besitzen, festgestellt.
- iU hat durch die Arbeit beim SRK keine positive Veränderung in Bezug auf das Gefühl, an die eigenen Fähigkeiten zu glauben, festgestellt.
- cL und iU haben durch die Arbeit beim SRK keine positive Veränderung in Bezug auf das Gefühl, sich selbst zu respektieren, festgestellt, da sie sich bisher schon respektiert haben.
- cT und iP haben durch die Arbeit beim SRK keine positive Veränderung in Bezug auf das Gefühl, mit Herausforderungen im Leben erfolgreich umzugehen, festgestellt.

Obwohl cR bei SK 4.1 'Selbstwert steigt' auch Angaben zu einer positiven Selbstwertveränderung gemacht hat, äussert sie sich hier folgendermassen:

*«Also es ist ähm (.) ich kann jetzt nicht irgendwie sagen, mein Selbstwertgefühl sei jetzt gestiegen wegen dem, oder so. Das kann ich jetzt nicht sagen (...) weil eben, ich habe das Gefühl, ich könnte mehr. Und ich stecke in einer Situation, wo ich mich nicht getraue den nächsten Schritt zu machen oder nach aussen zu gehen» (cR, Pos. 93-98).*

Als Grund dafür kann diese Aussage beigezogen werden:

*«Aber was ich halt schade finde ist, dass es begrenzte Möglichkeiten hat was Förderung und Weiterentwicklung anbelangt. Und da ist, finde ich für das Selbstwertgefühl nicht unbedingt ideal. Ja, das ist ein Punkt wo (.) wo ich kritisch anschau» (cR, Pos. 230 - 233).*

Zusammenfassend lässt sich aufzeigen, dass bei allen Befragten der Selbstwert durch die Arbeit im SRK gestiegen ist. Als Grund für die Selbstwertsteigerung kann mit 5 der 9 Befragten am meisten die positive Veränderung in Bezug auf den Selbstrespekt herangezogen werden, gefolgt von je 3 Befragten, bei denen eine Reihe guter Eigenschaften zu besitzen, alles in allem mit sich selbst zufrieden zu sein und mit Herausforderungen im Leben erfolgreich umzugehen als Gründe dafür ermittelt werden konnten. Dass sich der Selbstwert in bestimmten Bereichen durch die Arbeit im SRK nicht verändert hat, wurde von 6 Befragten erwähnt. Bei 3 dieser 6 Befragten kann die ausbleibende Veränderung bei 'einer Reihe guter Eigenschaften zu besitzen' verortet werden und stellt somit den meist zugeordneten Faktor für die ausbleibende Selbstwertveränderung dar. 5 der Befragten haben Angaben gemacht, die einer Selbstwertsenkung zuzuordnen sind, wobei dafür verschiedene Ursachen genannt wurden. Nur bei einer befragten Person kann die Arbeit im SRK als Grund dafür gefunden werden, in dem die neue berufliche Situation der befragten Person noch nicht vollständig akzeptiert wurde.

## HK 5 'Bewertung der Beziehungen im Team'

Die Abbildung 11 zeigt die HK 5. In dieser HK geht es um die wahrgenommene Akzeptanz oder Ablehnung im SRK, um die empfundene Wertschätzung oder auch Ablehnung, Kritik oder Versagen. Diese HK enthält 20 Angaben, die meist eine positive Bewertung beinhalten.

Codesystem	cA	cL	cR	cM	cT	iP	iY	iV	iU	SUMME
▼ Bewertung der Beziehungen im Team	1	1	5	1	1	1	2	4	4	20
○ Akzeptanz im Team	1	1	1	1	1	1	1	1		8

Abbildung 11 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 5 (Export MAXQDA, 2020)

iY berichtet über erfahrene Wertschätzung:

*«Also ich finde ähm, dass äh (.), dass ma mich schätz beim Arbeiten. Das ist wichtig, wenn man, also wenn man das Gefühl hat, man wird nicht geschätzt, dann äh, dann äh verliert man die Freude. Dann geht etwas weg, oder. Aber ich glaube, ich bin da voll integriert im Team und äh die Kunden schätzen mich» (iY, Pos. 297-301).*

Was das Team genau über die eigene Person denkt, will iV hingegen gar nicht unbedingt wissen. iV äussert sich darüber, dass es trotz der guten Kommunikation auch viele Oberflächlichkeiten im Team gibt. Weiter kann iU keine Einschätzung darüber abgeben, was das Team über die eigene Person denkt und äussert zudem Vermutungen darüber, ausgenutzt werden. cR berichtet über Missverständnisse im Team, die verschiedene Unsicherheiten auslösen, wie zum Beispiel das Gefühl, dass eine Person cR nicht mehr mag oder dass Personen hinter dem Rücken über cR reden.

In der **SK 5.1 'Akzeptanz im Team'** werden in diesen 20 Angaben zur Bewertung von Beziehungen speziell noch alle Aussagen gebündelt, die darauf schliessen lassen, dass sich die Befragten im Team des SRK akzeptiert fühlen (siehe Abbildung 11). Hierbei lassen sich Aussagen von 8 Befragten zu ordnen.

Hier lässt sich festhalten, dass es bei 3 der Befragten, trotz der grösstenteils positiven Bewertungen der Teambeziehungen im SRK, auch Aspekte gibt, die Schwierigkeiten im Team aufzeigen. Dennoch fühlen sich 8 von 9 Befragten im Team akzeptiert.

## HK 6 'Rückmeldungen'

Diese HK (Abbildung 12) beinhaltet Angaben über Rückmeldungen, die die Angestellten in der Arbeit im SRK erhalten.

Codesystem	cA	cL	cR	cM	cT	iP	iY	iV	iU	SUMME
▼ Rückmeldungen	2	4	5	4	2	3	3	6	2	31
○ Übereinstimmung	1	2	1	2	2	1	2	4	2	17

Abbildung 12 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 6 (Export MAXQDA, 2020)

Über positive Rückmeldungen berichten cA, cR, cT, iP, iU, iV, iY. iU empfindet es als positiv, wenn durch die Rückmeldungen etwas gelernt werden kann. cM erzählt, dass öfters ein Dankeschön für die Arbeit zurückkommt und merkt, dass die Arbeit geschätzt wird. cL erwähnt, dass es ab und zu einen Schulterklopper von der Vorgesetzten gibt, mehr aber nicht.

In der **SK 6.1 'Übereinstimmung'** sind Angaben darüber zugeteilt, ob die Rückmeldung zur eigenen Einschätzung der Befragten passen oder ob sie positiver als erwartet ausgefallen sind oder nicht. Dieser SK können 17 Angaben zugeordnet werden. cL, cM, cT, iP, iU und iY geben mindestens einmal an, dass die Rückmeldungen zur eigenen Einschätzung passen. cR äussert sich darüber, dass zu wenig Arbeitserfahrung vorhanden ist, um das einschätzen zu können. iV zeigt sich aber auch überrascht betreffend den erhaltenen Rückmeldungen:

*«Äh sie ist offen, sie sagt, was sie denkt. Und das hilft, oder? Wie eine Operation, zack, aber nachher, nachher ist oke. Ähm sie gibt mir wirklich (.) gute Komplimente. Äh sie vertraut mir, sehr. Und Stellvertreterinnen schreibt mir oft SMS, wenn ich nach Hause gehe. Ich lese diese SMS viele, viele mal. Und dann weine ich, dann sage ich meinen Kindern: ‘Echt, bin ich so gut?’ Hä? Meine Kinder sagen: ‘Mama, du bist sehr gut, weisst du das nicht?’ Ich weiß das nicht das. Ich hab das, weiss nicht vielleicht (..) weiss es nicht. Ich habe 30 Jahren verloren zu hören ((lacht, schnieft)), ja und auch oft von Kollegen ich höre das (.), von Männern» (iV, Pos. 266-275).*

Dass die Rückmeldungen auch schon positiver als erwartet ausgefallen sind, dem stimmen cA, cL, cT, iU und iV zu. cM kann sich hingegen an keine Rückmeldung erinnern, die positiver als erwartet ausgefallen ist.

### HK 7 ‘Veränderungen’

In dieser HK sind alle Angaben zu generellen persönlichen Veränderungen durch oder seit der Arbeitstätigkeit im SRK gruppiert (siehe Abbildung 13). Dies können Veränderungen sein, die von den Befragten selbst oder von Personen im Umfeld festgestellt wurden.

Codesystem	cA	cL	cR	cM	cT	iP	iY	iV	iU	SUMME
Veränderungen	3	3	2	2	1	1	3	10	3	28

Abbildung 13 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 7 (Export MAXQDA, 2020)

Alle Befragten äussern sich über positive Veränderungen. Als Grund dafür werden unterschiedliche Aspekte genannt:

- cM kann wieder lustig sein, ist aufgeschlossener und unternimmt mehr.
- cR ist fröhlicher geworden und muss durch die Arbeit im SRK nicht immer Rechenschaft ablegen bei der Frage: ‘Was machst du?’.
- iP berichtet über mehr Kraft durch die besser organisierten Tage.
- iY hat das Gefühl, durch die Arbeit im SRK im Leben weiterzukommen und daran zu arbeiten, ist besser gelaunt und kann besser geradestehen, wenn iY neue Menschen kennenlernt.
- iV hat die eigene Persönlichkeit wiedergefunden, ist mutiger, selbstbewusster und stärker geworden. iV berichtet auch, dass sich die innere Angst vor Unterhaltungen mit anderen Menschen verringert hat. Auch die negativen Gedanken sind weniger geworden.
- cA ist selbstsicherer geworden, wie auch stabiler. Diese Veränderung erwähnt auch cT.
- cL macht durch die Arbeit im SRK Fortschritte und Verbesserungen in die richtige Richtung, cL merkt jedoch auch an, dass die persönliche Flexibilität nicht mehr so schnell wie früher funktioniert und auch durch das viele Nachdenken eine Schwere im Kopf entsteht.
- iU kann durch die Arbeit etwas bewegen.
- iU und cL berichten zudem, dass sie durch die Arbeit im SRK ruhiger geworden sind.

### HK 8 ‘Resilienz’

Wie in Abbildung 14 ersichtlich ist, wird die HK ‘Resilienz’ weiter in die SK 8.1 ‘Herausforderungen’ eingeteilt, die Herausforderungen oder schwierige Situationen in der Arbeit beim SRK beinhaltet, in die SK 8.2. ‘Umgang mit Herausforderungen’, wie auch in die SK 8.3 ‘Einstellung Zukunft’. Diese SK beinhaltet Angaben zur Einstellung für die Zukunft oder der Planung und Gestaltung der Zukunft, die sich durch die Arbeit im SRK verändert hat. Als Letztes beinhaltet diese HK zudem die SK 8.4 ‘Optimismus’, die Angaben dazu enthält, ob die Befragten durch die Arbeit im SRK optimistischer geworden sind oder nicht.

Codesystem	cA	cL	cR	cM	cT	iP	iY	iV	iU	SUMME
Resilienz	3	7	6	5	3	4	8	7	5	48
Herausforderungen	1	1	2	2	1	2	2	1	1	13
Umgang mit Herausforderungen	1	2	2	2	1	1	3	2	2	16
Einstellung Zukunft	1	3	1	1	1	2	3	4	1	17
Optimismus	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9

Abbildung 14 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 8 (Export MAXQDA, 2020)

Alle 9 Befragten haben sich zu der SK 8.1 'Herausforderungen' geäußert. Die genannten Herausforderungen sind gemäss Angaben Reklamationen von Kunden, allgemein schwierige Kunden oder wenn die Kunden mit den Preisen unzufrieden sind oder in der Front des Ladens zu arbeiten, wenn es zu viele Kunden hat. Von cL wird berichtet, dass das Nicht-krank-werden eine Herausforderung ist. Oder wie von cM erwähnt, zu arbeiten, wenn es psychisch nicht gut geht. Zwei Mal wird auch die Kommunikation im Sinne vom sprachlichen Verständnis als herausfordernd bekundet. Weiter wird auch das Nichts zu tun haben oder der Arbeit 'hinterherrennen' zur Herausforderung.

Die Angaben in der SK 8.2. 'Umgang mit Herausforderungen' zeigen, dass cA, cL, cR, iU, iP und iY wissen, wie sie mit herausfordernden Situationen umgehen sollen. Bei einigen Befragten hat die Arbeit im SRK zusätzlich dazu beigetragen, mit solchen Situationen umgehen zu können. Dies zeigen Angaben von cA, cM, cT, iV, iU und iY. Als Beispiel dient die Aussage von cA:

*I: Okay. Und hat Ihnen die Arbeit beim SRK da auch ein wenig geholfen?*

*cA: Ja, sie haben zum Teil auch Sitzungen ja also mit gewissen, Information mit gewissen Beispielen.*

*I: Mhm. Also auch so ein wenig wie kann man reagieren und so? Da haben sie also auch geholfen?*

*cA: Mhm.*

*I: Okay, mhm.*

*cA: Und dazu kann man immer zur, zur Chefin gehen und sie beiziehen. Also wenn ich nicht weiter weiss, wenn sie da ist, dann weiss ich sie dazu holen kann» (cA, Pos. 367-375).*

In der SK 8.3 'Einstellung Zukunft' sind Angaben von allen Befragten zu finden. cA wünscht sich, dass alles so bleiben kann wie bisher, da cA Angst hat von einer Rückkehr in den vorherigen Beruf und unter anderem vermutet, dass der Druck im ersten Arbeitsmarkt gestiegen ist. cL gibt an, durch die Arbeit beim SRK am Leben gehalten zu werden und kann sich eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt vorstellen. cM berichtet über weniger schlimme Existenzängste und über mehr Mut, um zum Beispiel reisen zu gehen. cR baut sich ein realistischeres Selbstbild auf und hat gelernt, die Zukunftspläne ruhiger anzugehen. cT erachtet die Arbeit im SRK als etwas Sinnvolles, verglichen zu anderen geschützten Arbeitsplätzen. iP berichtet über selbstständiges Aufstehen, über ein besseres Zeitmanagement und Pläne für die Zukunft. iU schildert, durch die Arbeit den Kopf freizubekommen. iV hat durch die Arbeit beim SRK überhaupt eine Zukunft entdeckt und baut sich diese auf, um eine Arbeit im ersten Arbeitsmarkt zu finden. iY berichtet, dass es durch die Arbeit beim SRK wieder ermöglicht wurde, visionär zu sein und dass die Zukunft positiv betrachtet wird.

In der letzten SK dieser HK, SK 8.4 'Optimismus' sind Angaben von cT, cM, cR, iP, iV, und iY zugeteilt, die aufzeigen, dass sie durch die Arbeit im SRK optimistischer geworden sind. cA kann dem nicht zustimmen mit der Begründung, schon immer eine kritische Person gewesen zu sein und stellt nur mehr Gelassenheit fest. iU berichtet darüber, nach wie vor optimistisch zu sein. cL erwähnt eine

andere Sichtweise zu haben, da cL im Gegensatz zur früheren Arbeit nun auch einen Einblick in die Armut erhalten hat.

Zusammenfassend lässt sich zeigen, dass alle befragten Personen gewisse Herausforderungen in der Arbeit im SRK haben. Alle Befragten wissen wie damit umzugehen, wobei bei 6 Befragten das SRK spezifisch dazu beigetragen hat. Weiter erwähnen alle Befragten bestimmte Aspekte der Zukunft, die sich durch die Arbeit im SRK in eine positive Richtung entwickelt haben, wie auch dass 6 Befragte deutlich optimistischer geworden sind.

### HK 9 'Positive Aspekte'

In den durchgeführten Interviews lassen sich von allen Befragten (siehe Abbildung 15) Angaben auf die Frage finden, was ihnen im Gegensatz zur vorherigen beruflichen Situation guttut.

Codesystem	cA	cL	cR	cM	cT	iP	iY	iV	iU	SUMME
Positive Aspekte	1	2	1	1	2	1	1	1	1	11

Abbildung 15 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 9 (Export MAXQDA, 2020)

Diese sind wie folgt:

- cA erwähnt, dass es keinen Arbeits- und Leistungsdruck mehr gibt und verständnisvolle Vorgesetzte hat, mit denen alles beredet werden kann.
- cL schildert, dass der Unterschied darin liegt, dass weniger Gewicht vorhanden ist und man so gedanklich fester wird, wie auch dass die Arbeit wie ein Training ist, um sich mehr auflasten zu können und dass man cL für diese Arbeitsstelle gewollt hat.
- cM berichtet, dass man durch die Arbeit beim SRK wieder unter Leute gehen kann.
- cR tut es gut, dass eine gewisse Menschlichkeit herrscht und die Vorgesetzten auf die Gesundheit Rücksicht nehmen.
- cT gibt an, dass die Stelle beim SRK eine der besseren bis besten geschützten Arbeitsplätze ist, weiter dass man auch mit Personen ohne psychische Beeinträchtigung arbeitet und relativ viel Verantwortung übernommen werden kann.
- iP sieht den Unterschied zur vorherigen Situation finanziell, wie auch als richtigen Schritt Richtung Selbstrespekt, wodurch kleine Sachen auf der persönlichen Checkliste abgearbeitet werden können.
- iU berichtet, dass das SRK wichtig ist, da etwas Gutes gemacht werden kann und dies positive Gefühle auslöst.
- iV kann es sich ohne Arbeit nicht mehr vorstellen und teilt sich dafür die körperliche Kapazität ein.
- iY schätzt vor allem den Kontakt mit Menschen, den man im Verkauf hat.

### HK 10 'Handlungsempfehlungen'

In dieser letzten HK sind Angaben zu Verbesserungsvorschlägen und Optimierungsmöglichkeiten bei den Arbeitsstellen im SRK zugeteilt (siehe Abbildung 16). In der SK 10.1 'Verbesserungsvorschläge' sind Angaben von Ideen seitens der Befragten zusammengefasst und die SK 10.2 'Optimierungsbedarf' umfasst Angaben, die auf einen Optimierungsbedarf schliessen lassen.

Codesystem	cA	cL	cR	cM	cT	iP	iY	iV	iU	SUMME
Handlungsempfehlung	2	4	14	1	4	1	3	1	2	32
Verbesserungsvorschläge	1	2	5	1	1	1	3		2	16
Optimierungsbedarf	1	1	9		2					13

Abbildung 16 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 10 (Export MAXQDA, 2020)

Die **SK 10.1 'Verbesserungsvorschläge'** trägt folgende Angaben:

- cA wünscht sich mehr Kommunikation und Transparenz in Sitzungen mit der Sozialarbeiterin und dem Personalwesen. Auch cR wünscht sich eine offenere Kommunikation.
- cR erwähnt weiter noch die Idee, das Stellenangebot im SRK auszuweiten, müsste jedoch nicht zwingend im geschützten Rahmen sein. Ebenfalls wird von cR als wichtig erachtet, dass die Mitarbeitenden einen emotionalen Schutz erfahren, Verantwortung übernehmen dürfen und die Möglichkeit haben, im Beruf aufzusteigen und das Potenzial gefördert wird.
- cM gibt an, dass der Lohn besser sein könnte, auch cT ist mit dem Lohn unzufrieden.
- iP schlägt die Idee vor, für reservierte Kleider ein Formular zu erstellen, da das Geschriebene nicht immer einfach zu entziffern ist.
- iU hat die Idee, einen Briefkasten für Kundenfeedbacks aufzustellen, damit sich das Team verbessern kann und wünscht sich, dass das Team eine gute Zusammenarbeit hat und auch dasselbe Verständnis davon hat.
- iY bringt die Idee vor, zwei Secondhand-Läden zu mache; einen Laden für anspruchsvollere Kundschaft mit teureren Waren und einen anderen Laden für weniger anspruchsvolle Kundschaft, wo auch mal eine Jacke verkauft werden kann, die nicht mehr ganz so neu aussieht und dementsprechend auch günstiger. Zudem äussert iY Bedenken mit gewissem Umgang, wie zum Beispiel Bevorzugung. iY ergänzt aber auch, dass hierbei niemandem ein Vorwurf zu machen ist, da sich der Laden in einem Wachstumsprozess befindet. Weiter sieht iY eine Verbesserungsmöglichkeit in der Kommunikation, da es auch Unter- oder Fehleinschätzungen oder Missverständnisse gibt, die auf Einzelne verletzend sein können und man aus den anschliessenden Konfliktgesprächen lernen sollte.
- cL sieht keinen Verbesserungsbedarf und meint, man kann sonst auch generell die eigene Meinung einbringen.

Die **SK 10.2 'Optimierungsbedarf'** besteht aus 13 Angaben, welche alle von der Untersuchungsgruppe Gundeli-Laden stammen. cA empfindet die Unterstützung im Laden gut, wünscht sich aber mehr Nähe zu der Sozialarbeiterin:

*«cA: Also die Unterstützung vor Ort im Laden finde ich super. (..) Und ebenso mit der Sozialarbeiterin habe ich eigentlich fast nichts zu tun. Ich kann jetzt nicht sagen- natürlich kann ich jeder Zeit zu ihr gehen, aber das mache ich nur, wenn es absolut brennt. Wenn es jetzt wirklich nicht mehr geht im Laden unten. Ich denke die Aufgabe wäre, ein wenig näher bei uns zu sein. Oder wir auch bei ihr» (cA, Pos. 430-435).*

Auch cL wünscht sich mehr Unterstützung:

*«cL: Gut. Das heisst aber auch, wenn man nichts sagt, kommt auch nichts. Wenn sie es merken, aber man kann nicht immer darauf warten. Man muss von sich aus schon ein wenig, ist auch normal, denke ich. Man sieht auch selbst Sachen (..) also (..) weil man auch unterstützen kann, wenn man es sieht und nicht gerade, es gibt manchmal solche Momente, da hat man wie ein wenig Kraft und ergreift Selbstinitiative» (cL, Pos. 606-611).*

cR erwähnt, dass wenn Bedarf an Unterstützung besteht, dann auf der praktischen Ebene. Auch funktioniert gemäss cR die Kommunikation nicht immer optimal, wodurch schnell Missverständnisse entstehen können. cR äussert sich zudem mehrmals darüber, dass eine Unterforderung vorhanden ist und sich mehr Handlungsspielraum, wie auch Wachstumsmöglichkeiten wünscht. Weiter hält es cR für wichtig, dass die Leute dort abgeholt werden, wo ihre Fähigkeiten und Stärken liegen, da dies

gemäss cR schliesslich das Selbstvertrauen stärkt. cT schildert ebenfalls, wie wichtig die Herausforderung auch bei geschützten Arbeitsplätzen ist:

«cT: (...) Ja ich denke es ist wichtig, dass es solche Jobs gibt. Und vielleicht auch gerade so ein bisschen Jobs, wo eine gewisse Herausforderung bieten. Weil äh psychisch beeinträchtigt zu sein beinhaltet ja nicht gleichzeitig, dass man äh (4 Sek.) nicht intellektuell ein bisschen könnte gefordert werden, oder (ja)» (cT, Pos. 206-209).

### Ergebnisse der Fragen mittels Moderationskarten

In der nachfolgenden Tabelle 3 werden ergänzend die quantitativen Ergebnisse der Fragen nach Selbstwertveränderungen mittels Moderationskarten dargestellt.

Tabelle 3 Ranking der gewählten Karten nach dem Ausmass der Veränderung pro befragte Person (eigene Darstellung)

Karten	cl/Ranking	cR/Ranking	cM/Ranking	cT/Ranking	cA/Ranking	iY/Ranking	iU/Ranking	iP/Ranking	IV/Ranking
1. Das Gefühl, eine Reihe guter Eigenschaften zu besitzen	1. Rang		2. Rang	1. Rang	1. Rang		5. Rang		
2. Das Gefühl, dass ich alles in allem mit mir selbst zufrieden bin	1. Rang						1. Rang	2. Rang	
3. Das Gefühl, einen wertvollen Menschen zu sein		1. Rang	1. Rang	1. Rang		1. Rang	3. Rang	3. Rang	
4. Das Gefühl, dass ich an meine eigenen Fähigkeiten glaube	1. Rang		3. Rang				4. Rang		1. Rang
5. Das Gefühl, dass ich mich selbst respektiere			4. Rang		1. Rang	1. Rang	2. Rang	1. Rang	
6. Das Gefühl, mit Herausforderungen im Leben erfolgreich umgehen zu können					1. Rang	1. Rang	6. Rang	4. Rang	1. Rang

Wie die Überlegungen der Befragten zu den Aussagen auf den Moderationskarten in HK 4 'Selbstwert' bereits aufgezeigt haben, ist in Tabelle 3 ersichtlich, dass nicht alle Befragten bei jeder der sechs Aussagen auf den Moderationskärtchen eine Veränderung durch/seit der Arbeit beim SRK festgestellt haben. So zeigt zum Beispiel die Spalte 'cl/Ranking', dass von den Befragten einigen Aussagen auf den Karten gleichermassen eine Veränderung zugeschrieben wurde. Somit sind teilweise mehrere Karten pro befragte Person auf dem 1. Rang vorzufinden.

Tabelle 4 Häufigkeit der gewählten Karten pro gewählten Rang (eigene Darstellung)

Karten	1. Rang	2. Rang	3. Rang	4. Rang	5. Rang	6. Rang	Ranking aller TN/Gesamtbewertung
1. Das Gefühl, eine Reihe guter Eigenschaften zu besitzen	3 mal	1 mal	0	0	1 mal	0	Platz 2
2. Das Gefühl, dass ich alles in allem mit mir selbst zufrieden bin	2 mal	1 mal	0	0	0	0	Platz 3
3. Das Gefühl, einen wertvollen Menschen zu sein	4 mal	0	2 mal	0	0	0	Platz 1 ist Karten-Nr. 3
4. Das Gefühl, dass ich an meine eigenen Fähigkeiten glaube	2 mal	0	1 mal	1 mal	0	0	Platz 3
5. Das Gefühl, dass ich mich selbst respektiere	3 mal	1 mal	0	1 mal	0	0	Platz 2
6. Das Gefühl, mit Herausforderungen im Leben erfolgreich umgehen zu können	3 mal	0	0	1 mal	0	1 mal	Platz 2

Die zweite Spalte der Tabelle 4 zeigt, wie oft welche Aussage auf den Karten welchem Rang zugeordnet wurde, bzw. welcher Aussage am meisten eine Veränderung durch/seit der Arbeit im SRK zugeschrieben wurde. So wurde zum Beispiel die erste Karte mit der Aussage 'Das Gefühl, eine Reihe guter Eigenschaften zu besitzen' drei Mal in den 1. Rang gewählt, einmal in den 2. Rang und einmal in den 3. Rang.

In der dritten Spalte der Tabelle 4 ist schliesslich zu erkennen, welche Aussage am häufigsten in Rang 1 zugeordnet wurde, bzw. welcher der sechs vorgelegten Aussagen am häufigsten die grösste Veränderung durch/seit der Arbeit im SRK zugeschrieben wurde. Dies ist Karte 3 'Das Gefühl ein wertvoller Mensch zu sein', welche von vier verschiedenen Befragten in den 1. Rang gesetzt wurde und somit auf Platz 1 zu finden ist. Platz 2 der meist gewählten Aussagen auf Rang 1 teilen sich die Karte 1 'Das Gefühl, eine Reihe guter Eigenschaften zu besitzen', Karte 5 'Das Gefühl dass ich mich selbst respektiere' und die Karte 6 'Das Gefühl, mit Herausforderungen im Leben erfolgreich umgehen zu können'. Auf Platz 3 und somit am wenigsten oft auf den 1. Rang gewählt wurden die Karten 2 'Das Gefühl, dass ich alles in allem mit mir selbst zufrieden bin' und Karte 4 'Das Gefühl, dass ich an meine eigenen Fähigkeiten glaube'.

## 6.2 Ergebnisvergleich der Untersuchungsgruppen

Im folgenden Abschnitt werden die prägnantesten Unterschiede zwischen den Untersuchungsgruppen Gundeli- und Claraplatz-Laden aufgegriffen. Die Abbildung 17 zeigt die gewichtete Häufigkeit der Codierungen pro Untersuchungsgruppe in Prozentwerten. Jede vorkommende Codierung pro befragte Person in der jeweiligen Gruppe wird nur einmal gezählt.

	Dokumentgruppe = iJob/ Claraplatz-Laden	Dokumentgruppe = CO13/ Gundeli-Laden
▼ Bedeutung der Arbeit	100.0%	100.0%
soziale Inklusion	25.0%	60.0%
Aktivität und Kompetenz	50.0%	80.0%
Struktur	50.0%	60.0%
Teamarbeit	100.0%	80.0%
Weiterentwicklung	100.0%	100.0%
▼ Selbstwert	100.0%	100.0%
SW steigt	100.0%	100.0%
SW sinkt	75.0%	40.0%
SW unverändert	75.0%	60.0%
▼ Bewertung der Beziehungen im Team	100.0%	100.0%
Akzeptanz im Team	75.0%	100.0%
▼ Rückmeldungen	100.0%	100.0%
Übereinstimmung	100.0%	100.0%
Veränderungen	100.0%	100.0%
▼ Resilienz	100.0%	100.0%
Herausforderungen	100.0%	100.0%
Umgang mit Herausforderungen	100.0%	100.0%
Einstellung Zukunft	100.0%	100.0%
Optimismus	100.0%	100.0%
Positive Aspekte	100.0%	100.0%
▼ Handlungsempfehlung	100.0%	100.0%
Verbesserungsvorschläge	75.0%	100.0%
Optimierungsbedarf		80.0%
Σ SUMME	2'025.0%	2'160.0%
# N = Dokumente	4 (44.4%)	5 (55.6%)

Abbildung 17 Vergleich der Untersuchungsgruppen pro Kategorie (Export MAXQDA, 2020)

Die Abbildung 17 veranschaulicht, dass von beiden Untersuchungsgruppen verschieden viele Angaben pro Kategorie zugeteilt werden konnten. Der grösste Unterschied liegt in der SK 10.2 'Optimierungsbedarf' vor. 80% der Untersuchungsgruppe Gundeli-Laden haben Angaben gemacht, die auf einen Optimierungsbedarf schliessen lassen, bei der Untersuchungsgruppe Claraplatz-Laden konnten gar keine solchen Angaben ausgemacht werden. Der zweit grösste Unterschied von 35% ist in der SK 3.1 'soziale Inklusion' vorzufinden, in der von der Untersuchungsgruppe Gundeli-Laden nur 25% die soziale Inklusion als bedeutsamen Faktor der Arbeit im SRK angegeben haben. In der Untersuchungsgruppe Claraplatz-Laden hingegen haben 60% dieser Gruppe die soziale Inklusion als bedeutsam angegeben. Die gleiche Differenz findet sich in der SK 4.2 'Selbstwert sinkt': 40% der Gruppe Gundeli-Laden haben über eine Selbstwertsenkung berichtet und bei der Gruppe Claraplatz-Laden sind es 75%. Zu beachten ist, dass verschiedene Ursachen zur Selbstwertsenkung beigezogen werden können. Bei der Gruppe Gundeli-Laden ist die frühere Arbeitslosigkeit oder Negatives im Job und privat als Grund genannt worden, bei der Gruppe Claraplatz-Laden ist die Senkung durch erlebte Stigmatisierungen aufgrund der psychischen Beeinträchtigung im Berufsleben vor der Arbeit im SRK oder durch fehlende Akzeptanz der neuen beruflichen Situation als Grund angegeben worden. Ein weiterer Unterschied zeigt sich in der SK 3.2 'Aktivität und Kompetenz', in der von 80% der Gruppe Gundeli-Laden die 'Aktivität und Kompetenz' als bedeutsamer Faktor der Arbeit zugeteilt werden konnte, wogegen dies in der Gruppe Claraplatz-Laden lediglich bei der Hälfte der Befragten der Fall war. Wie in Abbildung 17 erkennbar ist, zeigen die zeilenweisen 100%-Angaben der beiden Gruppen pro Code aber auch auf, dass sich die Anzahl zugeordneter Codes in beiden Untersuchungsgruppen grösstenteils decken.

### 6.3 Abgleich Ergebnisse mit Theorie

Nachfolgend werden die relevantesten Ergebnisse hinsichtlich der Fragestellungen mit der dargelegten Literatur aus dem theoretischen Teil dieser Arbeit verglichen und erste Annahmen darüber getroffen, wie sich die angegebenen Veränderungen des Selbstwerts und der Resilienz bei den Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens mithilfe der dargelegten Theorien erklären lassen.

Wie die berichteten Erfahrungen von cT und cA in der SK 1.1 'Psychische Beeinträchtigung und Berufswelt' zeigen, ist eine psychische Beeinträchtigung im Berufsleben mit Stigmatisierungen behaftet. Gemäss Corrigan (2004) im Kap. 2.5, kann das **Stigma psychischer Krankheiten** von den betroffenen Personen auch gegen sich selbst gerichtet werden und laut Holmes und River (1998) einen Selbstwertverlust herbeiführen. Auch Brieger und Hoffmann (2012) in Kap. 3.3 erwähnen, dass Stigmatisierungen einen verminderten Selbstwert nach sich ziehen. Dies bestätigten cT und cA mit den Angaben in der SK 4.2 'Selbstwert sinkt'.

Wie in Kap. 3.2 dargestellt ist, können gemäss Jahoda (1988) Freizeitaktivitäten oder Freiwilligenarbeit die **latenten Funktionen einer Arbeit** nicht ersetzen. Dies unterstreicht auch die Aussage von iY in der HK 2 'iJob/ Claraplatz-Laden: Auswirkungen Arbeitslosigkeit', indem sich durch die Arbeitslosigkeit das Ausbleiben einer Aufgabe bemerkbar machte.

In Kap. 3.2 betont Kronauer (2002), dass die **Teilhabe am Arbeitsleben** entscheidend ist für die gesellschaftliche Inklusion. Dies untermalen auch die Ergebnisse der SK 3.1 'Soziale Inklusion'. Die weiteren Ergebnisse weisen darauf hin, dass die **psychosozialen Funktionen der Arbeit** gemäss Semmer und Udris (2004) aus Kap. 3.1.2 durch die Tätigkeit in den Arbeitsstellen im SRK grösstenteils gegeben sind: Die SK 3.2 'Aktivität und Kompetenz' lässt sich mit der gleichnamigen psychosozialen Funktion verknüpfen, die SK 3.3 'Struktur' mit der psychosozialen Funktion 'Zeitstrukturierung' und

die SK 3.4 'Team' lässt sich mit der psychosozialen Funktion 'Kooperation und Konflikt' verknüpfen, welche die Kooperation in der beruflichen Tätigkeit betont und zur Bildung von sozialem Kontaktrahmen beiträgt. Speziell sind die Ergebnisse der SK 3.5 'Weiterentwicklung' hervorzuheben. Diese SK lässt sich mit der psychosozialen Funktion 'persönliche Identität' in Verbindung setzen, welche unter anderem aufzeigt, dass sich der Selbstwert durch die neuen Kenntnisse und Fähigkeiten wie auch der eingenommenen Berufsrolle entwickeln kann. Dies scheint bei sieben der Befragten der Fall zu sein. Hingegen scheint es für die Entwicklung des Selbstwertes nicht förderlich zu sein, wenn eine Weiterentwicklung nicht möglich ist, so wie es bei cR in der SK 3.5 'Weiterentwicklung' geschildert wurde.

Werden die Ergebnisse der Fragen nach Selbstwertveränderungen mittels Moderationskarten aus der HK 4 Selbstwert (SW) mit der Literatur verglichen, können die vorgelegten Aussagen auf den Karten noch mit weiteren Aspekten als der Self-Esteem-Scale von Rosenberg (1965, 2014) in Verbindung gebracht werden. So können aus der SK 4.1 'Selbstwert steigt' und aus der SK 4.3 'Selbstwert unverändert' die Ergebnisse der Veränderungen durch/seit der Arbeit im SRK in Bezug auf das Gefühl, eine Reihe guter Eigenschaften zu besitzen, auch mit dem **spezifischen Selbstwert** gemäss Brown und Marshall (2006) aus Kap. 2.1.3 verknüpft werden, die den spezifischen Selbstwert als Bewertung von Eigenschaften und Fähigkeiten verstehen. Hierbei kann aus denselben SK auch die festgestellte Veränderung in Bezug auf das Gefühl, an die eigenen Fähigkeiten zu glauben, zugeordnet werden. Somit lässt sich Folgendes ableiten:

- Bei drei Befragten ist der spezifische Selbstwert durch ihre Tätigkeit im Claraplatz- oder Gundeli-Laden gestiegen
- Bei vier Befragten ist der spezifische Selbstwert trotz ihrer Tätigkeit im Claraplatz- oder Gundeli-Laden unverändert

Zudem kann die Aussage auf der Moderationskarte 'Das Gefühl, alles in allem mit mir selbst zufrieden zu sein' auch mit der Definition eines **hohen Selbstwertes** gemäss Kernis (2005) in Kap. 2.4.1 verbunden werden, der einen hohen Selbstwert mit der Zufriedenheit mit sich selbst und dem Akzeptieren der eigenen Schwächen erklärt. Dementsprechend lässt sich durch die Ergebnisse betreffend dieser Moderationskarte aus der SK 4.1 'Selbstwert steigt' Folgendes schliessen:

- Drei Befragte haben durch ihre Tätigkeit im Claraplatz- oder Gundeli-Laden einen höheren Selbstwert
- Eine befragte Person hat durch ihre Tätigkeit im Claraplatz- oder Gundeli-Laden manchmal einen höheren Selbstwert

Die Aussage von cT in der SK 4.2 'Selbstwert sinkt', dass die Situation, nicht mehr im vorherigen Beruf arbeiten zu können, von cT noch nicht ganz akzeptiert wurde, kann auch als Schwäche interpretiert werden. Dies würde dem hohen Selbstwert gemäss Kernis (2005) im Kap. 2.4.1 widersprechen. Daraus lässt sich weiter interpretieren, dass der Selbstwert bei cT durch die Tätigkeit im Claraplatz- oder Gundeli-Laden gesunken ist.

Die **Sociometer Theorie** von Leary (2012) in Kap. 2.3.3 erklärt, dass das Selbstwertgefühl für Individuen ein subjektiver Massstab für die wahrgenommene soziale Akzeptanz und relationale Schätzung von anderen Personen ist und unter anderem erlebte Ablehnung, Versagen und Kritik die Akzeptanz und den Beziehungswert senken. Somit kann aus der HK 8 'Bewertung der Beziehung' durch die erlebte Oberflächlichkeit von iV, das Gefühl ausgenutzt zu werden von iU und das Gefühl von cR, dass Personen hinter dem Rücken über cR reden, abgeleitet werden, dass dies den

Selbstwert sinken lässt. Wiederum lässt durch die mehrfach erfahrene Wertschätzung aus derselben HK interpretieren, dass der Selbstwert steigt. Diese Annahme untermalt auch die erlebte Akzeptanz in der SK 5.1 'Akzeptanz im Team'. Durch diese Ergebnisse kann die Folgerung getroffen werden, dass bei acht Befragten der Selbstwert durch ihre Tätigkeit im Claraplatz- oder Gundeli-Laden gestiegen ist.

Gemäss Baumeister et al. (2003) in Kap. 2.3.1, werden **Informationen zur eigenen Person** speziell gut aufgenommen und beeinflussen dadurch den Selbstwert. Aus den Ergebnissen der HK 6 'Rückmeldungen' lässt sich schliessen, dass neun Befragte positive Rückmeldungen erlebten und dadurch der Selbstwert beeinflusst wurde. Spezielle Auswirkungen auf den Selbstwert haben dabei positive Rückmeldungen, die von der bisherigen Einschätzung des Selbst abweichen (Dauerheimer et al., 2002). Dies haben gemäss der SK 6.1 'Übereinstimmung' fünf der Befragten erfahren dürfen. Da sich Selbstkonzeptinhalte im Selbstwert erschliessen (Dijksterhuis et al., 1998; Grumm, Nestler & Von Collani, 2009 in Kap. 2.3.1) kann daraus interpretiert werden, dass sich das positive Feedback positiv auf das Selbstkonzept der Befragten auswirkt und somit den Selbstwert positiv beeinflusst.

Gemäss Kalisch (2017, zitiert nach Huber, 2019, S.17) in Kap. 4.1 ist die **Resilienz** als Vorgang zu beschreiben, der Personen dabei hilft, die psychische Gesundheit zu stabilisieren oder wiederherzustellen. Aus den Angaben von iY, cA und cT in der HK 7 'Veränderung' lässt sich herleiten, dass sich die psychische Gesundheit bei ihnen durch die Arbeit im SRK verbessert hat. Folglich wurde bei drei Befragten die Resilienz durch ihre Tätigkeit im Claraplatz- oder Gundeli-Laden gestärkt. Die Ergebnisse aus der SK 8.2 'Umgang mit Herausforderungen' können mit der **Resilienz auf individueller Ebene** (Soucek et al., 2016) oder dem **resilienten Verhalten am Arbeitsplatz** (Soucek et al., 2015) in Kap. 4.3.1 verknüpft werden. So hat bei sechs der Befragten die Arbeit im SRK dazu beigetragen, dass Herausforderungen bewältigt werden können. Dies lässt die Folgerung zu, dass bei diesen sechs Befragten die Resilienz durch ihre Tätigkeit im Claraplatz- oder Gundeli-Laden gestärkt wurde. Auch durch Ergebnisse der SK 8.3 'Einstellung der Zukunft' kann von einer Stärkung der Resilienz durch die Tätigkeit im Claraplatz- oder Gundeli-Laden bei allen neun Befragten ausgegangen werden, da sich die Ergebnisse mit dem **Resilienzfaktor Optimismus** (Huber, 2019) in Kap. 4.2 verbinden lassen, wie auch die unverkennbaren Angaben von sechs Befragten in der SK 8.4 'Optimismus', die nach eigenen Angaben optimistischer geworden sind. Der Optimismus scheint gemäss Soucek et al. (2015) aus Kap. 4.3 eine bedeutsame Rolle für das resiliente Verhalten am Arbeitsplatz zu haben.

## 7 Diskussion und Handlungsempfehlungen

Im folgenden Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse hinsichtlich der Fragestellungen nochmals zusammenfassend dargestellt. Anschliessend werden die Ergebnisse interpretiert und diskutiert und Handlungsempfehlungen für die weitere Beschäftigung der Angestellten des Claraplatz- und Gundeli-Ladens aufgestellt.

### Selbstwert

In den Ergebnissen in Kap. 6.1 wird ersichtlich, dass die Arbeit im SRK für die befragten Personen viele individuelle positive Veränderungen bewirkt und die Arbeit auch einige positive Aspekte im Gegensatz zur vorherigen beruflichen Situation mit sich bringt. In der Abbildung 18 ist schliesslich zusammengetragen, was aus den Ergebnissen und Abgleichungen der Theorie bei den befragten Angestellten auf die Hauptfragestellung 'Wie verändert sich der Selbstwert der Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens durch ihre Tätigkeit in den genannten Filialen?' ermittelt werden konnte. In der Abbildung wird ersichtlich, dass der Selbstwert der befragten Angestellten durch ihre Tätigkeit im SRK in gewissen Bereichen unverändert bleibt, in einigen Bereichen steigt und durch bestimmte Faktoren in der Arbeit sinkt.

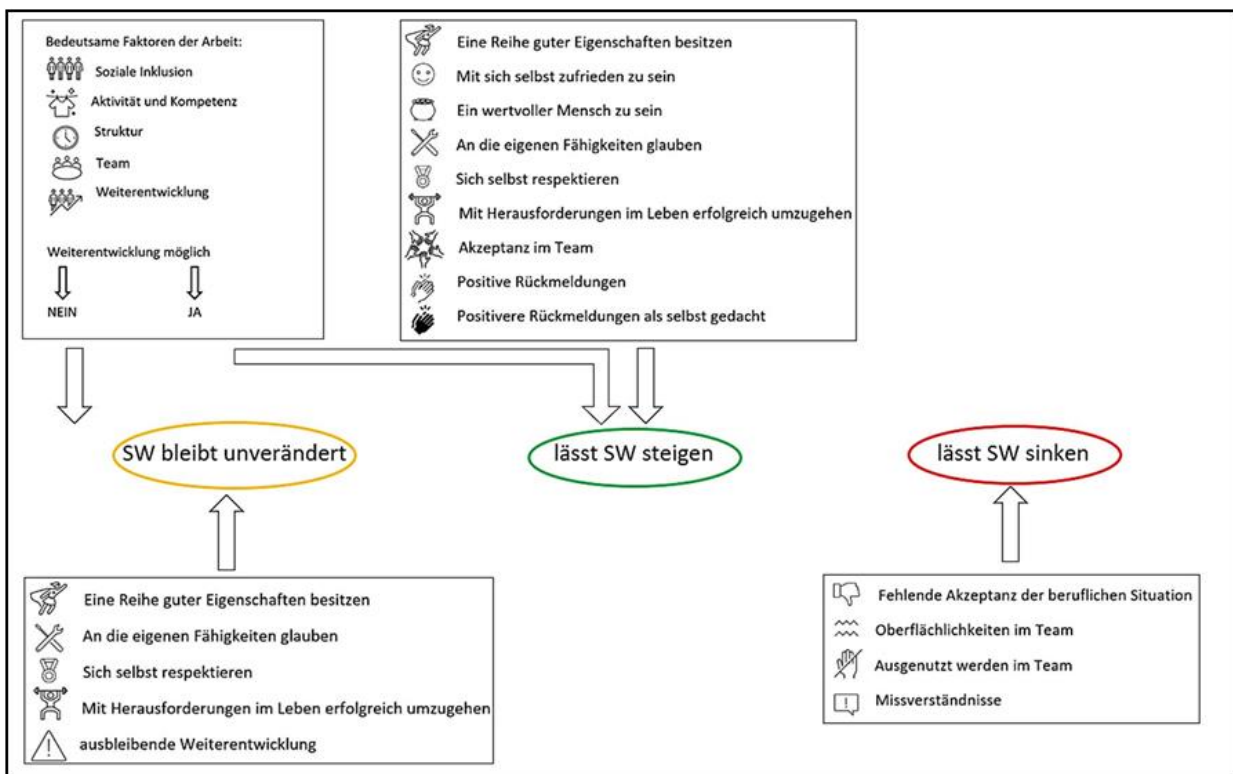


Abbildung 18 Modell der Faktoren für die Selbstwertveränderung durch die Arbeit im SRK (eigene Darstellung)

Die Ergebnisse zeigen, dass die Arbeit im SRK für alle untersuchten Angestellten beider Läden eine Bedeutung hat, die sich entweder durch die soziale Inklusion, die Aktivität und Kompetenz, die Struktur, das Team oder die Weiterentwicklung zeigt, wobei die Weiterentwicklung nicht bei allen Befragten stattgefunden hat. Das vorige Kapitel 6.3 hat aufgezeigt, wie bedeutsam die Weiterentwicklung durch die Arbeit, bzw. das Aneignen von neuen Kenntnissen und Fähigkeiten, für die Entwicklung des Selbstwertes ist. Folglich kann die Folgerung getroffen werden, dass eine ausbleibende Weiterentwicklung den Selbstwert nicht fördert und somit nicht wachsen kann. Hierbei lässt sich empfehlen, dass für die zukünftige Arbeit beachtet wird, dass alle Angestellten Aufgaben erhalten, die sie fördern. Die Ergebnisse zeigen aber auf, dass der Selbstwert bei allen Befragten in bestimmten Bereichen durch die Arbeit im SRK gestiegen ist. In welchen Bereichen und durch welche

Aspekte der Selbstwert steigt, zeigt die Abbildung 18. In Abbildung 18 fällt auf, dass sich die gesammelten Faktoren, die den Selbstwert steigen lassen und diejenigen Faktoren, die ursächlich dafür sind, dass sich der Selbstwert nicht verändert hat, sich teilweise decken. Daraus lässt sich schliessen, dass die Angestellten in verschiedenen Bereichen eine Selbstwertveränderung durch die Arbeit im SRK erfahren haben, was sich auch in den genannten Gründe für die Selbstwertveränderungen in den Interviews widerspiegelt. Als Beispiele dafür können mehr Normalität und positives Feedback (cA, Pos. 320-323), weniger Angst (iV, Pos. 488-500) oder weniger Einbrüche zu haben (cM, Pos. 166-168) beigezogen werden. Wichtig scheint für den Selbstwert die Akzeptanz im Team und positive Rückmeldungen zu sein. Hier bietet es sich an, die Angestellten stets im Team zu integrieren und deutliche positive Rückmeldungen zu äussern und so die Angestellten in ihrer Arbeit zu bestärken, da die Angaben der Befragten auch zeigen, dass nicht alle Angestellten gleichermassen positive Rückmeldungen erhalten. In der Abbildung 18 ist ersichtlich, dass es in der Arbeit im SRK auch Faktoren gibt, die den Selbstwert sinken lassen. Hier scheint sich ein regelmässiger Austausch im Team anzubieten, damit Missverständnisse angesprochen und diskutiert werden können oder auch gemeinsame Veranstaltungen ausserhalb des Arbeitskontexts, um den Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden mehr Tiefe zu ermöglichen und diese zu stärken.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die aufgestellten Hypothesen nicht eindeutig bestätigt oder verworfen werden können. Die H1 'Der Selbstwert der Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens ist durch ihre Tätigkeit in den genannten Filialen gestiegen' kann grösstenteils bestätigt werden. Jedoch gibt es auch Faktoren, wenn auch nur wenige von wenigen Befragten, die für die H0 'Der Selbstwert der Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens ist durch ihre Tätigkeit in den genannten Filialen gesunken' sprechen, wobei die Faktoren für die H1 deutlich überwiegen. Somit kann H0 nicht deutlich verworfen werden.

In den Ergebnissen wird bei der Untersuchungsgruppe Gundeli-Laden bis auf die Retrospektive der früheren erlebten Stigmatisierungen der psychischen Beeinträchtigung nicht ersichtlich, welchen Einfluss die psychische Beeinträchtigung auf den Selbstwert hat. In der dargelegten Theorie wurde mehrmals die Depression mit einem niedrigen Selbstwert in Verbindung gebracht (siehe Kap. 2.4.3). Dies wäre ein spannender Ansatz für weitere Forschung, inwiefern der Selbstwert die psychische Beeinträchtigung beeinflusst oder umgekehrt. Bei der Untersuchungsgruppe des Claraplatz-Ladens ist aufgrund der Alters 50 plus weiter interessant, wie das Alter bei der Selbstwertveränderung mitspielt, da wie in Kap. 2.4.4 erwähnt, der Selbstwert ab 50 Jahren wieder abnimmt. Auch hier wäre weitere Forschung von Interesse, wobei für den Vergleich mehrere Messungen des Selbstwertes nötig wären.

## **Resilienz**

Durch die vorliegende Untersuchung können auch Ergebnisse zur untergeordneten Fragestellung 'Wie verändert sich die Resilienz der Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens durch ihre Tätigkeit in den genannten Filialen?' gefunden werden. In der Abbildung 19 ist ersichtlich, dass der Umgang mit Herausforderungen einen Einfluss auf die Resilienz der befragten Angestellten hat. Alle Befragten wissen, wie sie mit Herausforderungen bei der Arbeit umgehen müssen und bei einigen hat das SRK spezifisch dazu beigetragen. Weiter zeigt die Abbildung 19, dass alle Befragten durch die Arbeit im SRK bestimmte Faktoren erkennen, die sich in der eigenen Einstellung für die Zukunft zum Positiven entwickelt haben. Zudem sind einige der Befragten durch die Arbeit im SRK auch optimistischer geworden. Auch wenn nur Teilaspekte von dem umfassenden Thema Resilienz untersucht wurden, kann festgestellt werden, dass sich die Resilienz der Angestellten durch ihre Tätigkeit in den jeweiligen Läden in eine positive Richtung verändert hat.

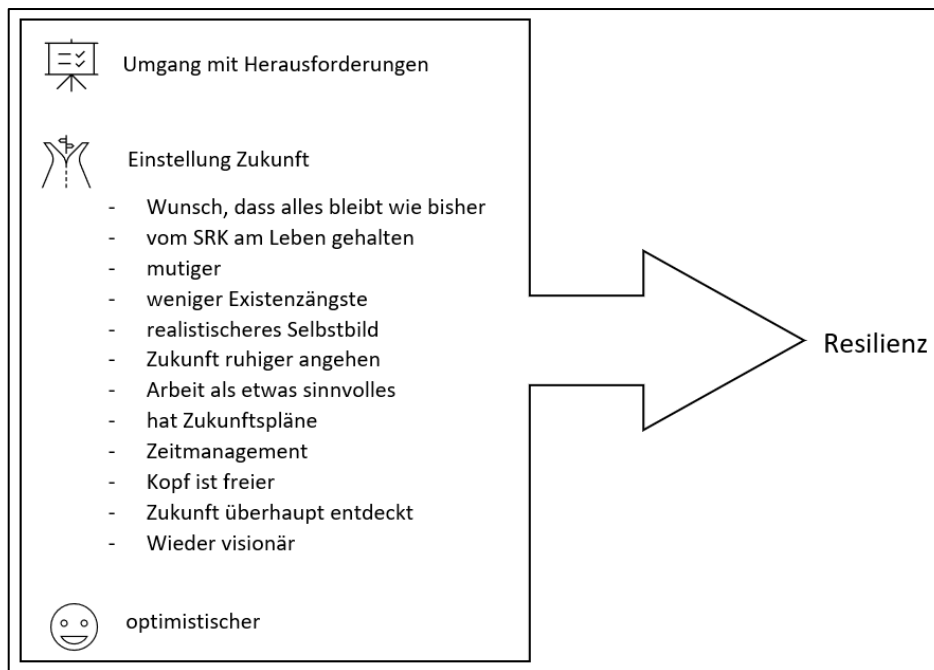


Abbildung 19 Modell der Faktoren für eine Resilienzveränderung durch die Arbeit im SRK (eigene Darstellung)

Hierbei lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die H1 'Die Resilienz der Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens wurde durch ihre Tätigkeit in den genannten Filialen gestärkt' bestätigt und die H0 'Die Resilienz der Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens wurde durch ihre Tätigkeit in den genannten Filialen geschwächt' verworfen werden kann.

Um die Resilienz der Angestellten durch die Arbeit noch mehr zu stärken, könnte insbesondere die individuelle Resilienz im Kontext der Arbeit aus Kap. 4.3 angegangen werden. Zum Beispiel könnte spezifisch trainiert werden, wie reagiert werden kann, wenn eine schwierige Situation oder eine Herausforderung nicht erfolgreich bewältigt werden konnte, um so die emotionale Bewältigung zu stärken oder in einem realen Vorkommnis die Situation als Lernmöglichkeit für zukünftige Ereignisse zu nutzen, in dem der Ablauf repliziert wird und mögliche Handlungsalternativen diskutiert werden. Den Umgang zu üben scheint deshalb wichtig zu sein, da gemäss Soucek et al. (2016) aus Kap. 4.3 nicht bedeutsam ist, ob eine Person resilient ist, sondern vielmehr was zur Bewältigung von Krisen unternommen wird.

### Sonstige Handlungsempfehlungen

Die Handlungsempfehlungen werden aus den drei Säulen aus der nachfolgenden Abbildung 20 abgeleitet. Die Wünsche stellen Äusserungen von den Befragten dar. Die Ideen beinhalten spezifische Angaben von den Befragten zu Verbesserungsmöglichkeiten. Die Optimierungspunkte sind Aspekte, die nicht direkt von den Befragten als verbesserungsbedürftig bezeichnet wurden, jedoch Optimierungsbedarf vorweisen. Bei Letzterem sind nur Faktoren aus den Angaben der Angestellten des Gundeli-Ladens enthalten, was auf den grösseren Bedarf an Unterstützung wie auch Förderung zurückzuführen sein könnte.

Wünsche	Ideen	Optimierungspunkte
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikation und Transparenz mit Sozialarbeiterin und dem Personalwesen</li> <li>• Offenerer Kommunikation</li> <li>• Förderung und Schutz der Angestellten</li> <li>• Mehr Lohn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweitertes Stellenangebot (nicht zwingend im geschützten Rahmen)</li> <li>• Formular für reservierte Kleider</li> <li>• Briefkasten für Kundenfeedbacks</li> <li>• 2 Läden: einer für anspruchsvollere Kundschaft, bisschen teurerer, dafür hohe Qualität der Kleidung und ein Laden für weniger anspruchsvolle Kundschaft, dafür günstiger und nicht mehr ganz so neue Kleidung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehr Nähe zur Sozialarbeiterin</li> <li>• Weniger Holschuld der Unterstützung</li> <li>• Kommunikation und Missverständnisse</li> <li>• mehr Handlungsspielraum</li> <li>• Wachstumsmöglichkeiten</li> </ul>

Abbildung 20 Ableitung für Handlungsempfehlungen (eigene Darstellung)

Bei den Wünschen empfiehlt es sich, durch gemeinsame Sitzungen mehr und klarere Informationen über alle Geschäftsebenen zu fördern. Weiter scheint das Bedürfnis nach Förderung da zu sein, wobei gleichzeitig auch Schutz gewünscht wird. Hierbei könnte in Einzelgesprächen mit den Angestellten der aktuelle Bedarf an mehr Herausforderungen oder Interessen, in denen sie gefördert werden könnten, besprochen werden. Die Idee von einem Briefkasten für Kundenfeedbacks und einem Formular für reservierte Kleider, kann ebenfalls mit den Angestellten besprochen werden. Die restlichen Aspekte können als Inspiration für das weitere Angebot des SRK verwendet werden. In den Optimierungspunkten zeichnet sich ab, dass die Nähe zur Sozialarbeiterin und die Unterstützung für die Angestellten des Gundeli-Ladens eine Thematik ist, die diskutiert werden sollte. Für die Kommunikation und Missverständnisse bietet sich an, wie bereits beim Abschnitt Selbstwert erwähnt, dass sich das Team und die Vorgesetzten regelmässig austauschen können. Wichtig scheint hierbei zu sein, dass der Austausch so stattfindet, dass alle Beteiligten dasselbe Verständnis der Sachlage erhalten und gemeinsam Lösungen gefunden werden. Weiter wird mehr Handlungsspielraum in der Arbeit gewünscht und abschliessend ist zu betonen, dass Wachstumsmöglichkeiten von grosser Bedeutung sind, auch an geschützten Arbeitsplätzen.

## 8 Fazit

In der vorliegenden Arbeit konnte auf die Hauptfragestellung 'Wie verändert sich der Selbstwert der Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens durch ihre Tätigkeit in den genannten Filialen?' einige Bereiche gefunden werden, durch die sich der Selbstwert nicht verändert oder auch sinkt. Die Faktoren, die den Selbstwert senken lassen, können mittels den Handlungsempfehlungen angegangen werden. Die meisten Faktoren lassen aber auf eine Erhöhung des Selbstwerts der befragten Angestellten durch ihre Tätigkeit in den Läden schliessen. Es ist abschliessend festzuhalten, dass die Arbeit für die Angestellten viele positive Aspekte mit sich bringt und für die Angestellten eine grosse Bedeutung hat. Auch bei der untergeordneten Fragestellung 'Wie verändert sich die Resilienz der Angestellten des Claraplatz-Ladens und des Gundeli-Ladens durch ihre Tätigkeit in den genannten Filialen?' konnten einige Faktoren ermittelt werden, die erkennen lassen, dass die Resilienz der befragten Angestellten durch ihre Tätigkeit in den beiden Läden gestärkt wurde.

## 9 Kritische Reflexion

Die vorliegende Arbeit war für die Autorin sehr interessant und lehrreich. Die in Abbildung 21 zusammengetragenen Kritikpunkte können bei nächsten Arbeiten verbessert werden.



Abbildung 21 Kritikpunkte der vorliegenden Arbeit (eigene Darstellung)

## 10 Literaturverzeichnis

- Amman, E. (2015). *Resilienz*. Freiburg: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.
- Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Deutsche erweiterte Herausgabe von Franke, A. Band 36. Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie. Tübingen: dgvt-Verlag.
- Aydin, N. & Fritsch, K. (2015). Stigma und Stigmatisierung von psychischen Krankheiten. *Psychotherapeut*, 60(3), 245–257.
- Barreto, M., Ellemers, N. & Banal, S. (2006). Working under cover: Performance-related self-confidence among members of contextually devalued groups who try to pass. *European Journal of Social Psychology*, 36, 337–352.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I. & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological science in the public interest*, 4(1), 1–44.
- Brieger, P. & Hoffmann, H. (2012). Was bringt psychisch Kranke nachhaltig in Arbeit?: „Supported employment“ vs. „pre-vocational training“. *Der Nervenarzt*, 83(7), 840–846.
- Brown, J. D. (2010). High self-esteem buffers negative feedback: once more with feeling. *Cognitive and Emotion*, 24, 1389–1404.
- Brown, J. D., & Marshall, M. A. (2006). The Three Faces of Self-Esteem. In M. H. Kernis (Ed.), *Self-esteem issues and answers: A sourcebook of current perspectives* (p. 4–9). Psychology Press.
- Brown, J. D., Dutton, K. A. & Cook, K. E. (2001). From the top down: Self-esteem and self-evaluation. *Cognition and Emotion*, 15(5), 615–631.
- Bundesamt für Statistik (2018). Definition Invalidenversicherung (IV). Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/sozialversicherungen/iv.assetdetail.5930632.html>
- Bundesamt für Statistik (2019). *IV-Statistik 2018. Statistiken zur sozialen Sicherheit* (Jahresbericht). Verfügbar unter: [https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/iv/statistiken/iv-stat\\_2018\\_d.pdf.download.pdf/IV-Statistik%202018.pdf](https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/iv/statistiken/iv-stat_2018_d.pdf.download.pdf/IV-Statistik%202018.pdf)
- Charta Sozialhilfe Schweiz (2019). *Sozialhilfe kurz erklärt* (1. Aufl.). Winterthur/Bern. Verfügbar unter: [https://skos.ch/fileadmin/user\\_upload/skos\\_main/public/pdf/grundlagen\\_und\\_positionen/themendossiers/Broschuere-Sozialhilfe-kurzerklaert.pdf](https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/grundlagen_und_positionen/themendossiers/Broschuere-Sozialhilfe-kurzerklaert.pdf)
- Chung, J. M., Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., Nofhle, E. E., Roberts, B. W. & Widaman, K. F. (2014). Continuity and change in self-esteem during emerging adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 106(3), 469–483.
- Corrigan, P. (2004). How Stigma Interferes With Mental Health Care. *The American psychologist*, 59, 614–25.
- Coudeville, G. R., Gernigon, C. & Martin Ginis, K. A. (2011). Self-esteem, self-confidence, anxiety and claimed self-handicapping: A mediational analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(6), 670–675.

Crowther, R., Marshall, M., Bond, G. R. & Huxley, P. (2001). Vocational rehabilitation for people with severe mental illness. (Cochrane Schizophrenia Group, Hrsg.) *Cochrane Database of Systematic Reviews*.

Dauenheimer, D., Stahlberg, D., Frey, D., & Petersen, L. (2002). Die Theorie Selbstwertschutzes und der Selbstwerterhöhung. In D. Frey & M. Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie, Band 1: Motivations- und Informationsverarbeitungstheorien* (2. Aufl., S. 159–190). Bern: Huber.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The „What“ and „Why“ of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

Deci, E.L., Ryan, R.M. (1995) Human Autonomy. In: Kernis M.H. (eds) *Efficacy, Agency, and Self-Esteem*. The Springer Series in Social Clinical Psychology. Springer, Boston, MA.

Dijksterhuis, A., Spears, R., Postmes, T., Stapel, D., Koomen, W., Knippenberg, A. van et al. (1998). Seeing one thing and doing another: Contrast effects in automatic behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), 862.

Farina, A. (1998). Stigma. In: Mueser, K. & Tarrier, N. (Hrsg.), *Handbook of social functioning in schizophrenia*. Allyn & Bacon, Boston.

Ferrari, J. R. & Thompson, T. (2006). Impostor fears: Links with self-presentational concerns and self-handicapping behaviours. *Personality and Individual Differences*, 40(2), 341–352.

Gallie, D., Paugam, S. & Jacobs, S. (2003). Unemployment, poverty and social isolation: Is there a vicious circle of social exclusion? *European Societies*, 5(1), 1–32.

Grumm, M., Nestler, S. & Von Collani, G. (2009). Changing explicit and implicit attitudes: The case of self-esteem. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(2), 327–335.

Harter, S. (1993). Causes and consequences of low self-esteem in children and adolescents (Plenum series in social/clinical psychology). *Self-esteem: The puzzle of low self-regard* (S. 87–116). New York, NY, US: Plenum Press.

Hauser-Schönbächler, G. (2018). *Ergänzungsleistungen für ältere Arbeitslose*. Verfügbar unter: [https://skos.ch/fileadmin/user\\_upload/skos\\_main/public/pdf/medien/medienkonferenzen/2018\\_medienkonferenz/180920\\_Gutachten\\_Hauser\\_def.pdf](https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/medien/medienkonferenzen/2018_medienkonferenz/180920_Gutachten_Hauser_def.pdf)

Helferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (Lehrbuch) (4. Auflage.). Wiesbaden: VS Verlag

Herbig, B., Dragano, N. & Angerer, P. (2013). Health in the Long-Term Unemployed. *Deutsches Ärzteblatt Online*.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Pub. Co.

Holmes, E. P. & River, L. P. (1998). Individual strategies for coping with the stigma of severe mental illness. *Cognitive and Behavioral Practice*, 5(2), 231–239.

Huber, M. (2019). *Resilienz im Team: Ideen und Anwendungskonzepte für Teamentwicklung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A. & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 310–325.

Informationsstelle AHV/IV & Bundesamt für Sozialversicherung (2019). *Leistungen der Invalidenversicherung (IV)*. Verfügbar unter: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.01.d>

Jackson, P. R. & Warr, P. B. (1984). Unemployment and psychological ill-health: the moderating role of duration and age. *Psychological Medicine, 14*(3), 605–614.

Jahoda, M. (1983). *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Beltz.

Jahoda, M. (1988). Economic recession and mental health: Some conceptual issues. *Journal of social Issues, 44*(4), 13–23.

Jahoda, M. (1997). Manifest and latent functions. In N. Nicholson (Ed.), *The Blackwell encyclopedic dictionary of organizational psychology* (pp. 317–318). Oxford: Blackwell.

Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80–92.

Jünemann, A.-K. (2016). Selbstwert und Selbstvertrauen. In D. Frey (Hrsg.), *Psychologie der Werte* (S. 187–199). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Kernis, M. H. (2003). TARGET ARTICLE: Toward a Conceptualization of Optimal Self-Esteem. *Psychological Inquiry, 14*(1), 1–26.

Kernis, M. H. (2005). Measuring self-esteem in context: The importance of stability of self-esteem in psychological functioning. *Journal of Personality, 73*, 1569–1605.

Kernis, M. H., Grannemann, B. D., & Barclay, L. C. (1989). Stability and level of self-esteem as predictors of anger arousal and hostility. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*, 1013-1022.

Kernis, M. H., Lakey, C. E. & Heppner, W. L. (2008). Secure Versus Fragile High Self-Esteem as a Predictor of Verbal Defensiveness: Converging Findings Across Three Different Markers. *Journal of Personality, 76*(3), 477–512.

Kronauer, M. (2000). Massenarbeitslosigkeit-gesellschaftliche Spaltungen und Ausschlüsse. *SOFI-Mitteilungen, 28*(2000), 113–122.

Kuckartz, U. (2018) *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. (4. Auflage). Weinheim Basel: Beltz Verlag.

Leary, M. R. (1999). Making Sense of Self-Esteem. *Current Directions in Psychological Science, 8*(1), 32–35.

Leary, M. R. (2012). Sociometer Theory. *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 2* (Bände 1-2, S. 141–159). London: SAGE Publications Ltd.

Leary, M.R. (2001) Toward a conceptualization of interpersonal rejection. In M.R. Leary (ed.), *Interpersonal Rejection*, pp. 3–20. New York: Oxford University Press.

- Lee, J. H., Nam, S. K., Kim, A.-R., Kim, B., Lee, M. Y. & Lee, S. M. (2013). Resilience: a meta-analytic approach. *Journal of Counseling & Development, 91*(3), 269–279.
- Lohaus, A. & Vierhaus, M. (2015). Selbstkonzept. *Entwicklungspsychologie des Kindes- und Jugendalters für Bachelor* (S. 180–194). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Luhtanen, R., & Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin, 18*(3), 302–318.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R. & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review, 5*(1), 25–44.
- MacDonald, G. & Leary, M. R. (2012). Individual differences in self-esteem. *Handbook of self and identity, 354–377*.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R. & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology, 90*(1), 53–76.
- Meissburger, M. (2018). *Sozialpädagogisches Konzept für den Laden Claraplatz als Teil des Angebotes 'Kleider stärken Leute'*.
- Miller, D. T. & Ross, M. (1975). Self-serving biases in the attribution of causality: Fact or fiction? *Psychological Bulletin, 82*(2), 213–225.
- Modini, M., Tan, L., Brinchmann, B., Wang, M.-J., Killackey, E., Glozier, N. et al. (2016). Supported employment for people with severe mental illness: Systematic review and meta-analysis of the international evidence. *British Journal of Psychiatry, 209*(1), 14–22.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science, 6*, 10-19.
- Orth, U. & Robins, R. W. (2014). The Development of Self-Esteem. *Current Directions in Psychological Science, 23*(5), 381–387.
- Orth, U., Robins, R. W. & Roberts, B. W. (2008). Low self-esteem prospectively predicts depression in adolescence and young adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology, 95*(3), 695–708.
- Paul, K. I. & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational behavior, 74*(3), 264–282.
- Paul, K. I. & Zechmann, A. (2018). Arbeitslosigkeit und Gesundheit. In R. Haring (Hrsg.), *Gesundheitswissenschaften* (S. 1–11). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Peng, A. C., Schaubroeck, J. M. & Xie, J. L. (2015). When confidence comes and goes: How variation in self-efficacy moderates stressor–strain relationships. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(3), 359–376.
- Pescosolido, B., Martin, J., Long, J. S., Medina, T., Phelan, J. & Link, B. (2010). „A Disease Like Any Other“? A Decade of Change in Public Reactions to Schizophrenia, Depression, and Alcohol Dependence. *The American journal of psychiatry, 167*, 1321–30.
- Pörksen, N. & Aktion Psychisch Kranke, Vereinigung zur Reform der Versorgung Psychisch Kranker (Hrsg.). (2004). *Individuelle Wege ins Arbeitsleben: Abschlussbericht zum Projekt „Bestandsaufnahme zur Rehabilitation psychisch Kranker“* (1. Aufl.). Bonn: Psychiatrie-Verlag.

- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality, and interpersonalrelationships, as developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of science* (Vol. 3, pp. 184–256). New York: Mc Graw-Hill.
- Rönnau-Böse, M. & Fröhlich-Gildhoff, K. (2015). *Resilienz und Resilienzförderung über die Lebensspanne*. Stuttgart: Kohlhammer
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Rosenberg, M. (2014). *Self-Esteem Scale. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*.
- Rosenstiel, L. von. (2015). *Motivation im Betrieb: mit Fallstudien aus der Praxis* (Edition Rosenberger) (11., überarb. und erw. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Rüst, T. (2017). Job-Coaching und Eingliederungsmanagement. In T. Geisen & P. Mösch (Hrsg.), *Praxishandbuch Eingliederungsmanagement* (S. 1–22). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Ryeng, M. S., Kroger, J. & Martinussen, M. (2013). Identity Status and Self-Esteem: A Meta-Analysis. *Identity, 13*(3), 201–213.
- Schreier, M. (2013). Qualitative Erhebungsmethoden. *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor* (S. 222–244). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Schütz, A. (2003). *Psychologie des Selbstwertgefühls: von Selbstakzeptanz bis Arroganz*. Kohlhammer.
- Schweizerisches Rotes Kreuz Basel-Stadt. (2020a). *Über uns*. Verfügbar unter: <https://www.srk-basel.ch/ueber-uns>
- Schweizerisches Rotes Kreuz Basel-Stadt. (2020b). *Kleider stärken Leute. Begleitete Arbeitsplätze in den beiden Rotkreuzläden für Erwachsene mit einer IV Rente oder mit Sozialhilfeunterstützung*. Verfügbar unter: <https://srk-basel.ch/aktivitaeten/soziales-und-integration/kleider-staerken-leute>
- Seligman, M. (1979). *Erlernte Hilflosigkeit*. München: Urban und Schwarzenberg.
- Semmer, N., & Udris, I. (2004). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 157–195). Bern: Huber.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. WW Norton & Company.
- Shaw, M., Dorling, D. & Smith, G. D. (2006). Poverty, social exclusion, and minorities. In M. Marmot & R. G. Wilkinson (Hrsg.), *Social Determinants of Health* (S. 196 - 223) (2nd edition). Oxford: Oxford University Press.
- Simon, B. & Trötschel, R. (2007). Das Selbst und die soziale Identität. In K. Jonas, W. Stroebe & M. Hewstone (Hrsg.), *Sozialpsychologie: Eine Einführung* (S. 147–185). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Snashall, D. (2008). Health of the working age population. *British Medical Journal, 336* (7646), 677–682.

Soucek, R., Pauls, N., Ziegler, M. & Schlett, C. (2015). Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung resilienten Verhaltens bei der Arbeit. *Wirtschaftspsychologie*, 17(4), 13–22.

Soucek, R., Ziegler, M., Schlett, C. & Pauls, N. (2016). Resilienz im Arbeitsleben – Eine inhaltliche Differenzierung von Resilienz auf den Ebenen von Individuen, Teams und Organisationen. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 47(2), 131–137.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2018). *Langzeitarbeitslosigkeit*. Verfügbar unter:

[https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/ALV/Arbeitslosigkeit/Langzeitarbeitslosigkeit/Bericht\\_Langzeitarbeitslosigkeit.pdf.download.pdf/Bericht%20Langzeitarbeitslosigkeit%202018.pdf](https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/ALV/Arbeitslosigkeit/Langzeitarbeitslosigkeit/Bericht_Langzeitarbeitslosigkeit.pdf.download.pdf/Bericht%20Langzeitarbeitslosigkeit%202018.pdf)

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2019). *Ältere Arbeitslose (50+)*. Verfügbar unter:

[https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/ALV/Arbeitslosigkeit/Aeltere\\_Arbeitslose/Bericht%20Arbeitslose%2050plus%202019.pdf.download.pdf/Bericht\\_Arbeitslose\\_50plus\\_2019.pdf](https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/ALV/Arbeitslosigkeit/Aeltere_Arbeitslose/Bericht%20Arbeitslose%2050plus%202019.pdf.download.pdf/Bericht_Arbeitslose_50plus_2019.pdf)

Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261.

Suijkerbuijk, Y. B., Schaafsma, F. G., van Mechelen, J. C., Ojajärvi, A., Corbière, M. & Anema, J. R. (2017). Interventions for obtaining and maintaining employment in adults with severe mental illness, a network meta-analysis. (Cochrane Work Group, Hrsg.) *Cochrane Database of Systematic Reviews*.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Hrsg.), *The social psychology of intergroup relations* (S. 33–47). Monterey, CA: Brooks-Cole.

Tesser, A. (1988). Toward a self-evaluation maintenance model of social behavior. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Bd. 21, S. 181–227). San Diego: Academic Press.

Vogel, D., Wade, N. & Haake, S. (2006). Measuring the self-stigma associated with seeking psychological help. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 325–337. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 325–337.

Wacker, A. & Kolobkova, A. (2000). Arbeitslosigkeit und Selbstkonzept - ein Beitrag zu einer kontroversen Diskussion. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 44(2), 69–82.

Wagner, J., Lang, F. R., Neyer, F. J. & Wagner, G. G. (2014). Self-esteem across adulthood: the role of resources. *European Journal of Ageing*, 11(2), 109–119.

Warr, P. & Jackson, P. (1987). Adapting to the unemployed role: A longitudinal investigation. *Social science & medicine*, 25(11), 1219–1224.

Warr, P., Jackson, P. & Banks, M. (1982). Duration of unemployment and psychological well-being in young men and women. *Current Psychology*, 2(1–3), 207–214.

Wunderer, R. (2004). Selbst- zum Fremdvertrauen - Konzepte, Wirkungen, Märcheninterpretationen. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 18(4), 454–469.

Zechmann, A., & Paul, K. I. (2019). Why do individuals suffer during unemployment? Analyzing the role of deprived psychological needs in a six-wave longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(6), 641–661.

## 11 Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1 Ähnliche Konstrukte zum Selbstwert (eigene Darstellung).....</i>	<i>5</i>
<i>Abbildung 2 Selbstwertformen (eigene Darstellung).....</i>	<i>7</i>
<i>Abbildung 3 Psychosoziale Funktionen der Arbeit (Semmer &amp; Udris, 2004, eigene Darstellung).....</i>	<i>9</i>
<i>Abbildung 4 Modell Schutz- und Risikofaktoren der Resilienz (eigene Darstellung, angelehnt an Amman, 2015; Huber 2019) .....</i>	<i>12</i>
<i>Abbildung 5 Methodischer Vorgang (eigene Darstellung) .....</i>	<i>14</i>
<i>Abbildung 6 Ablaufschema einer inhaltlich strukturierten Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2018, S. 100).....</i>	<i>17</i>
<i>Abbildung 7 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 1 (Export MAXQDA, 2020).....</i>	<i>19</i>
<i>Abbildung 8 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 2 (Export MAXQDA, 2020).....</i>	<i>20</i>
<i>Abbildung 9 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 3 (Export MAXQDA, 2020).....</i>	<i>20</i>
<i>Abbildung 10 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 4 (Export MAXQDA, 2020).....</i>	<i>21</i>
<i>Abbildung 11 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 5 (Export MAXQDA, 2020).....</i>	<i>24</i>
<i>Abbildung 12 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 6 (Export MAXQDA, 2020).....</i>	<i>24</i>
<i>Abbildung 13 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 7 (Export MAXQDA, 2020).....</i>	<i>25</i>
<i>Abbildung 14 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 8 (Export MAXQDA, 2020).....</i>	<i>26</i>
<i>Abbildung 15 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 9 (Export MAXQDA, 2020).....</i>	<i>27</i>
<i>Abbildung 16 Codehäufigkeiten pro befragte Person HK 10 (Export MAXQDA, 2020).....</i>	<i>27</i>
<i>Abbildung 17 Vergleich der Untersuchungsgruppen pro Kategorie (Export MAXQDA, 2020).....</i>	<i>30</i>
<i>Abbildung 18 Modell der Faktoren für die Selbstwertveränderung durch die Arbeit im SRK (eigene Darstellung) .....</i>	<i>34</i>
<i>Abbildung 19 Modell der Faktoren für eine Resilienzveränderung durch die Arbeit im SRK (eigene Darstellung).....</i>	<i>36</i>
<i>Abbildung 20 Ableitung für Handlungsempfehlungen (eigene Darstellung).....</i>	<i>37</i>
<i>Abbildung 21 Kritikpunkte der vorliegenden Arbeit (eigene Darstellung) .....</i>	<i>39</i>

## 12 Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1 Bildung der Karten-Fragen (eigene Darstellung).....</i>	<i>16</i>
<i>Tabelle 2 Definitives Kategoriensystem (eigene Darstellung) .....</i>	<i>18</i>
<i>Tabelle 3 Ranking der gewählten Karten nach dem Ausmass der Veränderung pro befragte Person (eigene Darstellung).....</i>	<i>29</i>
<i>Tabelle 4 Häufigkeit der gewählten Karten pro gewählten Rang (eigene Darstellung) .....</i>	<i>29</i>

## 13 Anhang