



Hochschule
Zittau/Görlitz
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

CHANCEN AUF WIEDEREINSTIEG IN ARBEIT? - FOLGEN DER LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT AUF DIE BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

MITTWOCH, 25.01.2017

Prof. Dr. rer. nat. Matthias Schmidt

Agenda

- Problemlage
- Folgen von Arbeitslosigkeit
- Wer bekommt einen Job?
- Das Coaching-Projekt (ein Versuch)

Funktionen der Erwerbsarbeit:

- **Geld verdienen**
- **Persönliche Identität:** Eine Berufsrolle, eine Arbeitsaufgabe und die Erfahrung, notwendige Kenntnisse und Fähigkeiten zur Beherrschung der Arbeit zu besitzen, bilden wesentliche Grundlagen für die Entwicklung von Identität und Selbstwertgefühl.
- **Soziale Anerkennung:** Sowohl durch die eigene Leistung als auch durch Kooperation mit anderen erfahren Menschen soziale Anerkennung.

- **Kooperation und Kontakt:** Berufliche Aufgaben und deren Ausführung basieren meist auf der Zusammenarbeit mit anderen Menschen. Dies führt zur Entwicklung kooperativer Fähigkeiten und schafft ein soziales Kontaktfeld.
- **Zeitstruktur:** Arbeit strukturiert Abläufe und damit die gesamte Lebensplanung. Begriffe wie Freizeit, Urlaub oder Rente können nur in Bezug auf Arbeit definiert werden.
- **Aktivität und Kompetenz:** Mit Arbeit verbundene Aktivität ist eine wichtige Vorbedingung für die Entwicklung von Qualifikationen. In der Bewältigung von Arbeitsaufgaben erwerben Menschen Fähigkeiten und Kenntnisse und somit Handlungskompetenz. (Semmer und Udris 1993, S. 134)

Arbeitslosigkeit und ihre Folgen

- **Gesellschaftliche Fragmentierung** (Germann, 1995)
- **Soziale Exklusion**
- **Politische Radikalisierung**

Psychische Folgen der Arbeitslosigkeit

- **Verlust latenter Funktionen der Arbeit**
- **Wegfall des gewohnten Lebensrhythmus im Wechsel von Arbeit und Freizeit (kein Urlaub, kein Wochenende)**
- **Handlungslosigkeit und soziale Ausgrenzung durch Umstrukturierung der Realitätswahrnehmung und Realitätsbindung durch die Erfahrung individueller Abhängigkeit**
- **Verunsicherung der Lebensperspektive und Zukunftsängste**
(Wacker & Kolobkova 2000, S. 23)
- **Ps: „Überlebende“ bei Entlassungen haben identische Symptome**

Folgen der Arbeitslosigkeit

- **geringe Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Lebenssituation**
- **überwiegend negative Gefühle, wie Niedergeschlagenheit, Ängstlichkeit und negatives Selbstbild**
30% der jungen H4 Empfänger haben Depressionssymptome
(Schmidt, 2010)
- **Vermehrte psychiatrische Erkrankungen und höhere Suizidgefährdung**
- **Anpassungsschwierigkeiten und psychischer Stress**

Arbeitsethik



playmo-bibel: Adam & Eva

Weil du auf die Stimme deiner Frau gehört und gegessen hast von dem Baum, von dem ich dir geboten habe: Du sollst davon nicht essen! – so sei der Erdboden verflucht um deinetwillen: **mit Mühsal sollst du davon essen alle Tage deines Lebens; 3.18.** und Dornen und Disteln wird er dir sprossen lassen, und du wirst das Kraut des Feldes essen! **3.19. Im Schweiß deines Angesichts wirst du [dein] Brot essen,** bis du zurückkehrst zum Erdboden, denn von ihm bist du genommen. (Genesis 3:17-19)

Jürgen Maes und Manfred Schmitt (2001)

Protestantische-Ethik-Skala (PES)

- 1. Abneigung gegen harte Arbeit offenbart in der Regel einen schwachen Charakter.
- 2. Das Leben ist ein ständiger Kampf gegen die eigenen Schwächen.
- 3. Durch harte Arbeit wird man zu einem besseren Menschen.
- 4. Es gibt kaum etwas so Befriedigendes wie das Gefühl, dass man seine Arbeit gut gemacht hat.
- 5. Harte Arbeit bildet den Charakter.
- 6. Harte Arbeit bringt mehr als spontane Ideen.
- 7. Verzichtsbereitschaft und Genügsamkeit gehören zu den wichtigsten Erziehungszielen.
- 8. Wenn einer viel Geld gewinnt, sollte er es für die Zukunft anlegen, statt es auszugeben.
- 9. Wer den Verlockungen des Wohlstandes nicht widerstehen kann, offenbart Charakterschwäche.
- 10. Wer langfristig erfolgreich sein will, muss sich kurzfristig in Verzicht üben.

Folgen der Arbeitslosigkeit

- Die Befunde weisen auf das Risiko der **Dequalifizierung**, d.h. die Verringerung von beruflichen Fähigkeiten, durch Arbeitslosigkeit hin

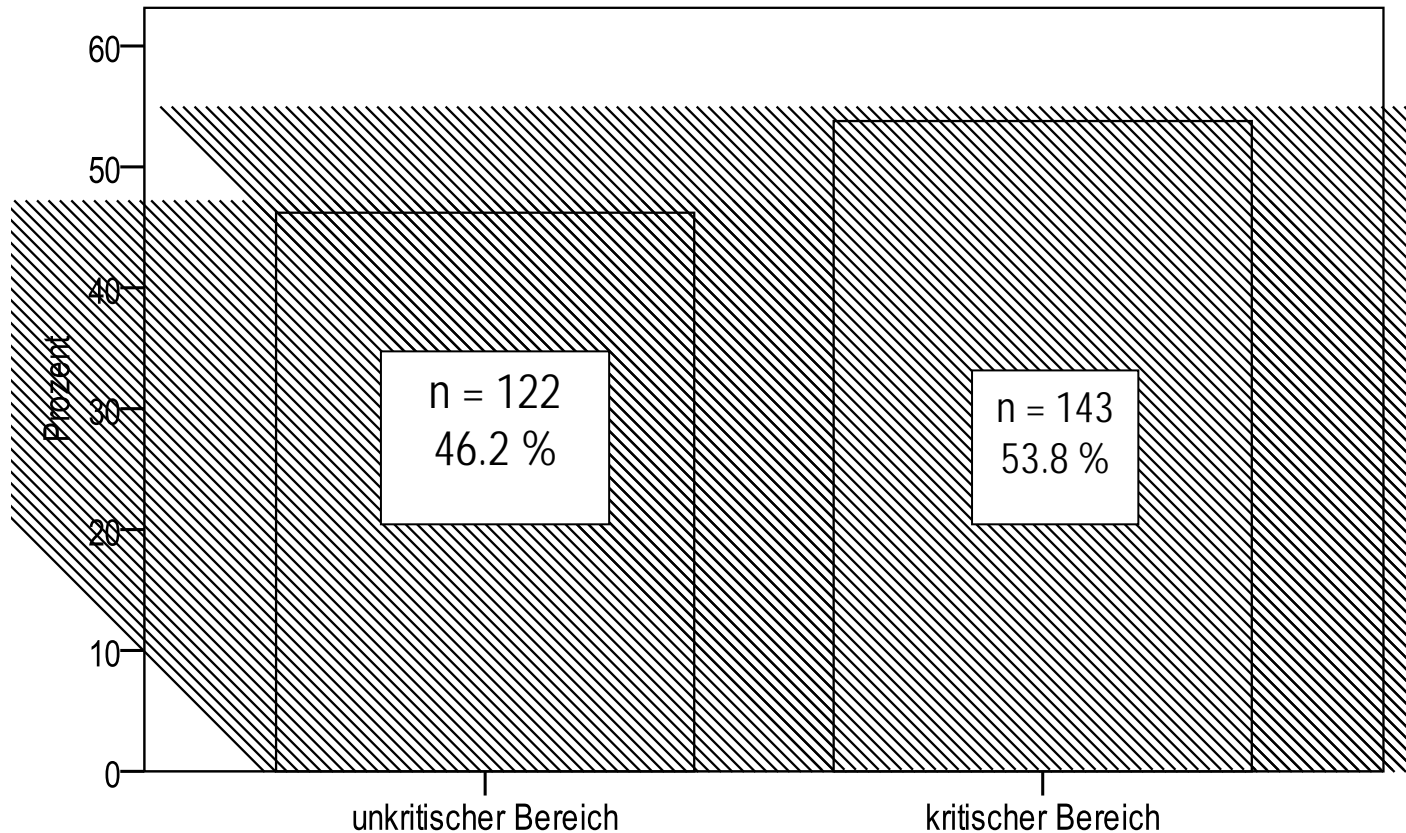
(Bergmann 1996, Kirchler 1993, Leana & Feldmann 1995, Pietrzyk 2002, Schaufeli & Van Yperen 1993, Svensson 1995, Warr 1987, Zempel & Frese 2000, Fritsch 2002).

Armut macht krank

Im **agency restriction model** geht Fryer (1995) davon aus, dass der Mensch als aktiv handelndes Wesen in Armut unter zum Teil stark beschränkten Bedingungen leben muss.

Materielle Verarmung stellt eine kritische Bedingung für die psychische Gesundheit dar.

Gesundheitsfolgen



Anteil junger Arbeitsloser (N: 265) mit Angaben im GHQ-12 zu psychischen Beschwerden im kritischen (>11) und unkritischen Bereich (≤11) nach Schmitz, Kruse und Tress (1999)

Folgen der Arbeitslosigkeit

- Die Befunde weisen auf das Risiko der **Dequalifizierung**, d.h. die Verringerung von beruflichen Fähigkeiten, durch Arbeitslosigkeit hin

(Bergmann 1996, Kirchler 1993, Leana & Feldmann 1995, Pietrzyk 2002, Schaufeli & Van Yperen 1993, Svensson 1995, Warr 1987, Zempel & Frese 2000, Fritsch 2002).

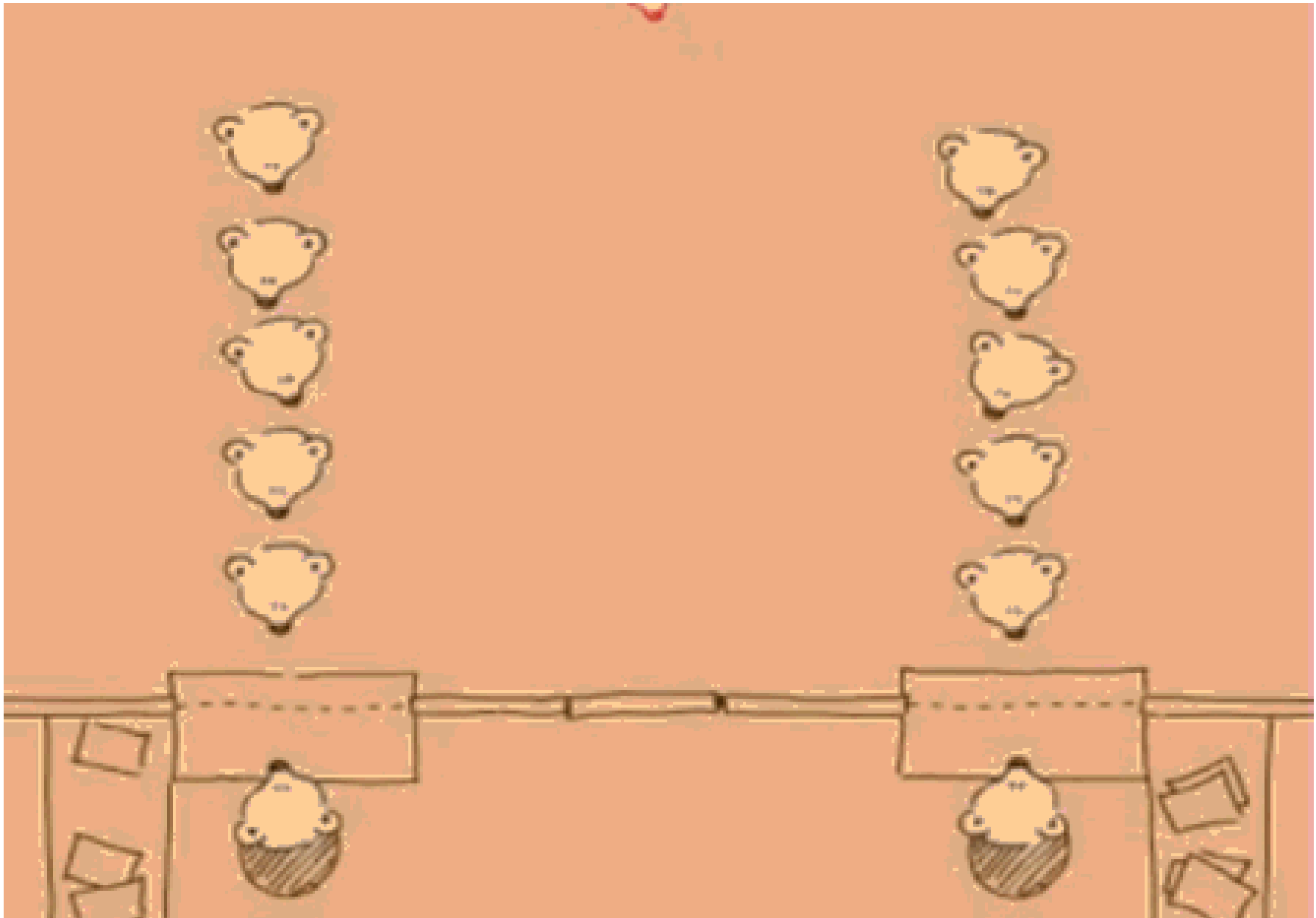
Personelle Einflussfaktoren für „Wiedereinstieg“ in den Job

Ziele

spezifische, anspruchsvolle (z.B. Hacker, 2005; Stief, 2001)

unklare Ziele vermindern Chancen auf Wiedereinstieg (z.B. Pietrzyk, 2002)

Das richtige Ziel finden



Leistungsmotivation

„Selbstbewertung eigener Tüchtigkeit“ (Reinberg, 2000)

Inkongruenz-Hypothese (Paul & Moser, 2009)

Kontrollüberzeugungen

Annahme Dinge zu kontrollieren (z.B. Gebert & von Rosenstiel, 2002)

Hilflosigkeitserleben (z.B. Seligman & Maier, 1967; Frey & Greif, 1997)

Personelle Einflussfaktoren

Selbstkonzept eigener Kompetenzen

Selbstwirksamkeit als Voraussetzung für Lernen (Zempel & Frese, 2000)

Training, Qualifikation und Ansprüche an die Arbeitstätigkeit

„Niedrigqualifikation“ als Arbeitsvermittlungsrisiko (Kieselbach & Wacker, 1995)

technologischer Kenntnisse (Sonntag & Schaper, 2006)

Personelle Einflussfaktoren

Lernen im Prozess der Arbeit – gegen Dequalifikation

Kompetenzentwicklung (z.B. Bergmann et al., 2004)

Lernförderlich sind vollständige Tätigkeiten

Zielsetzungsprozesse, Planen, Ausführen und Kontrollieren (Hacker, 2005)

Konkrete Probleme in der Modellregion in Ostsachsen

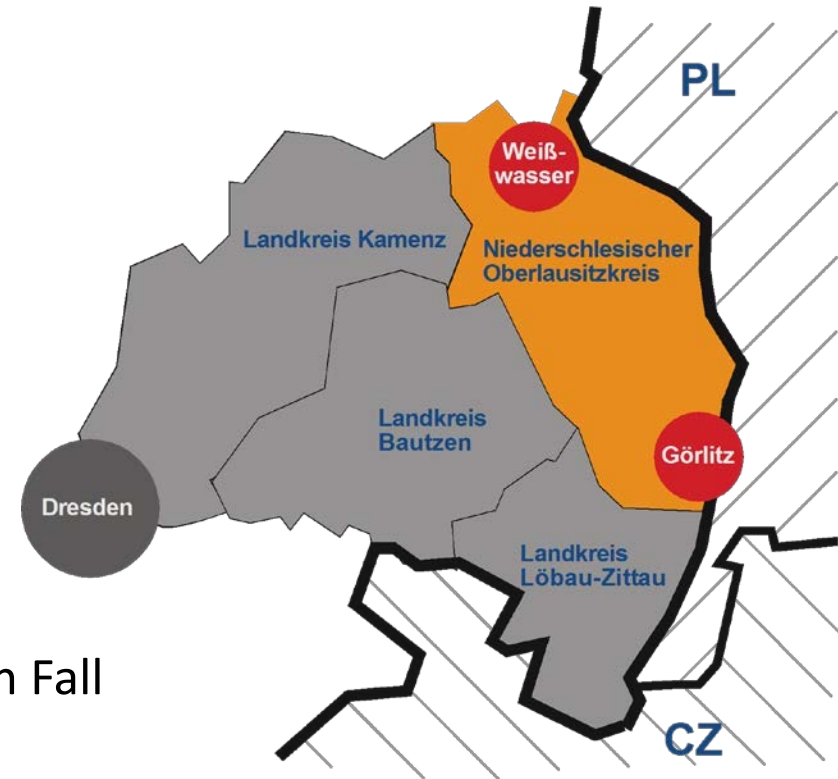
ca. 1300 junge Arbeitslose mit ungünstiger
Betreuungsschlüssel in den Jobcentern

persönliche und fachliche Defizite der jungen
Arbeitslosen sowie fehlende Berufserfahrung

Gesundheitliche Probleme / 30% geben
Depressionssymptome an

mangelnde Vernetzung der
Arbeitsmarktinstrumente für den individuellen Fall

Fehlende (passende) Arbeitsplätze trotz
Fachkräftemangel



Ziel:



NEU

1. theoriegeleitete psychologische Wirkmechanismen

Personenmerkmale entwickeln:

- Motivation (Ziele)
- Selbstwirksamkeitserwartung
- internaler Kontrollüberzeugung
- **seelische Gesundheit fördern**

2. „Bridges“ kombiniert: Beratung, Coaching, Training, Kompetenzentwicklung und Vermittlung (**nicht entweder – oder**)

3. 100 Integrationen im Zeitraum von zwei Jahren (kostendeckend)

Einstieg

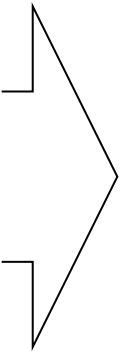
Warm Up

Projektvorstellung

Profiling

Zielvereinbarung

**Permanente Begleitung/Betreuung der Teilnehmer
durch Coach**



Coaches



vorbereitendes 5-wöchiges Training, regelmäßiges Fall-Monitoring im Team, mit Projektleitung und externen Experten

Begleitung und Coaching der Jugendlichen in allen Projektphasen und während Übergangszeit

Stellenakquise bei regionalen Unternehmen, fallbezogenes Kontaktmanagement mit Vermittlern und Trägern

Programmwirkung von Bridges auf beschäftigungsrelevante Merkmale zeigen

Evaluationsstrategie:

Summative Evaluation des Programms „Bridges“

Evaluationsmodell von Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006)

- 1. Reaktion**
- 2. Lernen**
- 3. Transfer**
- 4. Resultate**

Vergleichende Evaluation mit den Kontrollgruppen:

- AGH/MAE = Ein – Euro – Job
- Arbeitslose ohne Programm

Bilanzierung langfristiger Wirkung von „Bridges“ mit mehreren Messzeitpunkten

Konstrukt	Skalen / Erhebungsinstrument
Reaktionsebene	
Zufriedenheit mit dem Programm	6stufige Urteilsskalen zur Zufriedenheit mit Rahmenbedingungen, Betreuung, wahrgenommen Nutzen, sozialen Klima, generelle Zufriedenheit
Lernebene	
Leistungsmotivation	LMI-K (Schuler, 2001)
Selbstwirksamkeitserwartung	(FKK), Sekundärskala FKK-SKI (Krampen, 1991)
Kontrollüberzeugung	Internale, externale Kontrollüberzeugung & soziale, fatalistische & generalisierte Externalität (FKK) (Krampen, 1991)
Ansprüche an die Erwerbsarbeit	FLMA (Richter & Wardanjan, 2000)
Transferebene	
erlebte seelische Gesundheit	GHQ–12 (Goldberg, 1978, Übersetzung von Nitsche & Richter, 2003)
	BDI-V (Schmitt et al., 2001)
Gesundheitsriskantes Verhalten	Interview zu Alkoholkonsum ,Tabakkonsum (RKI, 2006)
Resultatebene	
Beschäftigungsstatus	Interview / Dokumentenanalytische Prüfung

Stichprobenbeschreibung

	Coaching	Ein – Euro – Job	Arbeitslose ohne Programm
Anzahl n	97	83	85
Alter	21.77 (SD = 1.68)	21.44 (SD = 2.13)	21.74 (SD = 1.84)
männlich	46.4 %	54.4 %	48.3 %
weiblich	53.6 %	45.6 %	51.7 %

Schulbildung

weniger als 8 Klassen

8 Klassen / Hauptschule

10 Klassen / Real

Abitur

Qualifikation

Ohne Beruf

Fachkraft

Facharbeiter

Auswertungsstrategien

1. varianzanalytische Verfahren
2. χ^2 - Verfahren zur zufallskritischen Absicherung von Häufigkeitsunterschieden

Evaluation auf der Transferebene:

Vergleich zwischen „Bridges“ und der Gruppe „ohne Programm“

Statistischer Effekt	Pillai-Spur	F	df1	df2	p	η^2_p
Besserung von Depressionssymptomen & Beschwerden seelsicher Gesundheit nach 6 Monaten	.120	9.103	2	134	.001	.120
<i>Messzeitpunkt x Gruppe</i>						
nach 18 Monaten <i>Messzeitpunkt x Gruppe</i>	.090	8.198	2	65	.020	.124

Teilnehmer an Bridges verbessern seelische Gesundheit
Hammarström & Janlert (2002) zeigen Vorhersage bis 14 Jahre!

Langzeit Resultate von Coaching „Exkurs“

Bridges übertrifft das Ziel von 100 Integrationen

Zwischen dem 01. 02. 2006 und dem 14. 12.2007 wurden **272 Teilnehmer** in Arbeit und Ausbildung integriert.

Bezogen auf die Gesamtteilnehmerzahl von 484 jungen Arbeitslosen entsprechen die 272 Integrationen einer **Erfolgsquote von 56.2 %**.

Integrationsraten zeigen 20 % und 30 % (Kieselbach, 1998)

DIE WELT mit Schlagzeile:

Jobwunder in Görlitz

In der Stadt an der Grenze zu Polen vermittelt ein Modellprojekt jungen Leuten Arbeit - Zwei Drittel von ihnen fanden eine Anstellung in der Region

AMP
es nur eine lässige Übung für Steffi, das Arbeitsamt ordnert. Doch der Weg zum Görlitz für den hlich als Brücke b herausstellen: sozialen Jahr billigen Jahr Armin Opitz die erfahrungskraftfahrer. soluter Wunsch. Bis die Ausber beginnt, ardem Busunterwasser, einer der Lausitz, als hahr. „Allein“, ich das nicht so aus Weißwasser erweile 137, die em Jahr im Mo-

dellprojekt „Brücken in Arbeit“ reguläre Jobs oder Ausbildungsstätten auf dem ersten Arbeitsmarkt fanden. Und ständig werden es mehr. Während jede Woche neue Schreckensmeldungen über horrende Arbeitslosigkeit oder wachsende Armut das düstere Bild vom Osten weiter prägen und der zweite und dritte Arbeitsmarkt weiter ausgebaut werden, ereignet sich in der deutsch-polnischen Grenzstadt Görlitz ein kleines Jobwunder. Und das mit offizieller Rückendeckung: „Bridges“ ist ein bundesweites Modellprojekt und wird finanziert von den Argen in Görlitz und dem benachbarten Niederschlesischen Oberlausitzkreis.

„Mit unserer Vermittlungsrate wurde das Gesamtziel des Projektes, das bis Dezember 2007 erreicht werden sollte, bereits übertroffen“, betont Projektleiter Mike Altmann. Bis zum Jahresende sollten ursprünglich 100 Jugendliche ver-

mittelt sein. Was ihn besonders freut: Trotz der Lage auf dem Arbeitsmarkt haben zwei Drittel der Jugendlichen eine Stelle in der Region Oberlausitz-Niederschlesien gefunden. Die anderen sammeln Erfahrung in Berlin, Hessen, Bayern, Baden-Württemberg und Österreich. „Die kommen hoffentlich wieder, wenn sich zu Hause eine Chance ergibt“, sagt Altmann.

Der Witz bei „Bridges“: Die Jugendlichen werden von acht älteren Ex-Langzeitarbeitslosen betreut, vermittelt und begleitet. Die früheren Hartz-IV-Empfänger zwischen 43 und 58 Jahren bekamen nach einer fünfwöchigen Schulung einen festen Job als „Senior Coach“ für das Projekt. „Es sind keine Sozialpädagogen oder Psychologen, sondern gestandene Männer und Frauen mit Brüchen in der Erwerbsbiografie und einer großen Lebenserfahrung“, sagt Altmann.

Zum Team zählt auch Werner Rößler (53), „Senior Coach“ von Stefan Opitz. Er knüpfte Kontakte zum Busunternehmen, kümmerte sich um die Untersuchungen für den Personenbeförderungsschein und nötige Anträge. „Ohne unsere Kontakte, Erfahrungen und Beziehungen wäre die Anstellung wohl nicht zustande gekommen“, sagt

Rößler. Auch für den Betreuer ist der Job eine neue Chance. Der gelernte Baufacharbeiter musste als Betriebsrat nach der Wende Hunderte Kollegen mitentlassen und wurde 1999 selbst arbeitslos. Zuvor war er Maurer, Polier und Kranfahrer. Jetzt kann er Jugendlichen helfen, Arbeit zu finden. „Es ist schön, in die leuchtenden Augen zu

schauen, wenn es klappt“, sagt er. Auch während der Ausbildung kontrollieren die Kollegen regelmäßig, ob alles glatt läuft.

„Wir gehen andere Wege als die Arbeitsvermittler“, erklärte Rößlers Kollegin Christa Knittel. „Wir können uns mehr Zeit nehmen, sprechen persönlich mit den Arbeitgebern, füllen Anträge aus, gucken nach der passenden Persönlichkeit und bringen Dinge zusammen, die sonst nicht laufen würden.“ Als etwa eine Geschäftsfrau einen Back-Shop in Görlitz eröffnete und eine Mitarbeiterin suchte, brachte „Bridges“ gleich drei Auszubildende dort unter und besorgte den Lohnkostenzuschuss vom Amt. Knittel kennt sich da aus. Auch die gelernte Industriekauffrau war mehrere Jahre arbeitslos.

Rund die Hälfte der Stellen, in die erwerbslose Jugendliche vermittelt wurden, existierten zuvor gar nicht, sondern wurden durch

gute Kontakte unter der „Bridges“ Alltagsläufe rund. Ausbildung men vereinzelt - gendlichen müssen auch wegen Fehlesse oder Krankheit und jemand anderen. „Aber wir wetens, dass die Jugendliche einer Arbeitslos-hochkrepeln und sich nicht verlieren

Ironie der Geschäftsnahe Träger Matrix“, der den Region beleben wBranche Netzwerk sich 2005 beim B„Jugend in Arbeit aber nicht zum „Die Argen vor dann aber entsch zu machen“, sagt sie an die Idee gla



Blick vom polnischen Zgorzelec auf das deutsche Görlitz. Die sechstgrößte Kommune Sachsens ist die östlichste Stadt der Republik
FOTO: ZB

Soziale Innovation

Eine Serie in brand eins

Folge 16: Alt hilft Jung

In Görlitz bringen ältere Langzeitarbeitslose als Senior-Coaches Jugendliche in Arbeit.
Und sind damit erfolgreicher als die Arbeitsagenturen.

Wirtschaftsmagazin „brand eins“ in Rubrik Soziale Innovation

Empfehlungen für die Praxis

Gesundheits- und Beschäftigungsförderung sollte kombiniert werden!

Individuellen Unterstützungsbedarf ermitteln!

Die Entwicklung realistischer Ziele fördern!

Wirksame Interventionsansätze kombinieren!

Vielen Dank!

Kontakt:

Prof. Dr. rer. nat. Matthias Schmidt M.A.

Hochschule Zittau / Görlitz

Furtstraße 1

02826 Görlitz

www.matthiasschmidt.com

email: matthias.schmidt@hszg.de



Risiken und Nebenwirkungen von Coaching:

94,2% der Coaches erlebten im letzten Coaching mindestens einen negativen Effekt [M= 5,9 (SD= 4,7) Effekte pro Coaching]

- 99,0% erlebten während ihrer Karriere mindestens einmal einen negativen Effekt
- 30 unterschiedliche negative Effekte traten auf
- die Intensität der negativen Effekte lag im niedrigen bis mittleren Bereich

Quelle: Schermuly, C.C. & Bohnhardt, F. (2014). Und wer coacht die Coaches? Negative Effekte von Business – Coachings für den Coach. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 21, 55-69

Ausblick:

Folgen für den Coach:

Negativer Effekt	LC	Ka
Enttäuschung, dass die Langzeitwirkung nicht beobachtet werden konnte	45,2 %	77,9 %
Persönliche Betroffenheit durch ein Thema	44,2 %	78,8 %
Angst der Coachrolle nicht gerecht zu werden	40,4 %	71,2 %
Unsicherheit während des Coachings	38,5 %	80,8 %
Frustration, dass Probleme des Klienten nicht gelöst werden konnten	36,5 %	70,2 %
Gefühl der Unterbezahlung	36,5 %	69,3 %

Ausblick:

Am häufigsten sehen die Coaches den Coachee als verantwortlich für die Entstehung von negativen Effekten an

