

Ressourcenorientierte Berufsberatung von Langzeitarbeitslosen

1) Einleitung

In ihren Beschäftigungsranking kam die Bertelsmann-Stiftung bereits 1998 zu dem Ergebnis, dass die Bundesrepublik Deutschland bereits heute zu den Ländern mit dem höchsten Aktivitätsgrad einer aktiven Arbeitsmarktpolitik gehört und warnt vor einer weiteren Erhöhung der Ausgaben, da „kaum noch Impulse für eine höhere Beschäftigung zu erwarten sind, jedenfalls bei der Schaffung von regulären Arbeitsplätzen. Dies deutet darauf hin, dass es in den kommenden Jahren eher darum gehen muss, die Mittel effektiver einzusetzen als bisher.“ (*Bertelsmann Stiftung* 1998, S.45)

Dies trifft den „mainstream“ aus Politik und Wirtschaft, der von einer öffentlichen Verwaltung den Nachweis ihrer Produktivität erbracht haben will. Effektivität, Effizienz und Qualität der erbrachten Dienstleistungen sind zu beweisen, selbst wenn es bis heute in der wissenschaftlichen Literatur zu vielen öffentlichen Dienstleistungen keine allgemein akzeptierten Qualitätsstandards gibt.

Da die Dienstleistungen Beratung und Vermittlung nach allgemeiner Einschätzung in Theorie und Praxis „das wichtigste, wirksamste und kostengünstigste Instrument der Arbeitsmarktpolitik“¹ darstellen, müssen gerade diese Instrumente in hervorragender Weise dazu geeignet sein, arbeitsmarktpolitische Ziele umzusetzen.

Doch der Ausuferung von betriebswirtschaftlichen Fachtermini wie Leistungs- und Kostenrechnung, Benchmarking, Controlling, usw. steht auf der anderen Seite eine umsetzungsbezogene „Leere“ entgegen. Zwischen den Ergebnissen betriebswirtschaftlich-statistischer Verfahren und den gewünschten Änderungen bzw. Erfolgen steht schlicht und einfach der Mensch. Sowohl als Kunde, wie als MitarbeiterIn der öffentlichen Verwaltung oder privater gewerblicher/sozialer Institutionen. Es stellt sich die Frage, ob ein an industrieller Fertigung orientierter Kosten- und Produktivitätsbegriff auf humane Dienstleistungen so einfach übertragbar ist. Die Probleme zeigen sich im Gesundheitssektor momentan sehr deutlich.

Die untrennbar miteinander verknüpften Dienstleistungen Beratung und Vermittlung in der Bundesanstalt für Arbeit - und nicht nur dort - folgen, bis auf kosmetische Korrekturen und einer größeren Methodenvielfalt, beratungstheoretischen Konzepten aus den 50er bis 70er Jahren, die auf einer Mischung von entscheidungstheoretischen

¹ So Arbeitsminister Riester in seinem Eckpunkte-Papier zum Job-Aktiv-Gesetz vom 31.05.01, S.4

Beratung Aktuell 2 -2003

Modellen, den auf Rogers zurückgehenden gesprächsdiagnostischen Ansatz und dem gerade für computer- und testdiagnostische Hilfestellungen grundlegenden trait-and-factor-Ansatz beruhen.²

Es scheint demnach, wenn wir nicht nur rein ökonomische Erklärungen gelten lassen wollen, ein beratungstheoretisches Vakuum zu geben, das gerade in Bezug auf die seit Jahrzehnten ansteigende Langzeitarbeitslosigkeit zum Politikum wird.

Der im Artikel näher dargestellte ressourcen- oder netzwerkbezogene Ansatz, so viel sei vorweggenommen, ist in seiner theoretischen Begründung auch nicht neu. Die Bedeutung sozialer Einflüsse war sowohl vor dem Hintergrund berufswahltheoretischer wie beratungsbezogener Ansätze bekannt, wurde aber in der Praxis zu wenig reflektiert.³

Der Artikel geht der Fragestellung nach, wie sich unter den zeitlichen und personellen Restriktionen einer öffentlichen oder privat organisierten beruflichen Beratung von Langzeitarbeitslosen⁴ ein ressourcen- bzw. netzwerkbezogener Beratungsansatz realisieren lässt. Dabei werden zunächst Begriffe und Grundlagen geklärt, die empirische Seite der Langzeitarbeitslosigkeit und die vorherrschenden ökonomischen Erklärungsansätze dargestellt und schließlich ein Versuch unternommen, ressourcenorientierte Beratungsanteile im Rahmen beruflicher Beratung zu erschließen.

2)Ressourcen- und netzwerkorientierte Beratung

2.1)Ressourcenbegriff und soziale Netzwerke

² Zum Überblick vgl. Bahrenberg R., Koch H., Müller-Kohlenberg L.: Praxis der beruflichen Beratung. Stuttgart u.a. 2000, S.87ff. Dies heißt nicht, dass es in der gesamten Beratungslandschaft nicht durchaus neuere Modelle gegeben hat und gibt (z.B. NLP), die aber bisher in ihren Ergebnissen zu wenig befriedigend und abgesichert sind, bzw. auf die spezielle Dienstleistung Berufsberatung nicht übertragen wurden.

In einer Zusammenfassung über die herrschenden Berufsberatungs-Theorien kommen Brown/Brooks zum Ergebnis: „Theorizing about career choice and development dates back to the turn of twentieth century and interest in the area has grown steadily since then. Although more than a dozen theories have emerged, few have stood the test of time, which is the ultimate gauge of a theory's worth.“ In: Brown Duane u.a. (1996): Career Choice and Development, S.13

³ Dies gilt auch für die meisten betriebswirtschaftlichen Fachtermini. So schreibt z.B. Hofmeister: Controlling ist ein neuer betriebswirtschaftlicher Ansatz, nicht unbedingt in den Instrumenten (Budget, Deckungsbeitragsrechnung, Break-Even-Analysen etc.), wohl aber in der Betrachtungsweise. Hofmeister Roman: Management bei Controlling. Wien 1998 (4. Aufl.), S.5 Darüber hinaus gibt es zunehmend Erkenntnisse, dass sich eine netzwerkorientierte Unternehmenspolitik in vielen betriebswirtschaftlichen Feldern positiv auswirkt (Personalrekrutierung, Zulieferer etc.). Die große Bedeutung von Netzwerken und Ressourcen scheint auch (betriebs-) ökonomisch sinnvoll (rational) zu sein.

⁴ Langzeitarbeitslosigkeit bedeutet eine mehr als einjährige ununterbrochene Arbeitslosigkeitsdauer.

Beratung Aktuell 2 -2003

Das soziale Beziehungsnetze für jedes menschliche Leben unerlässlich sind, ist eine Binsenweisheit. Das primäre Beziehungsnetz, die Familie, setzt uns in die Lage Sprache zu erwerben, Emotionen zu steuern, Realität zu deuten. Sekundäre Beziehungsnetze (Freundeskreis, Sozialisationsinstanzen, Erwerbsarbeit) stabilisieren in Krisenzeiten, schaffen Wohlbefinden, erweitern und verändern Realitätsmuster, festigen unseren gesellschaftlichen Status. Unsere menschliche Identität ist sozial determiniert. *Carl W. Rogers* bringt dies auf den Punkt:

„Die Mehrzahl seiner (des Erwachsenen, Anm. des Verf.) Werte hat er von anderen Individuen oder Gruppen, die für ihn Bedeutung haben, übernommen und internalisiert, betrachtet sie aber als seine eigenen“ (Rogers 2001, S.45).

Soziale Netzwerke tragen darüber hinaus den Hauptanteil der nichtpekuniären Dienstleistungen in vielen Bereichen wie z.B. bei der Kinderbetreuung, der Pflege von Angehörigen oder alter Menschen oder sonstigen karitativen Engagements. Die meisten Menschen suchen in verschiedenen Lebenskrisen und Phasen des Unglücklichseins Hilfe bei anderen Menschen.

„Epidemiologische Untersuchungen belegen, dass die überwältigende Mehrheit von Menschen in verschiedensten Notlagen und belastenden Lebenssituationen Hilfe für ihre Probleme sucht. Dabei wendet sich nur eine Minderheit an formelle oder professionelle Helfer, während der weitaus größte Teil informelle Hilfe und Unterstützungsquellen wie Ehepartner, Familienmitglieder, Freunde und Nachbarn vorzieht. (vgl. *Nestmann* 1988, S.10f; *Diewald* 1991, S.221ff)

Dies verdeutlicht, dass mit einer Aktivierung sozialer Netzwerke erhebliche Impulse zur Eigenaktivierung („Empowerment“) geweckt werden können. Nun macht dieser Hinweis schon deutlich, dass hier der Ressourcenbegriff verengt wird auf soziale Unterstützungsleistungen. Ressourcen wie Wohnung, Transport- oder Kommunikationsmittel (Objekte) oder individuelle Ressourcen (Gesundheitszustand, geistige Beweglichkeit, Selbstkonzept, Lernverhalten, Werte, Äußerlichkeiten etc.) aber auch finanzielle Ressourcen stehen nicht im Vordergrund, da sie teilweise zum eignungsdiagnostischen Grundrepertoire einer im beruflichen Kontext agierenden Beratungs- und Vermittlungsfachkraft gehören, teilweise in diesem Zusammenhang von geringerer Bedeutung sind.⁵ Verständlicherweise konzentriert sich der Blick bei der Problemlage von Langzeitarbeitslosen auf die personalen und sozialen Ressourcen sowie deren Potenziale zur Bewältigung der Problemlage bzw. der Erreichung von Zielen.

Unter *ressourcenorientierter Beratung* soll in diesem Sinne das im Gespräch mit dem Kunden geknüpft Netz von unterstützenden Faktoren seiner Lebenswelt verstanden werden (➔ Familie, Freunde,

⁵ Nestmann kategorisiert Ressourcen unter Bezugnahme auf Hobfall u.a in Objekte (Dinge der materiellen Umwelt), Lebensbedingungen und -umstände (Status, Sicherheit, Partnerschaft, Einkommen), Personenmerkmale (Selbstwertgefühl, Kontrolle, soziale Kompetenzen etc.) und Energieressourcen (Finanzen, Vermögen, Vertrauensvorschuss bei Mitmenschen, Wissen etc.). (Nestmann ,1997, S.23)

Beratung Aktuell 2 -2003

Stadtteil-Treffen, Initiativen, Pfarrgemeinden, Hausgemeinschaften etc.), welches sich für die Erreichung gemeinsam erarbeiteter Ziele (→ Teilnahme an Maßnahmen, Verbesserung des Bewerberverhaltens, Äußeres Erscheinungsbild, Selbstmarketing-Strategien, Arbeitsversuche etc.) nutzbar machen lässt. Dies setzt eine aktivere und intensivere Auseinandersetzung mit den „Umgebungsvariablen“ des Kunden voraus.

Eine *netzwerkorientierte Beratung* geht noch einen Schritt weiter. In vielen Fällen wird man gerade bei langzeitarbeitslosen Personen feststellen, dass die vorhandenen sozialen Unterstützungsleistungen der Netzwerke zur Erreichung beraterischer Ziele nicht ausreichen. Sei es, weil sie nicht oder nur rudimentär vorhanden sind oder weil sie durch die lange Zeit der Arbeitslosigkeit bereits „ausgebrannt“ sind. Netzwerkorientierte Beratung bedeutet in diesem Zusammenhang das Erschließen neuer Unterstützungspunkte für den Kunden aus einem erreichbaren und zugänglichen Lebensumfeld. Sieckendiek et al spricht in diesem Zusammenhang von „künstlichen Netzwerken“ wie Gesprächskreisen, Selbsthilfegruppen und weitere (teil-)professionelle Helfer, die bei überlasteten „natürlichen Netzwerken“ zu kontaktieren wären. (Sieckendiek u.a.1999, S.185)

2.2) Bedeutung und Funktion von Netzwerken

Soziale Beziehungen erfüllen nach *Diewald* eine Fülle von Funktionen, die er in Verhaltens-, Erkenntnis- (Kognition) und Emotionsaspekte teilt und die die Bedeutung für die Gestaltung und Bewältigung des Alltags unterstreichen. Zu den Funktionen im *Verhaltenskontext* gehören u.a. personen- und güterbezogene Arbeitshilfen, Pflege, materielle Unterstützung (Sachleistungen, Geldleistungen), Intervention und Information, Beratung (sachbezogene, persönliche) und Geselligkeit. Der *Erkenntnisaspekt* bezieht Funktionen wie Vermittlung von Anerkennung (Wertschätzung, sozialer Status), Orientierung und Vermittlung eines Zugehörigkeitsgefühls (Beteiligung, Gebraucht-Werden) mit der Erwartbarkeit von Hilfe und dem Erwerb sozialer Kompetenzen ein. Im Rahmen der emotionalen Aspekte decken soziale Beziehungen Funktionen wie Vermittlung von Geborgenheit, Vermittlung von Liebe und Zuneigung und motivationale Unterstützung in verschiedensten Lebenssituationen mit ab und unterstreichen die Bedeutung dieser Beziehungen für die Bewältigung von Alltagssituationen. (vgl. *Diewald* 1991, 70ff)

Wenn schon für Alltagssituationen die Bedeutung sozialer Kontakte so unterstrichen werden kann, welche Bedeutung haben sie erst im Zusammenhang mit weitreichenderen Problem- und Fragestellungen des menschlichen Lebens?

Beratung Aktuell 2 -2003

Im Zusammenhang mit der beruflichen Beratung von Langzeitarbeitslosen können sicherlich folgende Funktionen sozialer Beziehungen herausgearbeitet werden:

- Hilfen, die sich im Fall der Langzeitarbeitslosigkeit auf konkrete Unterstützung beim Aufstehen (Pünktlichkeit) oder der Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes/ der geplanten Maßnahme durch einen (vorübergehenden) Fahrdienst beziehen kann.
- Materielle Unterstützung, die sich in Sachleistungen (angemessene Kleidung) oder auch kleineren Geldbeiträgen in der Anfangsphase zeigen kann.
- Interventionen können hilfreich sein, wenn akute Gefahren der Arbeitsaufgabe oder des Maßnahmeabbruchs drohen. Hierbei kommt es im Rahmen der Netzwerkausgestaltung darauf an, dass die Kontaktpartner regelmäßigen Austausch üben, um derartige Signale frühzeitig wahrzunehmen.
- Information und Beratung im Rahmen des Netzwerkes können über die beratungsimmanenten Informationsanteile der Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte hinausgehen, wenn beispielsweise Kontakte zu (potenziellen) ArbeitskollegenInnen hergestellt werden, erfolgreiche Maßnahmeteilnehmer bei der Bewältigung von Problemsituationen bereit stehen oder Kontakte zur weiteren professionellen Helfern möglich sind.
- Die Geselligkeitsfunktion ist für den Personenkreis der Langzeitarbeitslosen sicherlich von besonderer Bedeutung, da sie den notwendigen Ausgleich zur Anspannung im Rahmen neuer beruflicher Aktivitäten oder Lernprozessen schafft. Gerade hier lässt sich auch die Vermittlung von Anerkennung verwirklichen, wenn erste (Durchhalte-)Erfolge zu verzeichnen sind. Zur Stabilisierung der Situation trägt sie sowohl im Sinne einer positiven Stimulierung als auch im Sinne einer sozialen Kontrolle bei („was mögen sie denken wenn ...?“).
- Soziale Netzwerke, insbesondere wenn sie regelmäßige Kommunikationssituationen schaffen, sind Orte für den Erwerb sozialer Kompetenzen, die sich immer mehr als zweite Säule beruflicher Kompetenzen herauskristallisieren.
- Der gesamte Bereich der emotionalen Zuwendungen schützt die Betroffenen in Phasen der Resignation und Depression, stabilisiert so von „innen“ die Erreichbarkeit der angestrebten Ziele.

Beratung Aktuell 2 -2003

2.3) Beratungsverständnis im Rahmen des ressourcen- und netzwerkbezogenen Ansatzes

Für Berufsberatungs- und Vermittlungsfachkräfte, die langzeitarbeitslose Kunden beraten und betreuen, ist zunächst eine beraterische Änderung von diagnostischen und informationellen Vorgehensweisen nicht erforderlich. Die auf einem humanistischen Beratungsverständnis aufbauenden Kompetenzen lassen sich voll und ganz integrieren. Die gemeinsame Erarbeitung berufsbezogener Ziele und Möglichkeiten bestimmt zunächst weiterhin das Beratungs- und Vermittlungsgespräch. Die ressourcenorientierten Beratungsanteile gewinnen als *präventives Element* des Gespräches dann an Bedeutung, wenn es um Umsetzungsstrategien der erarbeiteten Ziele geht. Hierbei sind selbstverständlich zunächst die Basisressourcen wie Sicherstellung des Lebensunterhaltes, Erreichbarkeit von Arbeit oder Maßnahmeträger und individuelle Leistungsfähigkeit zu klären, die größtenteils selbst durch die Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte mit organisiert oder entschieden werden. Dabei verfolgt die ressourcenorientierte Beratung durchaus auch eigennützige Ziele, die den zusätzlichen Zeitaufwand rechtfertigen. Hierzu gehören z.B. Überlegungen wie:

- Arbeits- oder Maßnahmeabbruch ziehen erhebliche Folgeaktivitäten nach sich, die zeit-, kosten- und personalintensiv sind.
- Erfolgreiche Vermittlung in Arbeit sowie erfolgreich durchlaufene Weiterbildungsmaßnahmen stärken das Ansehen der Beratungsinstitution in Wirtschaft und Gesellschaft.
- Ein unterstützendes Netzwerk entlastet Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte in den meisten Fällen, da grundlegendere Informationen schnell und kostenlos zur Verfügung stehen und schwierige Situationen frühzeitig aufgefangen werden können. Die Beratungsintensität (i.S. v. Inanspruchnahme) sinkt. Auch hier lassen sich Zeitvorteile erzielen.
- Erfolgreiche Beratungs- und Vermittlungsbemühungen sind für das eigene Selbstverständnis und die Motivation von erheblicher Bedeutung.

Bei der weitergehenden *netzwerkbezogenen Beratung* ist eine Umsetzung im Rahmen der gelegentlichen Berufsberatung kaum möglich. Berufsberatungs- und Vermittlungsfachkräfte haben im Regelfall weder die zeitlichen Ressourcen, noch die erforderlichen regionalen Informationen zur Reaktivierung oder zum Aufbau von unterstützenden

Beratung Aktuell 2 -2003

Netzwerken.⁶ Ein solches Unterfangen setzt regelmäßige Kontakte zu den betroffenen Personen und den im sozialen Umfeld vorhandenen Netzwerkpunkten voraus. Hier ist also vor allem die klassische Gemeinwesen-Sozialarbeit (Sozialraum-Teams) gefordert. Werden im Rahmen des Beratungs- und Vermittlungsgesprächs überlastete Netzwerke erkennbar (drohende Trennung, reduzierter Freundeskreis, keine externen Kontakte) oder sind Netzwerkpunkt nicht in ausreichender und stabiler Zahl vorhanden, so ist es Aufgabe der Berufsberatungs- und Vermittlungsfachkräfte, die Kontakte zu Beratungskompetenzen zu knüpfen, die derartige Netzwerke aufbauen oder stabilisieren können. Hierzu sollte ein stadtteil- oder regionalbezogenes Verzeichnis in keiner Schublade fehlen.

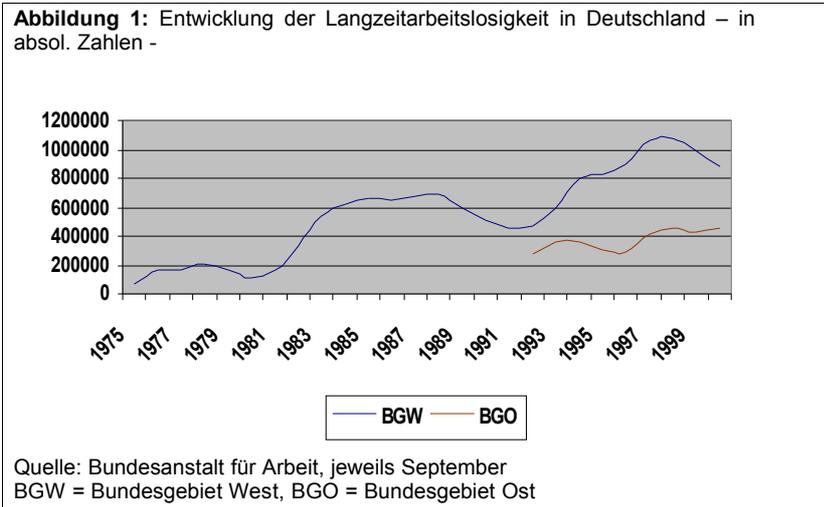
3.)Langzeitarbeitslosigkeit

3.1) *Empirie der Langzeitarbeitslosigkeit*

Rund 37% aller Arbeitslosen im alten Bundesgebiet, 35% in den neuen Bundesländern, gehören zur Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen. Was sich in nüchternen Prozentwerten leicht überfliegen lässt, wirft in absoluten Zahlen ein ernüchterndes Bild auf die Situation des Arbeitsmarktes und besonders der von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen in Deutschland: 1,34 Millionen Menschen waren in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2000 mehr als 1 Jahr arbeitslos. Die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit in absoluten Zahlen verdeutlicht Abbildung 1.

⁶ Es deutet sich allerdings ein Wechsel an, der auch bisherigen Beratungs- und Vermittlungsfachkräften in den Arbeits- oder Sozialämtern mehr Möglichkeiten zu einem umfassenderen Beratungsansatz (Case Management) ermöglicht. Hier ergäben sich sicherlich Möglichkeiten auch einen netzwerkorientierten Beratungsansatz zu verfolgen.

Beratung Aktuell 2 -2003



In kurzer Form lässt sich die empirische Seite wie folgt zusammenfassen:

1. Langzeitarbeitslosigkeit hat sich in der Bundesrepublik Deutschland seit Mitte der 70er Jahre kontinuierlich aufgebaut. Die Persistenz (Dauerhaftigkeit), mit der auch in konjunkturell günstigeren Perioden ein Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit nicht gelang, wurde als „beschäftigungsloser Aufschwung“ gekennzeichnet. Damit sollte ausgesagt werden, dass immer höhere Wachstumsraten der Wirtschaftsleistung erforderlich sind, um zu einem nachhaltigen Abbau der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit zu gelangen. Geringere Wachstumsimpulse gehen am Arbeitsmarkt vorbei (Beschäftigungsschwelle des Wirtschaftswachstums)
2. Unter Vermittlungsgesichtspunkten häufen sich bei Langzeitarbeitslosen hemmende Merkmale, die einer erfolgreichen Reintegration in den Arbeitsmarkt entgegenstehen. Insbesondere gesundheitliche Einschränkungen und ein höheres Alter (älter als 50 J.) sind bei diesem Personenkreis häufiger anzutreffen. (vgl. Tabelle 1) als im Durchschnitt aller Arbeitslosen.
3. Es gibt erhebliche regionalspezifische Unterschiede, die größtenteils mit der unterschiedlichen wirtschaftliche Lage und Arbeitsmarktverfassung der Regionen begründet werden können. So differierte der Anteil der Langzeitarbeitslosen im BGW zwischen 41,4% (Saarland) und 29,7% (Bayern), in den neuen Bundesländern zwischen 36,2% (Brandenburg) und

Beratung Aktuell 2 -2003

29,1% (Thüringen). Auch innerhalb der Bundesländer/Landesarbeitsamtbezirke gibt es erhebliche Differenzen.

Tabelle 1: Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland nach ausgesuchten Merkmalen (September 2000)

	Arbeitslose	Langzeitarbeitslose	
	absolut	absolut	in %
alle Arbeitslosen	3.684.790	1.343.186	36,5
ohne Merkmal			
mA, ohne gE, jünger als 50 Jahre	1.221.526	287.345	23,5
ein Merkmal			
oA (unter 50J, ohne gE)	768.102	185.888	24,2
mit gE (unter 50J., mit A-)	300.736	104.822	34,9
50 Jahre und älter (mA, ohne gE)	494.085	266.545	53,9
zwei Merkmale			
oA, mit gE (unter 50 J.)	198.796	80.086	40,3
gE, 50 J. und älter (mit A.)	273.841	154.519	56,4
oA, 50 J. und älter (ohne gE)	238.021	145.539	61,1
drei Merkmale			
oA., mit gE, 50 J. und älter	189.683	118.442	62,4
wenigstens ein Merkmal	2.463.264	1.055.841	42,9
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (gE = gesundheitliche Einschränkungen; oA = ohne Berufsabschluss)			
Lesehilfe: Von den älteren Arbeitslosen über 50 Jahren, mit Berufsabschluss und ohne gesundheitliche Einschränkungen waren knapp 54% (53,9%) länger als ein Jahr arbeitslos.			

4. Geschlechtsspezifische Unterschiede: Im BGW ist Langzeitarbeitslosigkeit vornehmlich alt, im BGO vornehmlich weiblich. (Anteile an Langzeitarbeitslosigkeit: BGW männlich 54,8%, weiblich 45,2%; BGO männlich 35,7%, weiblich 64,3%)
5. Die ausgeübte berufliche Tätigkeit und erworbene Qualifikation zeigt ebenfalls in ihren Anteilsstrukturen erhebliche Unterschiede bei der Langzeitarbeitslosigkeit. So waren in Deutschland 26,3% der Langzeitarbeitslosen Facharbeiter, 38,8% Nichtfacharbeiter, 20,7% Angestellte mit gehobenen Tätigkeiten und 14,1% Angestellte mit einfacheren Tätigkeiten.

3.2) Erklärungsansätze der Langzeitarbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik

Selbstverständlich kann im Rahmen dieser Abhandlung keine ausführliche Darstellung über arbeitsmarkttheoretische Modelle zur Erklärung von Langzeitarbeitslosigkeit erfolgen. Interessierte seien deshalb auf ausführlichere Manuskripte verwiesen. (vgl. Klein & Strasser 1997)

Beratung Aktuell 2 -2003

- In der neoklassischen Angebotstheorie, nach der der Arbeitsmarkt gleichen Spielregeln wie der Gütermarkt unterliegt, führt ein ungestörter Markt-Preis-Mechanismus zur optimalen Faktorallokation. Der Preis für den Faktor Arbeit stellt der Lohn dar, und der ist für die jetzige Situation (Überangebot der Arbeitskräfte) zu hoch. Folge: Proklamation von Lohnzurückhaltung (unterhalb der Produktivitätsrate), Flexibilisierung von Tarifverträgen (Ausstiegsklauseln) und geringere Tarifgebundenheit der Betriebe. Auch die kompensatorische Wirkung der Lohnersatzleistungen (Arbeitslosenunterstützung, Sozialhilfe) eine bedeutende Rolle. Je höher und dauerhafter die Lohnersatzleistungen angelegt sind, um so geringer der Arbeitsaufnahmeanreiz wird gemutmaßt. Folge: Absenkung der Lohnersatzleistungshöhe, Kürzung der Bezugsdauer, Anhebung der Zumutbarkeitsgrenzen zur Beschäftigungsaufnahme etc.
- Ebenfalls wird der Humankapitalansatz hier zu verorten sein, der Einstellung und Entlohnung der (Langzeit-)Arbeitslosen durch die Betriebe von ihrer Produktivität her analysiert. Langzeitarbeitslosigkeit führt naturgemäß zu einer stärkeren Entwertung beruflicher Qualifikationen, was die betriebliche Verwendbarkeit (vorübergehend) weiter einschränkt. Betriebsnahe Qualifizierungen und Senkung des Anspruchslohnes sind hier die bevorzugten Maßnahmen.
- Sozialwissenschaftlich orientierte Segmentationstheorien sehen die Schwierigkeiten der arbeitsmarktlichen Reintegration eher in der Überwindung von stigmatisierenden Merkmalen und dem Aufbrechen von betrieblichen oder gesetzlichen Einstellungsbarrieren. Sengenberger versteht unter Arbeitsmarktsegmentation "dauerhafte, stabile Ungleichheit, die nicht auf das individuelle Leistungsvermögen einzelner Betriebe oder einzelner Arbeitnehmer zurückgeführt werden kann, sondern in dem institutionalisierten Machtgefüge von Wirtschaft und Gesellschaft ihren Ursprung hat." (Sengenberger 1987, S.85f).
- Monopol- und In-/Outsider-Modelle erklären die Existenz von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit mit der arbeitsmarktlichen Regulierungsdichte und den gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretern, die eher ein Interesse daran haben die Beschäftigten zu schützen bzw. deren Lohnansprüche zu vertreten, als sich für die „verbilligte“ Konkurrenz aus dem Heer der (Langzeit-)Arbeitslosen einzusetzen.
- Wieder andere sehen im unaufhaltsamen Produktivitätsfortschritt und der damit einhergehenden massenhaften Vernichtung von Arbeitsplätzen einen sich verselbständigenden Vorgang, der im kontinuierlichen Anstieg von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und anderen Unterbeschäftigungsformen (erzwungene Teilzeit etc.) letztendlich zu einer Krise moderner Arbeitsgesellschaften führen

Beratung Aktuell 2 -2003

muss. Die Vielzahl alternativer Gesellschaftsformen⁷, die sich mit neuen Gesellschafts- und Arbeitsmodellen beschäftigen, sind ein Beleg für die Attraktivität dieses Erklärungsansatzes. Neben Finanzierungsmodellen zum Niedriglohnsektor und Arbeitszeitmaßnahmen (Umverteilung der vorhandenen Arbeit) geht hier die Suche nach neuen Beschäftigungsformen außerhalb der klassischen Erwerbsarbeit (Bürgerarbeit etc.).

Die Vielzahl der Erklärungsversuche zur Entstehung von Arbeitslosigkeit allgemein und insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit lässt erkennen, dass einfache Rezepte zur Bekämpfung kaum ausreichende Wirkung erzeugen können.

Der hier näher skizzierte ressourcenorientierte Beratungsansatz könnte zur Minimierung von Mis-Match-Prozessen (Fehlallokationen im Beratungs- und Vermittlungsprozess) beitragen, da der Blickwinkel nicht nur einseitig auf einen qualifikatorischen Abgleich von Anforderungs- und Bewerberprofil gerichtet wird, sondern die Durchhalte- und (emotionale) Leistungsfähigkeit der Probanden einschließt. Bei Langzeitarbeitslosigkeit sicherlich eine wesentliche Größe.

Aktuelle arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit sind vor allem Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Anteil Langzeitarbeitslose an diesen Maßnahmen 82,8%), Lohnkostenzuschüsse (63,5%), Strukturanpassungsmaßnahmen (46,8%) und berufliche Weiterbildung (21,2%). Die aktuelle Diskussion arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Senkung der Langzeitarbeitslosigkeit ist bestimmt von Vermittlungsoffensiven mit finanziellen Arbeitgeberleistungen, Verschärfung bzw. Durchsetzung der Zumutbarkeitskriterien zur Arbeitsaufnahme, Kombi-Lohn-Modellen und dem Pro und Kontra um den „Zweiten Arbeitsmarkt“.

3.3) Folgen der Langzeitarbeitslosigkeit

Der Folgenabschätzung der Arbeitslosigkeit ist seit Mitte der 80er Jahre erhöhte Aufmerksamkeit gewidmet worden. Als Ergebnis, so viel sei vorweg gesagt, bleibt trotz aller „Erosion“ der Normalarbeitsverhältnisse und der Krise der Arbeitsgesellschaft – oder gerade deswegen - Erwerbsarbeit die zentrale Größe der Identitätsherausbildung. *Keupp u.a.* kommen in einer Auswertung der empirischen Ergebnisse zur Identitätsbildung bezogen auf die Erwerbsarbeit zu folgenden Ergebnissen:

⁷ Eine übersichtliche Darstellung der verschiedenen Gesellschaftskonzepte findet sich bei Armin Pongs: In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Gesellschaftskonzepte im Vergleich (Bände 1+2), München 2000

Beratung Aktuell 2 -2003

- (...), „Gerade weil die Teilhabe an Erwerbsarbeit und das damit verbundene Einkommen die soziale Position von Menschen in der Gesellschaft bestimmen, bleibt sie zentral in der Identitätsarbeit. Erwerbslose schichten ihre Identität nicht einfach um (etwa um Familie und Freizeit), sondern gruppieren sie zentral um die Abwesenheit von Arbeit und die damit verbundenen Verluste von persönlichem Sinn und sozialer Einbindung. Das drückt sich nicht nur in psychosozialer Belastung und destruktivem Verhalten, sondern auch im Festhalten an den eigenen subjektiv-sinnhaften Arbeitsansprüchen aus. Gerade mit und wegen der Verknappung von Arbeit wächst ihre Bedeutung für die Identitätsentwicklung.“
- Erwerbsarbeit vermittelt nicht nur zentrale Erfahrungen von Anerkennung, sondern auch von Selbstverwirklichung. In beiden Dimensionen ist sie sinnstiftende Instanz und unter den gegenwärtigen Bedingungen durch nichts zu ersetzen. Sich selbst als Produzent, Wertschöpfer, Kooperationspartner und Teil eines gesellschaftlichen Zusammenhangs zu erfahren, ist außerhalb von Erwerbsarbeit bisher kaum möglich. Es ist eine spezifische Form von sozialer Zugehörigkeit und Einbindung, die über Arbeit vermittelt wird. Die Identitätsarbeit der Subjekte besteht darin, Arbeitsverhältnisse in eine Richtung zu gestalten, die ihre Möglichkeiten von Selbstverwirklichung und Handlungsfähigkeit erweitert.“ (Keupp 1999, S.129)

Die Autoren wenden sich vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse auch gegen jeden Versuch, durch die Diskussion um das Ende der Arbeitsgesellschaft von der Bedeutung für die heutigen Erwerbstätigen und Arbeitslosen abzulenken.

„...Solange die Gesellschaft ein bestimmtes – an der Logik des Kapitals orientiertes – Verständnis von Erwerbsarbeit in das Zentrum ihrer gesellschaftlichen Organisation stellt, solange soziale Anerkennung und gesellschaftlicher Einfluss dadurch vermittelt werden, solange Produktivität, (materieller) Gewinn und Konsum vor allem in ihren quantitativen Dimensionen die herrschenden Werte dieser Gesellschaft sind, bleibt Erwerbsarbeit die wesentliche Schnittstelle, an der sich die einzelnen an dieser Gesellschaft beteiligen und die sie mitgestalten können. (...) In diesem Rahmen wirkt eine – vielleicht sogar inhaltlich richtige – Orientierung nach Geringerbewertung der Arbeit als reine Heuchelei.“ (Keupp 1999, S.123f)

Viele Ergebnisse der Folgenabschätzung insbesondere von Langzeitarbeitslosigkeit bestätigen die zentrale Bedeutung von Erwerbsarbeit für die Herausbildung der eigenen Identität. Man kann es nicht oft genug betonen: Arbeitslosigkeit heißt Identitätskrise, Identitätsverlust mit zum Teil gravierenden Auswirkungen auf die Persönlichkeitsstruktur der Arbeitslosen, ihr familiäres und soziales Umfeld und letztendlich auf die Gesellschaft und ihre Sozialsysteme.

Die Verarbeitungsform der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit hängt neben individuellen, persönlichkeitsimpliziten Merkmalen von der Absicherung durch die Familie, vom Geschlecht (Frauen im Osten zeigen z.B. eine größere Eigeninitiative als Männer), von vorhandenen Alternativen zur Erwerbstätigkeit, vom Alter, von ökonomischen Ressourcen, vom Qualifikationsniveau oder von den Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit (Erstarbeitslosigkeit, Erfahrungen in der DDR) ab. Als besonders gravierend empfinden viele Arbeitslose das Abgeschnittensein von früheren ArbeitskollegenInnen, einem wichtigen Knotenpunkt in den sozialen Netzwerken der Betroffenen. Die Möglichkeiten, Langzeit-

Beratung Aktuell 2 -2003

arbeitslosigkeit zu verarbeiten, differieren von durchaus auch positiven Verarbeitungsformen über eher sozial isolierte Verarbeitungsform bis zu deprimierten/depressiven Verarbeitungsformen, wobei die „auch positive Verarbeitungsform“ am ehesten von stabilisierenden informellen Netzwerken profitieren konnten. (vgl. *Siebers & Vonderach* 1991, S.193ff)

Brinkmann fand bereits Mitte der 80er Jahre in seiner Untersuchung heraus, dass sich Arbeitslose in den ersten Wochen (5-6 Wochen) der Arbeitslosigkeit physisch nicht schlechter, sondern sich zum Teil sogar etwas besser fühlten als vergleichbare Erwerbstätige. Für einige bedeutete Arbeitslosigkeit zunächst Entlastung und Erleichterung. Diese positiv erlebte Situation kompensierte am Anfang die gesundheitlichen Belastungen aus der Arbeitslosigkeit.

Das psychische Befinden der befragten Arbeitslosen war *weniger gut*: hier wirkten sich finanzielle Probleme und psychosoziale Schwierigkeiten der Arbeitslosigkeit deutlicher aus. Nach 1½ jähriger Arbeitslosigkeit hatte sich *die* Gesundheit der Langzeitarbeitslosen erheblich verschlechtert: Viele der Befragten (37 %) gaben vermittlungsrelevante Gesundheitsprobleme an. (*Brinkmann* 1984, S.465ff) Die Daten ließen sich auch in neuen Forschungen bestätigen. So nahmen bei jedem fünften Arbeitslosen die subjektiven Beschwerden wie Schlafstörungen, Herz- und Kreislauferkrankungen, Nervosität und Geräuschempfindlichkeit zu.

“Der ärztlich festgestellte Gesundheitszustand zeigte bei Arbeitslosen einen signifikant größeren Anteil von Verschlechterungen im Vergleich zu den Erwerbstätigen.” (*Harych* 1997, S.40)

Bei allen untersuchten Probanden stellten die Ärzte eine auffällige Verschlechterung des Gesundheitszustandes fest. Eine Auswertung internationaler Studien zur Morbidität und Mortalität ergaben beispielsweise ein 2,6-faches höheres Sterblichkeitsrisiko durch Arbeitslosigkeit. (*Elkeles* 1999, S.150f)

Mit Beginn der Arbeitslosigkeit stellen sich bei den Betroffenen finanzielle Einbußen ein. Ihr Konsumverhalten ändert sich, das Konsumniveau sinkt.

Untersuchungen belegen, dass nur wenige Arbeitslose Ersparnisse oder andere Einnahmen haben, um die Anfangszeit der Arbeitslosigkeit zu überbrücken. Zuerst werden die persönlichen Ausgaben eingeschränkt und Anschaffungen zurückgestellt. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit verschärfen sich die finanziellen Probleme der Arbeitslosen. (*Brinkmann* 1984, S. 465 ff. auch 1986) Insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit stellte sich bei alleinerziehenden Frauen und bei Familienvätern finanziell als besonders belastend dar, denn

Beratung Aktuell 2 -2003

bei Mehrpersonenhaushalten sind auch andere Haushaltsmitglieder von den finanziellen Problemen betroffen. Insbesondere Kinder trifft es, die prozentual mittlerweile die größte Personengruppe im Sozialhilfebezug stellen.

3.4) Beraterische Ansätze zur ressourcenorientierten Beratung von Langzeitarbeitslosen

Beratung wird bei ressourcenorientierten Ansätzen selbst als Knotenpunkt eines Netzwerkes zur Stabilisierung der ratsuchenden Person verstanden. Menschen suchen Beratungssituationen, wenn sie Ressourcen erweitern oder gezielt nutzen wollen, wenn Ressourcenunsicherheiten bestehen oder Ressourcen bedroht oder weggebrochen sind.(vgl. *Nestmann* 1997, S.25) Für die berufliche Beratung von Langzeitarbeitslosen gilt, dass es den Beratungs- und Vermittlungsfachkräften bei öffentlichen oder privaten Institutionen im Regelfall kaum möglich ist, über gelegentliche, spezialisierte Beratungssituationen hinaus längere Beratungs- und Betreuungsphasen anzubieten bzw. vertieft in psychosoziale Beratungskontexte einzusteigen. Der ressourcenorientierte Akzent einer beruflichen Beratung von Langzeitarbeitslosen führt aber ein Stück weg von der defizitorientierten Eignungsfeststellung für berufliche Tätigkeiten und rückt die produktiven Veränderungsmöglichkeiten in den Vordergrund. Eine für diesen Personenkreis enorm wichtige Verlagerung des Beratungsfokus. Die Vorteile, die sich für die Ratsuchenden aus diesem Beratungsaspekt ergeben sind u.a.

- die Bewusstmachung von „Helfern“ im Rahmen der Zielerreichung und ihre Bedeutung in unterschiedlichen Situationen,
- der Aufbau bzw. das Erschließen weiterer Ressourcen, die bei der Erreichung der beruflichen Ziele unterstützen können,
- die Einsicht in die Fragilität primärer Beziehungsnetze und der Notwendigkeit eines sorgsamem Umgangs damit,
- die Herstellung der Transparenz über das Ausmaß und die Bedeutung sozialer Ressourcen für die Zielerreichung und darüber hinaus.

Bei der ressourcenorientierten Berufsberatung sind einige grundlegende Überlegungen anzustellen:

1. Die notwendige Offenheit und Transparenz, die Bereitschaft sich auch über das persönliche Umfeld ehrlich zu äußern, setzt auf Seite des Ratsuchenden die Erkenntnis voraus, dass in der jetzigen Situation kein Verdrängen, keine vorschnellen Schlüsse und

Beratung Aktuell 2 -2003

Handlungen mehr hilfreich sind. Diese Bereitschaft findet man oft erst, wenn in der idealtypischen Konstruktion der Arbeitslosigkeitsphasen (Optimismus - Trotz - Alternativen - Resignation - Fatalismus) die Phase der Resignation erreicht wurde. Bei der Kundengruppe der Langzeitarbeitslosen eine durchaus regelmäßig anzutreffende Phase. Hier kann der Blickwinkel auf soziale und sachliche Ressourcen fokussiert werden, der so die notwendigen Energien (Empowerment) freisetzt, die ein weiteres Abdriften in eine fatalistische Sichtweise verhindern.

2. Häufig gehen mit Langzeitarbeitslosigkeit erhebliche psychosoziale und gesundheitliche Folgen einher, die einer schnellen Arbeits- oder Maßnahmeteilnahme im Wege stehen. Hier ist durch die Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte, ggfls. unter Einschaltung fachärztlicher oder fachpsychologischer Dienste, die Tragfähigkeit einer beruflichen Entscheidung durch gegebenenfalls dominierende Negativfolgen abzuklären. Ein akut Alkoholabhängiger ist selbst bei höchster Motivation nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Hier ist auf psychosoziale Dienstleistungen zu verweisen, zu denen Kontakt hergestellt und gehalten werden kann. Im Idealfall übernimmt die Stelle (Drogenberatung) im Rahmen ambulanter Verfahren den ressourcen- und netzwerkorientierten Ansatz und baut die Vermittlungs- und Beratungsfachkraft als einen „Knotenpunkt“ in das Netzwerk ein.
3. Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte, die vordringlich an schnellen Ergebnissen interessiert sind, die eher den Matching-Prozess der Vermittlung im Auge haben, denn den Selbsterkenntnis- und Steuerungsprozess des Ratsuchenden, sind für eine solche Vorgehensweise eher ungeeignet.
4. Bei der Erarbeitung des Netzwerkes, welches dem Ratsuchenden zur Erreichung des vereinbarten Zieles unterstützend zur Seite steht, ist darauf zu achten, dass bis zu diesem Zeitpunkt einige Netzwerkpunkte bereits sehr intensiv genutzt wurden (vor allem Familie und verbliebene Freunde). Um ein Ausbrennen dieser Beziehungen zu vermeiden, sollten sie sehr zurückhaltend in ihrem Hilfef Potenzial bewertet werden.⁸
5. Es ist im Rahmen der ressourcenorientierten Beratung wenig hilfreich, dem Ratsuchenden in Listenform mitzuteilen, wen man alles bei bestimmten Problemlagen ansprechen kann. Das Aushändigen eines gut gemachten Ratgebers „wer hilft wann?“ ist keine Beratung, da individuelle Bewertungen und Zugeweisen unreflektiert bleiben. Die einzelnen „Knoten- oder Kontaktpunkte“ des

⁸ Nestmann weist mit Recht auf die Verlustspirale der Ressourcenbereitstellung sozialer Netzwerke hin, wenn gravierende Lebensereignisse (Arbeitsplatzverlust, Scheidung, Krankheit/Behinderung) die vorhandenen Ressourcen überstrapazieren. Vgl. *Nestmann 1997*, a.a.O. S.26f

Beratung Aktuell 2 -2003

Netzwerkes sind genau zu durchleuchten wobei sich einige Fragestellungen als besonders hilfreich erweisen können:

- Wie gut kennt der Ratsuchende den Kontakt? (Langjährigkeit des Kontaktes, Intensität der Kontaktnutzung – qualitativ und quantitativ -, Rückmeldungen etc.)
 - In welchen Situationen hat der Ratsuchende den Kontakt bisher genutzt? (Konfliktsituationen, Informationen, Freizeit/Erholung etc.)
 - Wie stellt sich die Belastungsfähigkeit der Primärkontakte nach längerer Arbeitslosigkeitsdauer jetzt dar? (sind Abwehrreaktionen erkennbar, werden Terminvereinbarungen schwieriger, gibt es vermehrte Konflikte? etc.)
 - Wie tragfähig ist der Kontakt bei weiterer Inanspruchnahme? (Zukunftsaspekt, subjektive Einschätzung, Konkretisierung anhand erwartbarer Problemsituationen, Vorklärungsmöglichkeiten etc.)
 - Wie kann man einen oberflächlichen Kontaktpunkt für seine Ziele stärker nutzen, die Beziehung intensiver gestalten? (Intensivierungsstrategien im Vorfeld der Maßnahme, Freizeitkontakte ausbauen etc.)
 - Was kann der Ratsuchende tun, um die Kontakte zu pflegen und auszubauen (Gegenleistung)? Ressourcengewinn außerhalb formeller Kontakte kann es nur bei entsprechender Gegenleistung geben. „Gerade wenn versucht wird, Personen mit fehlenden oder defizitären Unterstützungsressourcen einen besseren Zugang zu Beziehungen und zu alltäglichem Rückhalt und Hilfe zu verschaffen, ist es wichtig, ihnen selbst auch Möglichkeiten und Gelegenheiten in irgendeiner Form von Hilfe oder gewürdigten Beiträgen zur Gemeinschaft zu eröffnen.“ (Nestmann 2000, S.265)
 - Wie kann der Ratsuchende Kontakte zu eher formellen Hilfen aufbauen, die wohnortbezogen gut erreichbar, aber bisher nicht kontaktiert wurden? (Netzwerk-Aspekte)
6. Die Knoten- und Kontaktpunkte müssen möglichst genau mit Namen, bei formellen Knotenpunkten mit Angabe der Ansprechpartner, Öffnungszeiten und Dienstleistungsangeboten erarbeitet werden. Sie sollten im Hinblick auf die Tragfähigkeit, Erreichbarkeit und den Pflegeaufwand gekennzeichnet werden. Dabei kann die Tiefe der „Nützlichkeit“ sozialer Unterstützungsleistungen noch differenzierter als im nachfolgenden Beispiel nach (1) bevorzugter Nutzung, (2) spezialisierte Nutzung und (3) nachrangige Nutzung ausfallen.

Beratung Aktuell 2 -2003

7. Generell besteht bei sozialen Unterstützungsleistungen, ob professionell oder durch Laien erbracht, die Gefahr, dass Erwartungshaltungen nicht erfüllt werden, die Leistungsanforderungen missinterpretiert oder überzogen erfüllt werden, bzw. der Zeitaufwand zur Stabilisierung des Netzes und zum Abruf der Unterstützungsfunktion zu zeitaufwendig ist. Soziale Unterstützungsleistungen der Netzwerkpunkte sind nicht omnipotent.

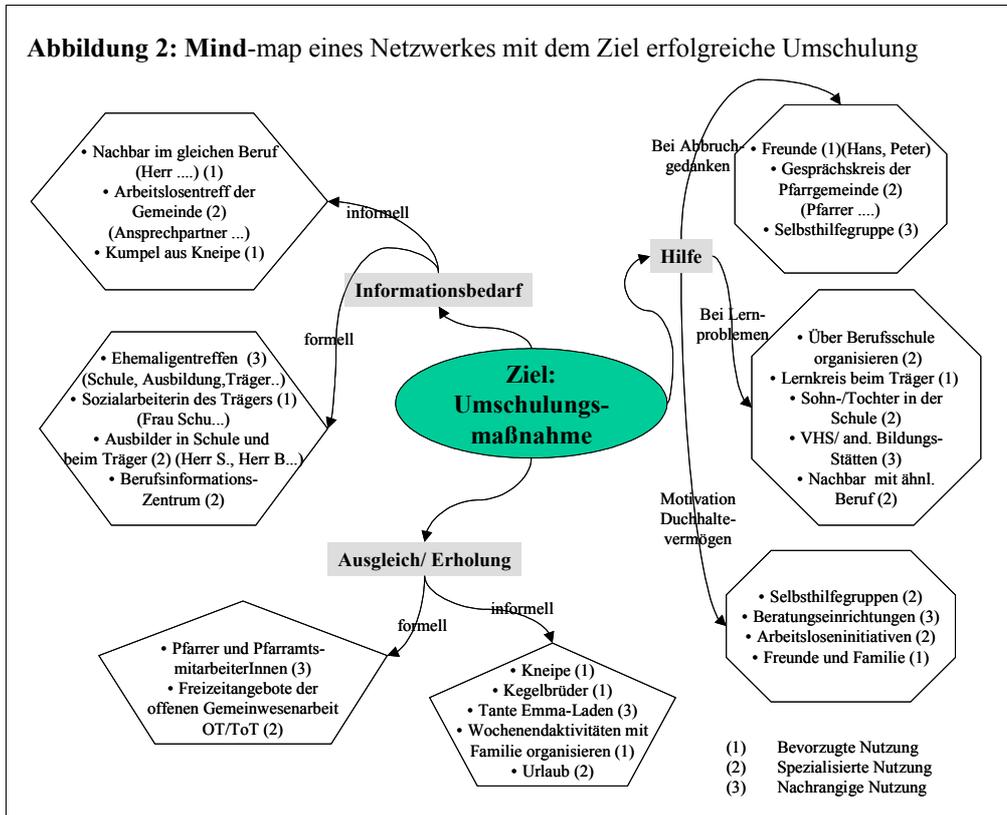
Ausgehend von der Fragestellung „was hilft, das angestrebte Ziel zu erreichen?“, kann im Rahmen der beruflichen Beratung und Vermittlung das unterstützende Netzwerk mit Hilfe der mind-map-Methode⁹ (Abbildung 2) verdeutlicht werden. Die Visualisierung des Netzwerkes in einer auf das emotionale und intellektuelle Leistungsvermögen des Kunden abgestimmten Form (Sprache, Anschaulichkeit) ist hervorragend dazu geeignet, die angestrebten Zielsetzungen der ressourcenorientierten Beratung für Kunden und Beratungsfachkräfte umzusetzen.

Die Erstellung dieses mind-maps, will es nicht oberflächlich und platt erscheinen, setzt die skizzierte intensive und vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre und Zusammenarbeit voraus. Dies geht nicht unter Zeit- und schnellem Erfolgsdruck, dem Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte häufig ausgesetzt sind. Die persönlichen, fiskalischen und gesamtgesellschaftlichen Kosten der Langzeitarbeitslosigkeit rechtfertigen aber jederzeit den höheren Betreuungs- und Beratungsaufwand dieses Personenkreises.¹⁰ Von daher sollte die ressourcenorientierte Beratung in der Tat nur für besondere Personenkreise regelmäßige Anwendung finden, die einen erhöhten Beratungs- und Betreuungsaufwand zeigen.

⁹ Mind-mapping wird in der Literatur auch als „Spinnendiagrammtechnik“ bezeichnet. Es handelt sich um eine graphische Methode zur Darstellung komplizierterer Sachverhalte oder zur Klärung von Zusammenhängen. Das Verfahren gehört zu den Kreativitätstechniken, da zunächst alles zugelassen wird und erst später eine Veränderung, Gewichtung oder Aussortierung vorgenommen wird. Die Visualisierung ermöglicht es Ratsuchenden unabhängig von ihrer intellektuellen Leistungsfähigkeit wesentliche Zusammenhänge zu erkennen und in ihrer Bedeutung für die Zielerreichung zu verstehen.

¹⁰ Die Bundesanstalt für Arbeit trägt diesem Personenkreis neben verstärktem Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente insbesondere durch das neue Angebotskonzept Rechnung, das bei erkennbar verschlechterten Integrationschancen von Arbeitslosen eine „Intensivberatung“ und die mögliche Einschaltung von Dritten (Netzwerkaspekt) vorsieht.

Beratung Aktuell 2 -2003



vielleicht Interesse und Motivation für ehrenamtliche Arbeit und soziales Engagement vorhanden, die Umsetzungsmöglichkeiten hierzu aber immer eingeschränkter werden (Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Mehrfach-Jobs zur Einkommensabsicherung etc.)?

- Die Wiederbelebung des ressourcen- und netzwerkbezogenen Ansatzes fällt zeitgleich in die seit Anfang der 90er Jahre aufgekommene Kommunitarismus-Debatte. Dient dieser Ansatz nicht auch dazu, die (Bundes-)Politik aus Ihrer Verantwortung für Fragen der gesellschaftlichen Teilhabe und der Verteilungsgerechtigkeit zu entlassen? Zwar wird von führenden Kommunitarismus-Befürwortern betont, nur eine Änderung der gesellschaftlichen Ausrichtung auf das Individuum und das Gemeinwesen könne den Sozialstaat in seinem Grundauftrag erhalten¹¹, die augenblickliche Diskussion um die Rolle und

¹¹ So schreibt *Amitai Etzioni*: „Solch ein Megalog über die Zukunft des Wohlfahrtsstaates wird derzeit in Deutschland und vielen andern Ländern Europas intensiv geführt, wenngleich häufig mit falschen Schwerpunkten und auf der falschen Ebene. Es geht um das Ausmaß der

Beratung Aktuell 2 -2003

die Einflussmöglichkeiten der Nationalstaaten im Zeitalter der Globalisierung und die immer lauter werdenden Rufe nach Wirtschaftlichkeitsberechnungen menschlicher Dienstleistungen (vgl. Pflege, Beratung) legen jedoch den Verdacht nahe, Staat und (Bundes-)Politik können sich auf ihre klassischen Nachwächterfunktionen zurückziehen. Dies hat jedoch mit einem modernen Staatsverständnis nichts zu tun. „Gemeinsinn und Selbsthilfepotentiale entwickeln sich nicht von selbst; auch moralische Appelle bleiben folgenlos, wenn nicht gleichzeitig die Politik die sozialen und kulturellen Voraussetzungen für bürgerschaftliches Engagement stärkt. Wer von Gemeinsinn, Selbsthilfe und mitmenschlicher Solidarität spricht, auf der anderen Seite aber im Wirtschaftsleben für die marktradikale Konkurrenzökonomie eintritt, die alle Lebensbereiche durchdringt und die den Menschen nur unter dem Zerrbild von Eigennutz und Renditemaximierung sieht und ihn in diese Richtung formt, kommt in einen unauflösbaren Widerspruch. Eine auf Kosten und Nutzen verengte Ellbogen-Ökonomie und das freiwillige soziale Engagement schließen sich faktisch aus.“ (Bäcker u.a. 2000, S.38) Dies betrifft auch die Rahmenbedingungen, unter denen Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte bei öffentlichen, sozialen oder gewerblichen Dienstleistern ihre Tätigkeit zur gesellschaftlichen und arbeitsmarktlichen Integration von (Langzeit-)Arbeitslosen tun.

Zusammenfassung

Der Artikel beschäftigt sich mit Aspekten der beruflichen Beratung von Langzeitarbeitslosen. Dabei wird die Bedeutung sozialer Netzwerke für menschliches Zusammenleben herausgestellt und geprüft, inwieweit sich diese Netzwerke zur Erreichung gemeinsam erarbeiteter Ziele nutzen lässt. Der Autor differenziert hierbei zwischen einem ressourcenorientierten und einem netzwerkorientierten Ansatz. Letzterer ist für den Einsatz im Rahmen kurzfristiger Beratungskontakte der beruflichen Beratung unter den gegebenen personellen und zeitlichen Ressourcen weniger geeignet. Ein arbeitsmarktbezogener Teil beschäftigt sich mit dem empirischen Ausmaß, den ökonomischen Entstehungsursachen und den Folgen der Langzeitarbeitslosigkeit. Im Anschluss wird die mind-map-Methode zur Erarbeitung und Klärung ressourcenorientierter Beratungsinhalte eingeführt.

Stichworte: Netzwerke, ressourcenorientierte Beratung, mind-mapping, Langzeitarbeitslosigkeit, Berufsberatung, Arbeitsvermittlung

Abstract

This article deals with aspects of vocational guidance of people who have been unemployed for a long time. In this context the significance of social networks for communal life is emphasised. Additionally, it is examined in how far these networks can help to reach jointly set aims. The author of this article differentiates a resource orientated and a network orientated approach. The latter is less suitable for short-term vocational guidance's under the given personal and temporal circumstances.

The part of the article that relates to the labour market focuses on the empirical scale of

Kürzungen, mögliche Kompromisse und entsprechende ökonomische Fragen. Die grundlegende Frage aber lautet: Was ist eine gute Gesellschaft?“ Amitai Etzioni: Im Winter einen Pullover ablehnen, weil es im Sommer warm war? Ein kommunitaristischer Versuch, den Wohlfahrtsstaat neu zu definieren. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 2/1997, S.243

Beratung Aktuell 2 -2003

long-term unemployment, its economical reasons and consequences. Finally, the "Mind-Map-Method" as a means to acquire and clarify resource orientated contents of guidance's is portrayed.

Keywords: Networks, resource orientated guidance, the "Mind-Map-Method", long-term unemployment, vocational guidance, employment agency

Literatur

- Bäcker Gerhard u.a. (2000): *Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland*. (3. Aufl.) Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Bahrenberg R., Koch H., Müller-Kohlenberg L. (2000): *Praxis der beruflichen Beratung*. Stuttgart, Berlin, Köln: Verlag W. Kohlhammer.
- Bertelsmann Stiftung (1998): *Internationales Beschäftigungsranking*. Gütersloh: Bertelsmann Verlag.
- Brinkmann, Christian (1984): Die individuellen Folgen langfristiger Arbeitslosigkeit. Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 4, S.454-470.
- Brinkmann, Christian (1986): *Finanzielle und psychosoziale Folgen der Arbeitslosigkeit*. In: *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit* (Hrsg.): *Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 8.
- Brown Duane, Brooks Linda and Associates (1996): *Career Choice and Development*. (3. Aufl.), San Francisco, Jossey-Bass-Publ.
- Diewald Martin (1991): *Soziale Beziehungen: Verlust oder Liberalisierung? Soziale Unterstützung in informellen Netzwerken*. Berlin: Sigma Verlag
- Elkeles Thomas (1999): Arbeitslosigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit und Gesundheit. In: Gesellschaft für sozialen Fortschritt (Hrsg.): *Sozialer Fortschritt*, 6, S.150-155.
- Harych Horst, Harych Peter (1997): Der subjektive und objektive Gesundheitszustand von Arbeitslosen. Eine Studie in Sachsen. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): *Werkstattbericht* Nr. 8.
- Keupp Heiner u.a. (1999): *Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne*. Reinbek/Hamburg, Rowohlt Verlag.
- Nestmann Frank (1997): *Beratung. Bausteine für eine interdisziplinäre Wissenschaft und Praxis*. Tübingen: dgvt-Verlag.
- Nestmann Frank (1988): *Die alltäglichen Helfer. Theorien sozialer Unterstützung und eine Untersuchung alltäglicher Helfer aus vier Dienstleistungsberufen*. Berlin.
- Nestmann Frank (2000): Netzwerkintervention und soziale Unterstützungsförderung – konzeptioneller Stand und Anforderungen an die Praxis. In: *Gruppendynamik und Organisationsberatung. Zeitschrift für angewandte Sozialpsychologie*, 3, S.259-274.
- Pongs Armin (2000): *In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Gesellschaftskonzepte im Vergleich* (Bände 1+2), München: Dilemma Verlag.
- Doubrawa Anke, Doubrawa Erhard (2001): Bary Stevens, Carl R. Rogers. Von Mensch zu Mensch. Möglichkeiten, sich und anderen zu begegnen. Köln: Peter Hammer Verlag.
- Sengenberger Werner (1987): *Arbeitsmarktsegmentation und Macht*. In: Buttler Friedrich, Gerlach Knut, Schmiede Rudi (Hrsg.): *Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Neuere Beiträge zur institutionalistischen Arbeitsmarktanalyse*. Frankfurt/M. u.a.: Campus.
- Sickendiek Ursel, Engel Frank, Nestmann Frank (1999): *Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze*. Weinheim, München: Juventa Verlag.
- Siebers Ruth, Vonderach Gerd (1991): Unterschiedliche lebensgeschichtliche Bewältigungsmuster junger Menschen gegenüber langandauernder Arbeitslosigkeit. In:

Beratung Aktuell 2 -2003

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.):
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1, S.193-205.

Rainer Göckler, geb. 1956, Studium der Sozial- und Erziehungswissenschaften und Germanistik, Dipl. Verw. Wirt der FR Arbeits- und Berufsberatung, war als Drogenberater, Berufsberater und Abschnittsleiter für Beratung und Ausbildungsvermittlung eines regionalen Arbeitsamtes tätig. Seit 1995 Lehre an der Fachhochschule des Bundes, Fachbereich Arbeitsverwaltung, in den Studiengebieten Arbeitsmarkttheorie und -politik, Arbeitsförderung sowie Beratung und Vermittlung.

**Fachhochschule des Bundes, Fachbereich Arbeitsverwaltung, Seckenheimer Landstr. 16, 68163 Mannheim. Tel. 0621/ 4209-114,
e-Mail: rainer.goeckler@arbeitsamt.de**