

Arbeitssuchendenverhalten

Entwicklung einer verhaltensbasierten Videoanalyse im Kontext der Arbeitssuchendenberatung

Ziele und Methoden der Studie

Zahlreiche Studien zeigen, dass Arbeitssuchendenberatung wirksam ist und negative Folgen von Arbeitslosigkeit vorbeugen kann. Gleichzeitig bleibt weitgehend unklar, warum und wie Arbeitssuchendenberatung wirkt. Am Freiburg Institut wurde bisher viel zur Wirkung auf der Seite der beratenden Person erforscht. Empirische Befunde aus verwandten Kontexten legen nahe, dass die Arbeitssuchenden selbst einen entscheidenden Einfluss auf den Beratungserfolg haben. Die vorliegende Studie fokussierte daher das Arbeitssuchendenverhalten im Beratungsgespräch. Bisherige Erkenntnisse und Erfolgsfaktoren wurden für das Feld der Arbeitssuchendenberatung neu formuliert, weiterentwickelt und in ein Erfolgsindikatoren-Modell integriert. Ziel war es, basierend auf diesem entwickelten Modell eine Videoanalyse zur Bewertung von Arbeitssuchendenverhalten im Beratungsgespräch zu entwickeln. In einem wissenschaftlichen Prüfprozess wurde das Modell und die Videoanalyse mit Praxiserfahrungen von Expert*innen abgeglichen und entsprechend weiterentwickelt.

Zentrale Erkenntnisse

Insgesamt haben sich 7 Verhaltensweisen der Arbeitssuchenden (AS) in den Analysen als relevante Erfolgsindikatoren herausgestellt. Diese sind im **Erfolgsindikatoren-Modell** (Abbildung 1) dargestellt. Die wissenschaftlichen Analysen zeigten:

- Eine durchgehend sehr hohe Übereinstimmung der Erfolgsindikatoren mit den Praxiserfahrungen von Expert*innen. Alle sieben Verhaltensweisen wurden aus Praxissicht als sehr **verständlich, stringent, plausibel und relevant** beurteilt.
- Einige weitere wichtige Aspekte, die bei der Beobachtung von Arbeitssuchendenverhalten beachtet werden müssen:
 - a. Im Unterschied zu anderen Beratungsfeldern findet die Arbeitssuchendenberatung in einem **Zwangskontext** statt, so dass gesetzliche Rahmenbedingungen und Pflichten der Arbeitssuchenden bei der Analyse ihres Verhaltens und in der Beratung selbst berücksichtigt werden müssen.
 - b. Je nach Arbeitssuchenden wird es **individuelle Unterschiede** in den Verhaltensweisen geben, so dass beispielsweise grundsätzlich extravertierte Personen die Verhaltensweisen stärker zeigen als eher introvertierte Personen.

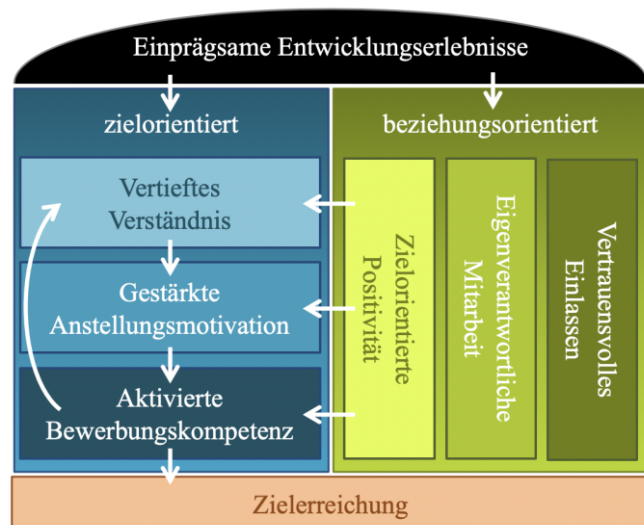


Abb.1: Erfolgsindikatoren-Modell.

1. **Vertieftes Verständnis:** Der AS verarbeitet Informationen, reflektiert und exploriert sich selbst, den Prozess sowie den Arbeitsmarkt und erlangt neue Erkenntnisse.
2. **Gestärkte Anstellungsmotivation:** Die AS ist motiviert, eine Anstellung zu finden. Sie hat klare, realistische Ziele und weist eine hohe Umsetzungslust auf.
3. **Aktivierete Bewerbungskompetenz:** Der AS geht handlungsorientiert vor und entwickelt Vorgehensweisen und Strategien. Er plant nächste Schritte für den Bewerbungsprozess und zeigt einen hohen Umsetzungswillen.
4. **Vertrauensvolles Einlassen:** Die AS hat ein hohes Vertrauen in die Beraterin und den Prozess. Sie nimmt die Unterstützung der Beraterin an und lässt sich auf den Prozess ein.
5. **Eigenverantwortliche Mitarbeit:** Die AS arbeitet engagiert und konstruktiv in der Beratung mit. Sie trägt eigenverantwortlich etwas zum Beratungsprozess bei.
6. **Zielorientierte Positivität:** Die AS ist selbstsicher und nimmt eine zuversichtliche Grundhaltung ein. Sie kann mitgebrachte Stärken und Fähigkeiten für den Beratungsprozess nutzen, um die Stellensuche zielorientiert anzugehen.
7. **Einprägsame Entwicklungserlebnisse:** Der AS spürt die persönliche Relevanz der Arbeitslosigkeit, er erlebt seine Themen ganzheitlich und zeigt Gefühle.

Schlussfolgerungen

Die Studie ermöglicht mit dem Erfolgsindikatoren-Modell eine Grundvoraussetzung für ein umfassendes Verständnis zugrundeliegender Prozesse und Wirkmechanismen in der Arbeitssuchendenberatung. Die herausgearbeiteten sieben relevanten Verhaltensweisen bieten Beratenden einen großen Mehrwert in Bezug auf das Ziel ihrer Arbeit, auf was sie ihre Gespräche ausrichten, worauf sie achten können und wann sie eine Wirkung bei der arbeitssuchenden Person erzielen. Das Modell liefert somit ein wertvolles Orientierungsschema, das für wirksame Beratungsgespräche, die Arbeit mit Video-Feedbacks genutzt werden kann und in vielen weiteren Anwendungsbereichen genutzt werden kann.

Ihre Möglichkeiten

Sie sind als Personalberatende, Coachs, Führungskräfte oder in der Forschung tätig und interessieren sich für die Wirksamkeit von Beratungen? Dann haben Sie folgende Möglichkeiten:

- **Training** für Personalberatende und Coachs: „Woran erkenne ich meine Wirksamkeit?“
- **Impuls-Workshop** für Führungskräfte in der Beratung: „Wie erkenne ich die Wirksamkeit unserer Beratung?“
- Training für Führungskräfte, die ihre Mitarbeitenden mit persönlichen **Beisitzen oder Video-Feedback** unterstützen möchten: „Auf welche Beratungs-Wirkungen beim Gegenüber sollte ich in meinem Feedback besonders achten?“
- Neue **Forschungsoptionen:** „Welches Arbeitssuchendenverhalten in der Beratung sagt eine schnelle Reintegration in den Arbeitsmarkt vorher?“ sowie Interaktionsanalysen mit Beratendenverhalten

Haben Sie Fragen? Dann kontaktieren Sie uns gerne. Wir freuen uns über Ihre Rückmeldungen.

Luisa Beneke

Freiburg Institut

luisa.beneke@freiburg-institut.com oder +49-176-22758177

www.freiburg-institut.com