

# **Familie, Arbeitslosigkeit und Arbeit.**

## **Systemische Grundlagen für die Beratung von Arbeitslosen und ihren Familien**

Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung zur Systemischen Berater/in 2004/2005  
am Institut für Fortbildung, Supervision und Familientherapie Halberstadt

**Diana Hein**

Die Beratung von Arbeitslosen und ihren Familien gewinnt in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und neuen Gesetzgebungen wie das Sozialgesetzbuch zum Arbeitslosengeld II zunehmend an Stellenwert. Dabei stellt sich zunächst die Frage, welche Bedeutung Arbeit für den Einzelnen und seine Familie grundsätzlich hat. Auch ist zu erörtern, ob Arbeitslosigkeit tatsächlich immer ein Problem ist. Wenn Arbeitslosigkeit als Problem empfunden wird, stellt sich schließlich die Frage, wie dieses Problem bewältigt werden kann. Durch die Auseinandersetzung mit diesen Punkten erschließen sich Grundsätze, die für die systemische Beratung von Arbeitslosen und ihren Familien zu berücksichtigen sind. Da die Beratung von Arbeitslosen hauptsächlich in beruflichen Beratungsstellen stattfindet, steht am Ende dieser Arbeit die Frage, wie sich systemische Grundsätze in die berufliche Beratung integrieren lassen.

### **1.1 Die Bedeutung von Arbeit**

*„Arbeit bedeutet atmen für mich; wenn ich nicht arbeiten kann, kann ich nicht atmen!“* Pablo Picasso

Quelle: [www.wikiquote.de](http://www.wikiquote.de)

Was hat Pablo Picasso mit diesem Satz gemeint hat, fragte ich unlängst zwei junge Frauen in meiner Beratungsstelle. Die eine antwortete, dass Atmen lebensnotwendig sei und damit gemeint sei, dass man sich ohne Arbeit nichts zu essen kaufen und auch keine Wohnung leisten könnte. Die andere antwortete, Arbeit kann zufrieden machen. Sie könne sich nicht vorstellen, einer Arbeit nachzugehen, die ihr keinen Spaß macht.

Für beide jungen Frauen ist Arbeit etwas grundsätzlich Notwendiges – so wie das Atmen auch -, um verschiedene Bedürfnisse zu befriedigen. Die Bedürfnisse reichen dabei von der reinen Existenzsicherung (Essen, Trinken, Wohnen) bis hin zu individuellen Bedürfnissen wie beispielsweise der Wunsch nach Anschluss, nach Selbstbestätigung, nach der Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen.

Ob wir einer Arbeit nachgehen, hängt jedoch nicht nur von unseren Motiven ab. In der Arbeits- und Organisationspsychologie wird davon ausgegangen, dass neben dem „Wollen“ auch das „Können“ und „Dürfen“ entscheidend sind (ROSENSTIEL 1999, S. 174):

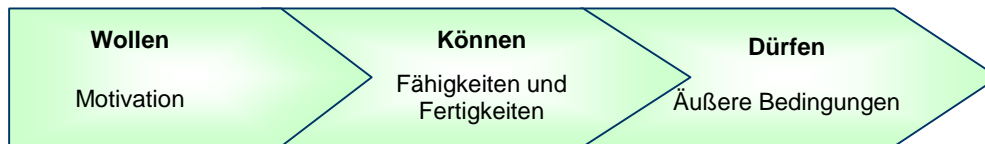


Abb. 1 Dimensionen des Arbeitsverhaltens

Das Wollen steht dabei für die Motivation, die sich aus den individuellen Bedürfnissen ergibt. Die Fähigkeiten und Fertigkeiten sind das Können. Das bedeutet, dass persönliche Ressourcen, insbesondere die so genannten Schlüsselkompetenzen wie beispielsweise Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Teamfähigkeit und Flexibilität sowie fachliches Wissen und Erfahrungen aus dem bisherigen Leben eingesetzt werden, um eigene Bedürfnisse im Rahmen einer Erwerbstätigkeit zu befriedigen. Das Dürfen definiert sich durch die äußeren Rahmenbedingungen bzw. Ressourcen der Umwelt. So reicht es beispielsweise nicht aus, als Sozialarbeiterin arbeiten zu wollen und ein entsprechendes Studium zu absolvieren, sondern es muss auch ein Arbeitsplatz vorhanden sein, wo ich arbeiten „darf“.

## 1.2 Arbeit: systemisch gesehen

Aus systemischer Sicht sind die drei Dimensionen Wollen, Können und Dürfen in verschiedenen Systemen begründet (vgl. Abb. 2). So gibt es einerseits das System Mensch mit all seinen Bedürfnissen (Wollen). Der Mensch versucht, seine Bedürfnisse mit Hilfe seiner eigenen Ressourcen (Können) und der Ressourcen anderer Subsysteme aus seiner Umwelt (Dürfen) zu befriedigen.

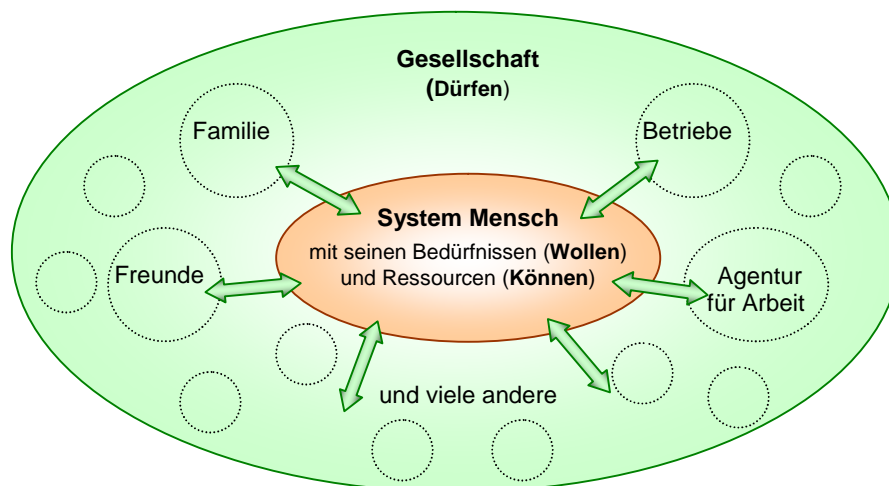


Abb. 2 Systemische Dimensionen von Können, Wollen und Dürfen

So können beispielsweise die Bedürfnisse nach Existenzsicherung oder nach Anerkennung und Selbstbestätigung durch Teilhabe am Erwerbsleben befriedigt werden, aber auch durch Teilhabe an anderen Subsystemen wie Familie, Freunde oder staatliche Institutionen wie die Bundesagentur für Arbeit.

Arbeit, insbesondere Erwerbsarbeit, ist also nicht immer erforderlich für die Bedürfnisbefriedigung. Jedoch leben wir in einer Gesellschaft, in der die Erwerbsarbeit ei-

nen besonderen Stellenwert hat. Neben der Existenzsicherung vermittelt sie ein hohes Maß an sozialer Anerkennung und der Erfolg eines Menschen wird häufig über seinen durch die Arbeit erzielten materiellen Status gemessen (vgl. auch MORGENROTH 2003). Somit ist die Teilhabe am Erwerbsleben eine der wichtigsten Möglichkeiten, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen.

## 2. Arbeitslosigkeit als Problem

Arbeitslosigkeit an sich ist kein Problem. Sie bedeutet „nur“ fehlende Teilhabe am Arbeitsleben. Es gibt Menschen, die ohne Teilhabe am Arbeitsleben zufrieden sind: zum Beispiel Kinder und viele Rentner. Können nämlich die individuellen Bedürfnisse anderweitig befriedigt werden, so ist Arbeitslosigkeit kein Problem. Aus systemtheoretischer Sicht ist Arbeitslosigkeit nur dann ein Problem, wenn dieser Zustand von jemandem als unerwünscht und veränderungsbedürftig angesehen wird und auch prinzipiell veränderbar ist (SCHLIPPE und SCHWEITZER 1999, S. 103).

Es muss also *jemand* die Arbeitslosigkeit als *unerwünschten Zustand* bezeichnen. Dieser Jemand kann der Arbeitslose selbst sein, aber auch eine andere Person oder Institution wie beispielsweise der Ehemann, die beste Freundin, der Nachbar oder die Agentur für Arbeit.

Weiterhin bedeutet diese Definition, dass der Zustand Arbeitslosigkeit *veränderbar* sein muss. Ist jemand zum Beispiel arbeitslos, weil er dauerhaft erwerbsunfähig erkrankt ist, dann wird es unmöglich sein, etwas an dem Zustand Arbeitslosigkeit zu verändern.

Wenn Arbeitslosigkeit als Problem gesehen wird, suchen die an dem Problemsystem Beteiligten immer wieder nach Erklärungen für die Ursachen. Generalisierungen wie „Er ist zu faul“ oder „Es gibt sowieso keine Arbeitsplätze“ helfen kaum weiter; sie enthalten aber Hinweise, wo Ursachen und somit auch Lösungen liegen können, und zwar in den drei Bereichen Wollen, Können und Dürfen.

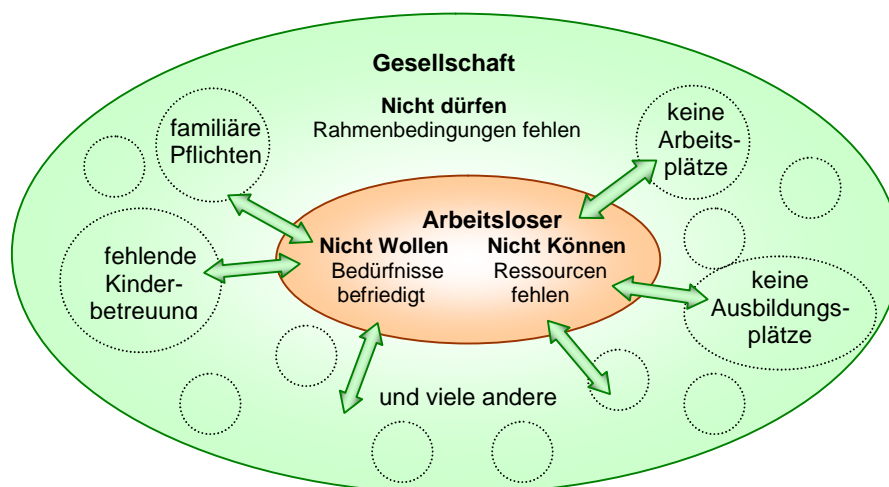


Abb. 3 Erklärungsansätze für das Problem Arbeitslosigkeit

„Nicht wollen“ heißt, die Bedürfnisse sind befriedigt. „Nicht können“ meint, es fehlen bei dem Arbeitslosen die entsprechenden persönlichen Ressourcen. Dies können fehlende Berufskennnisse oder eingeschränkte persönliche Kompetenzen wie zum Beispiel Unpünktlichkeit oder geringes Durchhaltevermögen sein.

„Nicht dürfen“ heißt, es fehlen die Ressourcen in der Umwelt. Neben dem Mangel an Arbeitsplätzen können familiäre Pflichten wie Erziehung der Kinder, Rolle als Hausfrau oder Pflege eines Angehörigen einer Teilhabe am Arbeitsleben entgegenstehen. Wenn Kinderkrippen-, Kindergarten- oder Hortplätze fehlen, kann die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit nicht gesichert werden. Fehlende Ausbildungsplätze verhindern, dass überhaupt die fachlichen Kenntnisse für eine bestimmte Berufstätigkeit erlernt werden können.

Es gibt also unterschiedliche Erklärungsansätze für das Problem Arbeitslosigkeit. Nicht selten wird es eine Kombination aus „Nicht wollen“, „Nicht können“ und „Nicht dürfen“ sein. Diese Kombination kann so vielfältig sein, dass eine umfassende Erklärung des Problems kaum möglich und aus systemischer und lösungsorientierter Sicht auch nicht hilfreich ist. Für die Lösung des Problems Arbeitslosigkeit ist es jedoch hilfreich zu wissen, dass Ideen für Lösungen in allen 3 Bereichen (Wollen, Können und Dürfen) liegen können.

### 3. Familienentwicklung und Arbeit

Im Bereich der Familien- und Paarbeziehungsforschung befassen sich insbesondere prozessorientierte Konzepte mit der Entwicklung von Familien. Aus der Vielfalt dieser Konzepte hat SCHNEEWIND (2003) ein integratives Modell entwickelt, das er als „Prozess-Person-Kontext-Modell“ bezeichnet. Das Modell geht von verschiedenen Faktoren aus, die eine Paar- und Familienentwicklung beeinflussen:

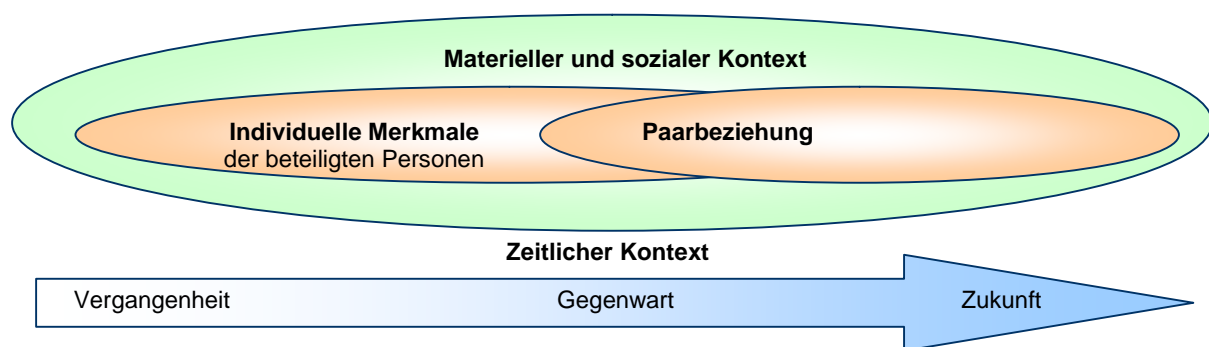


Abb. 4 Faktoren des Integrativen Modells der Paarentwicklung (nach SCHNEEWIND 2003, S. 245 ff.)

Ein Faktor sind die individuellen Merkmale der beteiligten Personen. Jeder Beteiligte hat eigene Persönlichkeitsmerkmale, eigene Vorstellungen und Werte, eigene Bedürfnisse, eigene Wünsche. Diese Merkmale sind durch die persönliche Beziehungsgeschichte geprägt, z.B. durch das Ehemodell der Eltern, durch frühkindliche Bindungserfahrungen, durch individuelle Erlebnisse. Somit bringt jeder Partner also auch seine eigenen Vorstellungen (Wollen) und Ressourcen (Können) hinsichtlich der Bedeutung von Arbeit und Arbeitsteilung in die Partnerschaft ein.

Ein weiterer Faktor ist die Paarbeziehung an sich. Die so genannten Austauschtheorien gehen davon aus, dass die Partner die Interaktion fortlaufend nach ihren Kosten und Nutzen bewerten. Die Frage ist dabei: Können sie ihre eigenen Ziele und Vorstellungen in der Partnerschaft entfalten? Hindernisse zur Verwirklichung der Ziele sind in dieser Theorie die Kosten. Zufriedenheit mit der Beziehung ergibt sich aus einer Positivabrechnung von Kosten und Nutzen.

Investitionstheorien berücksichtigen zusätzlich das Maß an Investitionen: Haben Paare bereits viel Zeit und Gefühle investiert und so Gemeinsamkeiten geschaffen (z.B. Freunde, Haus, Erlebnisse), wächst der Nutzen der Partnerschaft.

Die Paarbeziehung stellt eine wichtige Ressource für den Bereich der Arbeit dar. Wenn jeder Partner eine eigene Vorstellung von der Bedeutung Arbeit hat, dann wird maßgeblich zur Zufriedenheit in der Beziehung beitragen, ob und wie diese Vorstellung im Rahmen der Beziehung auch gelebt werden darf (Dürfen).

Ferner hängt die Paarentwicklung auch vom materiellen und sozialen Kontext ab. Diese Faktoren sind Ressourcen des Umfelds (Dürfen), die sich auf die Dynamik zwischen Familien- und Arbeitsleben auswirken. Arbeitslosigkeit, finanzielle Engpässe und Stress im Berufsleben können die Beziehungen erheblich belasten. Umgekehrt können auch familiäre Probleme die Arbeitsfähigkeit maßgeblich einschränken.

Schließlich ist noch der zeitliche Kontext zu berücksichtigen. Die zuvor beschriebenen Merkmale unterliegen einer zeitlichen Veränderung. Jedes Merkmal hat seine Vergangenheit, seine Gegenwart und seine Zukunft. So ändern die an der Beziehung beteiligten Personen im Rahmen ihrer persönlichen Entwicklung ihre Einstellung zum Thema Arbeit. Der materielle und soziale Kontext ist ebenso in Bewegung: der Arbeitsmarkt verändert sich, der Freundeskreis, gesellschaftliche Rahmenbedingungen.

Auch die Paarbeziehung an sich hat ihre eigene Geschichte. Deutlich wird dies an dem Modell des Familienlebenszyklus von SCHNEEWIND (2003, S. 226):

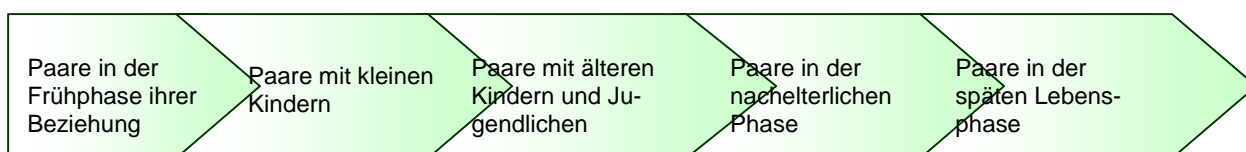


Abb. 5 Familienlebenszyklus (vgl. SCHNEEWIND 2003, S. 226)

In jeder Phase sind Entwicklungsaufgaben zu bewältigen, die beispielsweise Themen wie Aufgabenteilung, Differenzierung der Partner- und Elternrolle, Anpassung an individuelle Entwicklungen der Familienmitglieder enthalten.

Für den Bereich Arbeit heißt dies, dass in jeder Entwicklungsphase auch eine Einigung oder Anpassung über die Bedeutung von Arbeit und die damit verbundene Aufgaben- und Rollenteilung erforderlich ist. So stellt sich bei der Geburt des 1. Kindes die Frage, wer versorgt das Kind und hat damit weniger Zeit für seine Erwerbsarbeit? Sie? Er? Beide? – Werden die Kinder älter, eröffnet sich eventuell die Möglichkeit für

denjenigen, der weniger gearbeitet hat, wieder zunehmend am Erwerbsleben teilzuhaben.

Neben den im Modell dargestellten normativen, also mehr oder weniger erwartbaren Übergängen gibt es auch nichtnormative Ereignisse, die zu einer neuen Entwicklungsphase führen. So stellt Arbeitslosigkeit oder die Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch Krankheit die gesamte Familie vor eine neue Entwicklungsaufgabe.

Das „Prozess-Person-Kontext-Modell“ von SCHNEEWIND verdeutlicht, dass eine Familie durch innere und äußere Veränderungsprozesse immer wieder vor der Aufgabe steht, die Bedeutung von Arbeit im Rahmen der Familienentwicklung neu zu definieren und anzupassen. Doch wie kann eine Familie diese Veränderungsprozesse bewältigen? MINUCCHIN (1997) hebt hervor, dass die Familie sich mit den Veränderungen auseinandersetzen muss; sie muss das Wachstum der Familienmitglieder fördern und sich an eine sich ständig wandelnde Gesellschaft anpassen, gleichzeitig aber auch ihre Kontinuität bewahren (vgl. S. 32). Es gilt also, den Balanceakt zwischen Kontinuität und Wandel zu bewältigen. Um diesen Balanceakt zu meistern, benötigt die Familie genügend alternative Muster und auch eine ausreichende Flexibilität, um diese Muster zu aktivieren (vgl. ders., S. 68).

#### 4. Arbeitslosigkeit: Wege aus der Krise

Welche Muster gibt es, um das Problem Arbeitslosigkeit bewältigen zu können? - JACKSON (1990) beschreibt verschiedene Bewältigungsstrategien, die sich in Studien über die Folgen von Arbeitslosigkeit erkennen lassen:

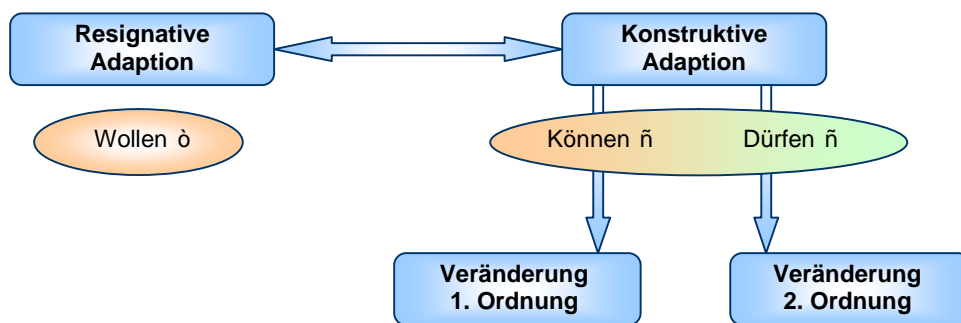


Abb. 6 Bewältigungsstrategien bei Arbeitslosigkeit (vgl. JACKSON 1990, S. 32 ff.)

Bei der resignativen Adaption werden die Bedürfnisse (Wollen) reduziert. Die Arbeitslosen resignieren, indem sie akzeptieren, dass ihre Chancen und Handlungsmöglichkeiten nun eingeschränkt sind. Sie verringern ihre Bemühungen und auch ihre Leistungsanforderungen.

Durch eine konstruktive Adaption hingegen erweitern die Arbeitslosen die eigenen Ressourcen (Können) oder sie versuchen, Ressourcen aus anderen Bereichen der Gesellschaft zu nutzen (Dürfen). Dabei zeigen die Arbeitslosen oft eine erhöhte Motivation für Tätigkeiten, die mit bezahlter Arbeit nichts zu tun haben wie beispielsweise Hobbies, Weiterbildung und ehrenamtliches Engagement.

Bei der konstruktiven Adaption lassen sich wiederum zwei verschiedene Arten von Bewältigung unterscheiden, die aus systemischer Sicht als Veränderung erster und zweiter Ordnung verstanden werden können:

#### Veränderungen erster Ordnung

Hierbei handelt es sich um familiäre Veränderungen, bei denen die Struktur und Funktionsweisen innerhalb der Familie unberührt bleiben. Dabei gestaltet die Familie ihr Zusammenleben so, als wenn die Arbeitslosigkeit nicht bestünde. Dies ist besonders dann hilfreich, wenn die Arbeitslosigkeit nur kurz andauert oder Zeiten der Arbeitslosigkeit „normal“ sind (z.B. Saisonarbeiter). Durch die Übernahme von anderen Aktivitäten anstelle der Berufstätigkeit, kann die in der Familie etablierte Rollen- und Arbeitsteilung aufrechterhalten werden. Außerdem ermöglichen die Ersatztätigkeiten eine Beibehaltung der zeitlichen Tagesstruktur, der sozialen Kontakte außerhalb der Familie und der Selbstverwirklichung.

#### Veränderungen zweiter Ordnung

Besonders bei einer länger andauernden Arbeitslosigkeit reichen die Veränderungen der ersten Ordnung oft bald nicht mehr aus und die Familie sucht die Lösung in der Veränderung ihrer eigenen Struktur. Die Rollen- und Arbeitsteilung wird neu definiert und somit Ressourcen in der Familie aktiviert und die Anschlussfähigkeit an den Arbeitsmarkt erhöht.

Es gibt also Strategien, die Arbeitslose und ihre Familien entwickeln. Doch wie lässt sich dann erklären, dass es trotzdem immer wieder zu dem Verlauf kommt, der bereits in der Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ im Jahr 1933 festgestellt wurde:

*„Nach anfänglichem Schock und Aufbegehren gibt es eine Phase des Befreiungsgefühls, das bald von verstärkter Aktivität und Umtriebigkeit (Bewerbungen, Fortbildungen) abgelöst wird. Bleiben diese Bemühungen erfolglos, nimmt das Interesse ab, Mattigkeit und Hoffnungslosigkeit breiten sich aus. Die Probleme werden von typischen Stressreaktionen wie Schlaflosigkeit, Essstörungen und psychosomatischen Erkrankungen begleitet; Alkohol- und Medikamentenmissbrauch sowie wachsende Suizidalität sind messbare Folgen.“ (MORGENROTH 2003).*

Hier kommt die von MINUCCHIN (1997) angesprochene Flexibilität zum tragen: Es reicht nicht aus, Ideen zur Bewältigung zu besitzen oder zu vermitteln. Arbeitslose und ihre Familien müssen diese Ideen auch aktivieren können und dürfen. Diese Flexibilität kann jedoch durch verschiedene Faktoren behindert sein:

Persönliche Bedeutung der Arbeit und fehlende individuelle Ressourcen (Wollen und Können):

Die Flexibilität kann eingeschränkt sein, weil der Arbeitslose an der persönlichen Bedeutung der Arbeit festhält, da er zum großen Teil seine Identität darüber definiert oder die Arbeit in der aktuellen Lebensphase ein hohes Maß an Existenzsicherung darstellt (z.B. Geburt eines Kindes). Außerdem können fehlende individuelle Ressourcen das Greifen bestimmter Strategien behindern: zum Beispiel

mangelndes Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit oder mangelndes Bewusstsein eigener Fähigkeiten.

Fehlende Ressourcen in der Familie und der Gesellschaft (Dürfen)

Veränderungsmöglichkeiten können ferner durch eine sehr starre Rollenfestlegung in der Familie blockiert werden. Hierdurch kann es in der Folge zu einer familiären Entwicklung kommen, die durch den Verlust der gemeinsamen Perspektive gekennzeichnet ist und bei der sich die Gefahr von Alkoholismus, Suizid, psychosomatischen Krankheiten und auffälligen Persönlichkeitsveränderungen erhöht (vgl. SCHINDLER & WETZELS 1990, S. 69).

Welche paradoxe Aufgabe ein Arbeitsloser in unserer Gesellschaft oft zu bewältigen hat, wird deutlich, wenn MORGENROTH (2003) vom „depressiven Zirkel“ spricht: Der Verlust einer bedeutsamen Sache wird in der Regel durch einen Trauerprozess verarbeitet. Bei dem Verlust des Arbeitsplatzes kann dieser Prozess jedoch blockiert werden, wenn gleichzeitig von dem Arbeitslosen gefordert wird, seine Arbeitsidentität (also die subjektive Wertschätzung von Arbeit) beizubehalten, um sich so weiterhin für den Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen. Erfolgreiche Trauerarbeit würde bedeuten, sich mit dem Zustand der Arbeitslosigkeit abfinden zu dürfen. Ist dies nicht gegeben, kann dies zu einem depressiven Erleben mit all seinen Nebenerscheinungen (z.B. Verlust des Selbstwertgefühls, Antriebsarmut) führen.

## **5. Grundsätze für die systemische Beratung von Arbeitslosen und ihren Familien**

Aus den zuvor dargestellten Ausführungen zu der Dynamik von Arbeit, Arbeitslosigkeit und Familie wird deutlich, dass diese Systeme auf unterschiedlichen Ebenen miteinander verstrickt sind und sich gegenseitig beeinflussen. Lineare Ursache-Wirkungs-Erklärungen können dieser Dynamik kaum gerecht werden. Vielmehr bietet sich eine zirkuläre Sichtweise, die Grundlage der systemischen Beratung ist, an. Die einzelnen Erkenntnisse über Arbeit, Arbeitslosigkeit und Familie können dabei folgende Berücksichtigungen finden:

- (1) Arbeit ist ein Zusammenspiel aus Wollen und Können, also den Bedürfnissen und Ressourcen eines Menschen einerseits und dem Dürfen, den Ressourcen seiner Umwelt andererseits. Erwerbsarbeit ist eine der in unserer Gesellschaft anerkanntesten Formen der Bedürfnisbefriedigung.

Für die systemische Beratung bedeutet dies, dass Hypothesen, Ressourcen und somit auch Lösungen in allen drei Bereichen (Wollen, Können und Dürfen) zu finden sind: Welche Bedürfnisse hat der Arbeitslose? Welche persönlichen Ressourcen können aktiviert oder geschaffen werden? Welche Ressourcen bietet die Umwelt des Arbeitslosen? Welche Ressourcen kann die Familie zur Verfügung stellen? Wie können die Ressourcen der Umwelt und Familie genutzt werden?

- (2) Arbeitslosigkeit ist (nur) ein Problem, wenn dieser Zustand von jemandem als unerwünscht und veränderungsbedürftig angesehen wird und auch prinzipiell veränderbar ist.

In der systemischen Beratung sollte dies bereits im Rahmen der Auftragsklärung berücksichtigt werden: Wer sieht in der Arbeitslosigkeit ein Problem? Wer ist an dem Problem beteiligt? Welche Wünsche und Hoffnungen sind mit dem Ziel, die Arbeitslosigkeit zu beseitigen, verbunden?

Lösungsansätze reichen dabei von der Beseitigung der Arbeitslosigkeit (neuer Zustand) über eine andere Bewertung der Arbeitslosigkeit („positive Umdeutung“) bis hin zum „Akzeptieren des Unveränderbaren“ (vgl. auch SCHLIPPE 1999, S. 104)

- (3) Im Rahmen der Familienentwicklung müssen sich die Familienmitglieder immer wieder neu über die Bedeutung von Arbeit in ihrem Familienleben verständigen und aufgrund dessen ihr Zusammenleben neu gestalten.

Für die systemische Beratung ist es hilfreich, den normativen und nichtnormativen Ereignissen besondere Beachtung zu schenken: Seit wann existiert ein Problem? Fielen zwei Ereignisse zeitlich zusammen?

Lösungen sollten in der Beratung auf unterschiedlichen Ebenen der Familienentwicklung (persönliche Merkmale, Paarbeziehung, materieller und sozialer Kontext) angeregt werden.

- (4) Um die Arbeitslosigkeit als Krise zu bewältigen, sind alternative Handlungsmuster und ausreichende Flexibilität zur Umsetzung dieser Muster zu entwickeln.

Für die systemische Beratung bedeutet dies, dass Ideen zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit nur dann greifen können, wenn alle Familienmitglieder diese Ideen mittragen können. – Welche Ideen gibt es? Gäbe es mehr oder andere Ideen, wenn Flexibilität höher wäre?

## **6. Berufliche Beratung: systemisch gesehen**

Beratungen zum Problem Arbeitslosigkeit finden meist in Beratungsstellen statt, die sich gezielt an arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen richten. Die Frage ist: wie können diese Institutionen die vorgenannten Grundsätze für die systemische Beratung von Arbeitslosen und ihren Familien berücksichtigen?

Berufliche Beratung reicht von der reinen Vermittlung von Informationen über Zugangsmöglichkeiten zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt bis hin zur Beratung in psychischen und sozialen Fragen. So sieht das am 01.01.2005 in Kraft getretene Sozialgesetzbuch II (SGB II) auch das Angebot von psychosozialer Beratung vor. In Fällen, in denen Arbeitslose durch persönliche oder soziale Problemlagen schwer vermittelbar sind, sollen Fallmanager adäquate Beratung anbieten (§ 16 Abs. 2 SGB II).

Es lassen sich also durchaus berufliche Beratungsansätze finden, die alle drei Bereiche des Arbeitsverhaltens, also Wollen, Können und Dürfen berücksichtigen. Jedoch in der praktischen Umsetzung gerät die Beratung an ihre Grenzen:

Psychosoziale Beratung wird oft erst angeboten, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist: So ist psychosoziale Beratung im Sozialgesetzbuch nicht für Arbeitslosengeld I-Empfänger oder Arbeitsuchende, sondern erst für Arbeitslosengeld II-Empfänger vorgesehen. Lediglich Jugendberufshilfe setzt präventiv mit psychosozialer Beratung an. Durch Mittelkürzungen ist diese jedoch teilweise gefährdet.

Fallmanager, die Arbeitslosengeld II-Empfänger mit psychosozialen Vermittlungshemmnissen beraten, sind nicht immer pädagogische oder psychologische Fachkräfte. Außerdem sehen Durchführungsvorschriften der Agentur für Arbeit vor, dass sie mit einem Fallschlüssel von 1 : 75 arbeiten, der zum einen bisher kaum realisiert wurde und zum anderen zu hoch ist, um intensive und kontinuierliche Beratung anzubieten.

Lösungen, die aufgrund fehlender Förder- und Vermittlungsmöglichkeiten oder mangelnder Motivation eher in Richtung „Umgehen mit dem Zustand Arbeitslosigkeit“ gehen, stehen dem institutionellen Auftrag von beruflichen Beratungsstellen entgegen. Ihr Erfolg wird in erster Linie an Vermittlungsquoten gemessen.

Ratsuchende erwarten primär (nicht zuletzt wegen der über Jahrzehnte so praktizierten Beratung) Hilfen, die Qualifizierung und Vermittlung umfassen. Möchte der Berater von einem Arbeitslosengeld II-Empfänger nun auf einmal wissen, wie die private Situation ist, reagieren die Ratsuchenden häufig mit Ablehnung und Skepsis. Zudem ist die Doppelrolle der Berater problematisch, die einerseits Hilfen einschließt, aber auch Kontrolle. Fragen nach der privaten Lebenssituation können so schnell als Indiziensuche für Sozialbetrug missverstanden werden.

Unabhängig von diesen Hürden, die sich momentan in der Praxis zeigen, habe ich im Rahmen meiner Tätigkeit in einer Beratungsstelle für junge arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen ein Grundschema entwickelt, in das systemische Denkansätze und Beratungstechniken eingeflossen sind. Das Konzept sollte dabei zwei Grundansprüchen genügen:

1. Das Spektrum der beruflichen Beratung beginnt bei der Vermittlung von Wissen und reicht bis zur Beratung in psychischen und sozialen Fragen. Insbesondere die Vermittlungsarbeit ist eine der Haupterwartungen der Ratsuchenden, die eine berufliche Beratungsstelle aufsuchen.
2. Systemische Grundsätze und Techniken sollen in die berufliche Beratung integriert sein. Dies bietet sich vor allem dort an, wo die Beratung über die reine Vermittlungstätigkeit hinausgeht: z.B. bei der Berufsfindung (Was will ich? Was kann ich?) oder der Beseitigung von Vermittlungshemmnissen (z.B. familiäre Konflikte, persönliche Probleme).

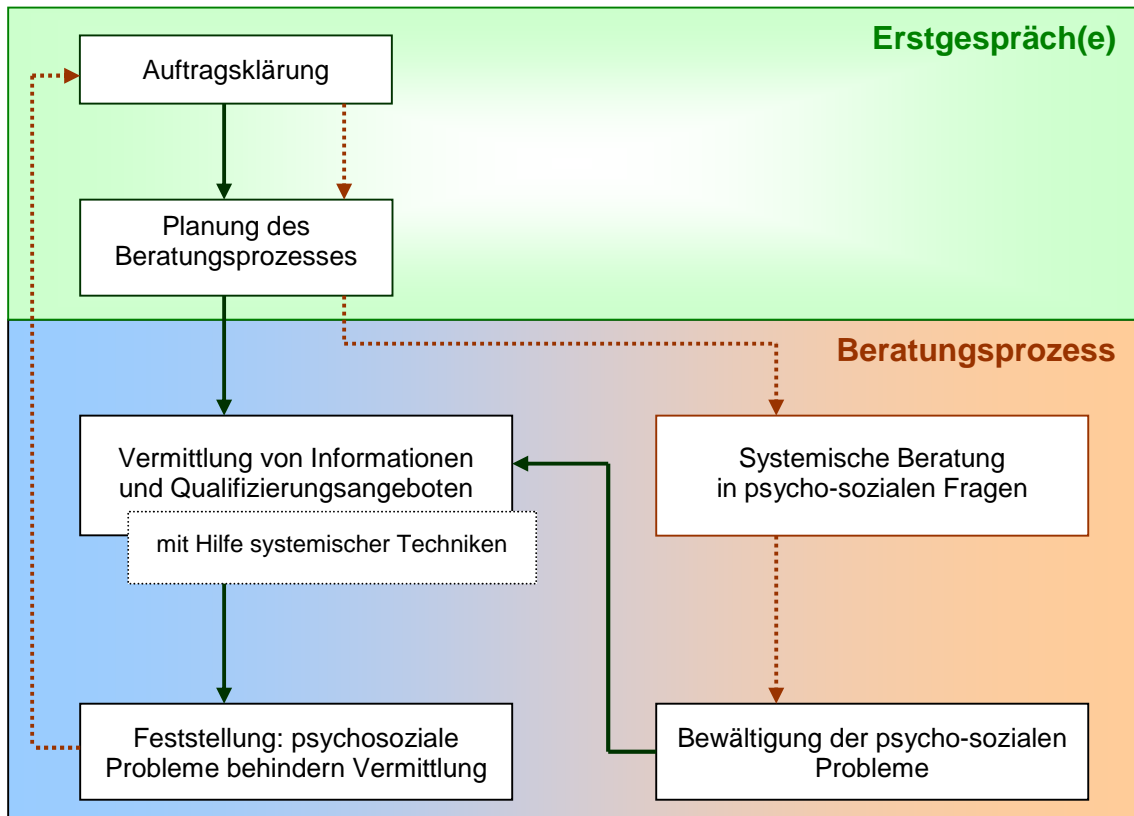


Abb. 7 Systemisches Schema der beruflichen Beratung

## 1. Erstgespräch(e)

Im Erstgespräch sind zunächst der Überweisungskontext und die Erwartungen an die Beratung zu thematisieren. Hier kann schon deutlich werden, wer tatsächlich das Problem mit dem Zustand Arbeitslosigkeit hat und wer eigentlich die Beratung erwünscht (z.B. der Arbeitslose selbst, der Partner, der Gesetzgeber?).

Die Fragen im Erstgespräch dienen dazu, Informationen über die Wirklichkeits- und Möglichkeitskonstruktionen zu erhalten. Sie orientieren sich dabei an den drei Faktoren, die zum Arbeitsverhalten beitragen. Fragen nach den kurzfristigen und langfristigen beruflichen Zielen und der Bedeutung von Arbeit für das eigene Leben geben Hinweise über die Motivation, also das *Wollen* des Ratsuchenden. Neben Fragen nach dem *Können*, also den persönlichen Ressourcen wie Schulbildung, Berufserfahrungen sowie persönliche Stärken wird auch gefragt, ob und inwiefern diese Ressourcen schon aktiviert wurden. Außerdem sollte gefragt werden, wo der Ratsuchende eine Erweiterung seiner Kompetenzen für möglich hält (z.B. durch Schulung oder Berufspraxis). Nicht zuletzt ist der Bereich des *Dürfens* zu hinterfragen: Wie hoch sind die Chancen, dass berufliche Ziele mit den eigenen Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt verwirklicht werden dürfen? Welche Pflichten gibt es in der Familie? Ist die Kinderbetreuung gesichert? Ist der Ratsuchende mobil; wie sind die öffentlichen Verkehrsanbindungen?

Diese und ähnliche Fragen bilden die Basis für die Formulierung des Auftrages und der Planung der einzelnen Beratungsschritte. Oft wird an dieser Stelle ein Auftrag stehen wie beispielsweise „Helfen Sie mir, eine Arbeitsstelle als ... zu beginnen“. An

einen derartigen Auftrag schließt sich die Beratung in Form von Vermittlung von Informationen an.

Im Erstgespräch kann jedoch bereits deutlich werden, dass der Ratsuchende Probleme hat, die einer Arbeitsaufnahme entgegenstehen. Denkbar sind mangelnde Berufsorientierung, Konflikte in der Familie, Suchtproblematik, psychische Belastung durch Schulden, Resignation, eingeschränkte soziale Umgangsformen. Hieraus kann sich zunächst ein Auftrag ergeben, dessen Ziel die Erlangung der Arbeitsfähigkeit ist. An derartige Aufträge schließt sich die systemische Beratung an.

## 2. Beratungsprozess

Die Vermittlung von Informationen und Qualifizierung dient vor allem dazu, die persönlichen Ressourcen und die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Sie umfasst beispielsweise das Erstellen von Bewerbungsunterlagen, die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, die Unterstützung bei der Stellensuche, die Vermittlung in Qualifizierungsmaßnahmen.

Hier können systemische Techniken einfließen. So können beispielsweise mit *zirkulären Fragen* Lösungsideen und Positionen von den Beteiligten thematisiert werden. Die Priorität von Lösungsideen lässt sich mit *Skalierungsfragen* erarbeiten. Hilfreich ist es auch, Realisierungschancen mit Hilfe von *Prozentfragen* zu erörtern: Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie einen Arbeitsplatz als ... finden? Wird diese Frage über mehrere Beratungen gestellt, lässt sich erkennen, ob die Hoffnung steigt oder sinkt, woran sich die Frage anschließt, wie sich diese Veränderung erklären lässt. Gerade bei länger andauernder Arbeitslosigkeit wird so deutlich, dass es in diesem Zustand Bewegung gibt. Das Empfinden von Stillstand wird so *verflüssigt*.

Im Laufe der Beratung kann sich herausstellen, dass es doch psychosoziale Probleme gibt, die der Vermittlung in Arbeit entgegenstehen, die aber im Erstgespräch nicht sofort deutlich wurden oder sich erst später entwickelt haben. In diesem Fall wird die Beratung inhaltlich angepasst, indem über eine neue Auftragsklärung und Beratungsplanung der Schwerpunkt auf eine Beratung im psychosozialen Bereich gesetzt wird.

Die systemische Beratung in psychosozialen Fragen kann sich des gesamten Spektrums an systemischen Techniken bedienen. Beispielhaft seien jedoch hier einige Inhalte benannt:

**Systemzeichnungen:** Im Rahmen der beruflichen Orientierung (Was kann ich? Was will ich? Was wollen andere? Was sind meine Stärken?) bietet sich die Arbeit mit Systemzeichnungen an. So kann mit der *VIP-Karte* die Position von den wichtigsten Personen im Leben des Ratsuchenden zu diesen Fragen besprochen werden (vgl. auch HERWIG-LEMPPE 2004). Auch die Arbeit mit *Familienbrett* und *Genogramm* ist denkbar, insbesondere wenn die Probleme die Familie betreffen.

**Rollenspiele:** Gilt es die sozialen Kompetenzen zu fördern oder die Gesprächsführung zu trainieren, um in Kontakt mit potentiellen Arbeitgebern sicherer zu werden oder Konfliktlösungsstrategien zu erlernen, bieten sich Rollenspiele an, bei denen beispielsweise ein Vorstellungsgespräch simuliert wird oder eine klassische Konfliktsituation am Arbeitsplatz. Der Ratsuchende kann dabei auch eine andere Perspektive einnehmen.

Externalisierung: Angst vor dem Versagen in Einstellungstests oder Vorstellungsgesprächen kann beispielsweise mit Externalisierung begegnet werden. Das Externalisieren hilft, das Problem und die Person zu unterscheiden und so die Beziehungen zwischen beiden herauszuarbeiten: Wie sieht die Angst aus? Wann und wie lädt die Angst Sie ein, sich unsicher zu fühlen? Wovor beschützt die Angst sie? Wann bedrängt sie Sie am meisten? Wann bleibt sie einfach im Warteraum und warum traut sie sich dann nicht herein?

Wunderfragen: Manche Ratsuchenden sind so belastet mit Problemen, dass sie keine Perspektive sehen und Fragen, was sie gern beruflich machen möchten, nicht beantworten können. Hier können Wunderfragen helfen. Sie lassen Raum zum Phantasieren und zum Vergessen aller Hindernisse. So lässt sich ein Bild von der Zukunft gestalten und dem Ratsuchenden kann plausibel werden, was der Lohn für einen beschwerlichen Weg sein kann.

In dieser und anderer Weise lassen sich psychosoziale Probleme in der beruflichen Beratung thematisieren. Mit zunehmender Lösung derartiger Probleme kann letztendlich zur Beratung in Form von Vermittlung übergegangen werden.

Insgesamt habe ich während meiner Beratungsarbeit nach diesem Schema festgestellt, dass sich systemische Grundsätze und Techniken in der beruflichen Beratung als hilfreich erweisen. Abschließend sei noch anzumerken, dass die Ratsuchenden das Angebot, in einer Beratungsstelle für Arbeitslose auch psychosoziale Beratung in Anspruch nehmen zu können, gut annehmen, wobei jedoch eine gewisse Transparenz entscheidend ist. Das heißt, ich benenne die einzelnen Beratungstermine unterschiedlich: z.B. Bewerbungstraining, Informationsgespräch, Beratungsgespräch zum Thema Berufsorientierung. Hierdurch wird deutlich, dass es einen Unterschied gibt zwischen reiner Informationsvermittlung einerseits, bei der ich beispielsweise ganz klar sage, welche Erwartungen Arbeitgeber an eine Bewerbungsmappe haben, und andererseits systemischer Beratung zu bestimmten Fragen, wo ich mich mit eigenen Ideen deutlich zurückhalte und den Fokus vielmehr auf die Ideen des Ratsuchenden und seiner Umgebung lege.

## **6. Fazit**

Arbeit ist ein Zusammenspiel aus Wollen, Können und Dürfen, also den persönlichen Bedürfnissen und Ressourcen sowie den Ressourcen der Umwelt. Die Bedeutung von Arbeit ist für jeden Einzelnen und seine Familie unterschiedlich und unterliegt einer stetigen Veränderung durch die persönliche Entwicklung und die Entwicklung der Partnerschaft und der materiellen und sozialen Ressourcen. Es gibt Strategien zur Bewältigung von Arbeitslosigkeit. Jedoch müssen der Arbeitslose und seine Familie in der Lage sein bzw. in die Lage versetzt werden, diese Strategien zu aktivieren. Systemische Grundsätze und Techniken können in die berufliche Beratung integriert werden. Auch wenn sich in der praktischen Umsetzung Hürden auftun, liegt es letztendlich an jedem Berufsberater selbst, ob und inwiefern er systemische Beratungsansätze in seine tägliche Arbeit einfließen lässt und so den Ratsuchenden hilft zu arbeiten oder wie Pablo Picasso es sagen würde: zu atmen.

## 7. Literatur

- GRAU, Ina; BIERHOFF, Hans-Werner (Hg. 2003): Sozialpsychologie der Partnerschaft. Berlin (Springer).
- HERWIG-LEMP, Johannes (2004): Die VIP-Karte – ein einfaches Instrument für die Systemische Sozialarbeit. In: Kontext. Zeitschrift für Systemische Therapie und Familientherapie. Band 35, Heft 4 (2004).
- JACKSON, Paul R. (1990): Individuelle und familiäre Bewältigung von Arbeitslosigkeit. In: Schindler, H. u.a. (Hg.): Familienleben in der Arbeitslosigkeit.
- MINUCCHIN, Salvador (1997): Familie und Familientherapie: Theorie und Praxis struktureller Familientherapie. Freiburg (Lambertus)
- MORGENROTH, Christine (2003): Arbeitsidentität und Arbeitslosigkeit – ein depressiver Zirkel. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. 06-07/2003
- ROSENSTIEL, Lutz von u.a. (Hg., 1999): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. Stuttgart (Schäfer-Poeschel)
- SCHINDLER, Hans; WACKER, Ali; WETZELS, Peter (Hg.) (1990): Familienleben in der Arbeitslosigkeit. Ergebnisse neuerer europäischer Studien. Heidelberg (Asanger).
- SCHINDLER, Hans; WETZELS, Peter (1990): Familiensysteme in der Arbeitslosigkeit. In: Schindler, H. u.a. (Hg.): Familienleben in der Arbeitslosigkeit.
- SCHLIPPE, Artist von; SCHWEITZER, Jochen (1999): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. Göttingen (Vandenhoeck)
- SCHNEEWIND, Klaus; WUNDERER, Eva (2003): Prozessmodelle der Partnerschaftsentwicklung. In Grau; Bierhoff (Hg.): Sozialpsychologie der Partnerschaft.
- SOZIALGESETZBUCH II: Bundesgesetzblatt I Nr. 40/2004 zum 31.07.2004.  
[www.sozialgesetzbuch.de](http://www.sozialgesetzbuch.de)