



Kommunale  
Jobcenter –

**Stark.  
Sozial.  
Vor Ort.**

Kommunales  
**jobcenter**  
Lahn-Dill 

**Erfahrungen  
mit**

**JOBS**

## IMPRESSUM

Kommunales Jobcenter Lahn-Dill  
Eduard-Kaiser-Straße 38  
35576 Wetzlar

---

Wetzlar 2021

An dieser Broschüre haben mitgewirkt: Georg Weidmann, Kerstin Naumann,  
Katja Büttgen, Marlies Polkowski, Sabine Loß

Die Fotos in dieser Broschüre (ausgenommen Seite 3 und Seite 26) stammen aus einer der aktuellen Zertifizierungswochen für JOBS-Coaches, die vom 3.–7.5.2021 mit Mitarbeitenden des Jobcenters und zwei Mitarbeitenden eine Bildungsträgers stattfand.

**Erfahrungen  
mit**

**JOBS**

## INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	3
Prof. Blonk berichtet	4
Die Ursprünge von JOBS: Von Michigan nach Wetzlar	7
JOBS – Eine auf Theorie basierende präventive Intervention	8
Die Fünf Komponenten von JOBS	8
Warum JOBS wirkt: Selbstwirksamkeit nach Bandura	12
Ein Blick in die praktische Durchführung	14
Die Übungen in wiederkehrenden Schritten	16
Triaden	17
Die »Impfung« gegen Rückschläge	19
Wirksamkeit	20
Erfahrungen des kommunalen Jobcenters Lahn-Dill	22
Übertragbarkeit der Methode JOBS	25
Die Erfahrungen einer JOBS-Coachin	26
Stimmen von Teilnehmer*innen	29
Kontakte	34

# Vorwort

---

2010 holte Peter Dubowy als Vorstand des Jobcenters Lahn-Dill die Methode JOBS aus den Niederlanden in den Lahn-Dill-Kreis. Mitarbeitende des Jobcenters und auch Mitarbeitende von einzelnen Trägern wurden von Prof. Roland Blonk und Dr. Saar Langelaan qualifiziert. Die ungewöhnliche Art des Umgangs mit arbeitslosen Menschen war in ihrer Konsequenz bis dahin in Deutschland kaum bekannt und stieß zunächst auf Skepsis.

Die Integrationserfolge konnten diese Vorbehalte jedoch sehr schnell ausräumen. Heute, zehn Jahre später, findet JOBS nun nach und nach den Weg in verschiedene andere Vermittlungskonzepte in Deutschland. Gerade startet zum Beispiel eine bundesweite Studie mit Jobcentern im Auftrag der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung mit einem JOBS Programm, das sich an finnische Erfahrungen anlehnt.

Die Erfolge sprechen für sich und auch im Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill, wollen wir die Methode künftig noch intensiver nutzen. So finden Elemente der Methode als Module auch Eingang in andere Maßnahmen und Schulungs-Konzeptionen. Aktuell, 2020 und 2021, qualifiziert Prof. Roland Blonk gemeinsam mit Dr. Saar Langelaan 24 Mitarbeitende des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill und 4 Mitarbeiterinnen eines Trägers für die Durchführung der JOBS-Methode in unserem Haus.

Wir glauben, mit der JOBS-Methode einen zielführenden Beratungsansatz für unsere Kundinnen und Kunden zu haben, der die speziellen und individuellen Voraussetzungen berücksichtigt und den Weg zur sozialen und beruflichen Integration ideal unterstützt.



*Marlies Polkowski*  
Vorstand



*Sebastian Kleist*  
Vorstand

## Prof. Blonk berichtet

---

»Im Jahr 2001 tauchte ich zum ersten Mal in die Welt des JOBS-Programms ein. Zu dieser Zeit war ich in Baltimore, um das Programm zu sehen und um es aus nächster Nähe zu erleben. Danach traf ich in Ann Arbor die Professoren Richard Price und Amiram Vinokur am Präventionszentrum der Universität Michigan sowie Steve Barnaby, einen erfahrenen Ausbilder bei JOBS. Ich hätte mir nicht vorstellen können, welche Auswirkungen dieses Treffen auf meine Arbeit und mein Leben als Wissenschaftler haben würde.

Übrigens bin ich nicht der Einzige, der es auf diese Weise erlebte. Heute, fast zwanzig Jahre später, ist JOBS immer noch einzigartig als Methode und geht weit über die üblichen Bewerbungstrainings von Arbeitssuchenden hinaus.

Wie ist das möglich, wie kann eine relativ kurzfristige präventive Intervention wie JOBS, die darauf abzielt, Arbeitssuchende bei der Arbeitssuche zu unterstützen, so viel Einfluss haben? Ich denke, es gibt (mindestens) zwei Elemente, die dabei eine wichtige Rolle spielen:

Zunächst sind da als Element die Prinzipien, auf denen das Programm aufgebaut ist, die in ihrer tiefen Wirksamkeit wissenschaftlich belegt sind. JOBS wurde in den frühen 1980er Jahren sehr sorgfältig und mit großer wissenschaftlicher Präzision aufgebaut und ist als präventive Intervention umfassend erforscht.

Exemplarisch beschreibe ich hier eines der Prinzipien, auf denen JOBS aufgebaut ist ausführlicher nämlich das Prinzip der »Schaffung einer sicheren Gruppe«. Das klingt in der Theorie offensichtlich, ist aber nicht offensichtlich, wenn es um die Praxis geht. Die Coaches sind deshalb auch immer zu zweit und arbeiten ständig bewusst daran, diesem Grundprinzip der Sicherheit Gestalt zu geben.

Das gelingt durch ein positives Menschenbild, echtes Interesse an den Teilnehmenden und positives, spezifisches Feedback. Diese Sicherheit ist entscheidend, denn sonst trauen sich die Teilnehmenden nicht, ihre wirklichen Probleme, ihre erlebten Hindernisse und ihre Überzeugungen zu zeigen und zu diskutieren.

Infolgedessen werden sie keine ausreichenden Strategien entwickeln, um mit diesen Hindernissen und anderen negativen Aspekten im Suchprozess umzugehen. Ihr Ar-

Prof. Dr. Roland Blonk, Professor für Human Resource Studies an der der Universität Tilburg und an der North West University (Südafrika), leitender Wissenschaftler am TNO Institut für angewandte wissenschaftliche Forschung in den Niederlanden. Sein Forschungslehrstuhl »Inclusive innovation of work« konzentriert sich darauf, wie Arbeits- und Reintegrationsfachkräfte die berufliche Wiedereingliederung von Arbeitslosen mit Sozialleistungen besser unterstützen können.



beitsuchprozess wird schneller ins Stocken geraten und ihre Perspektive wird verblasen. Weil es das ist, was JOBS tut, bietet es Perspektiven, Arbeit zu finden, indem es ihr Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten und ihre selbstregulierenden Fähigkeiten stärkt. Zu diesem Zweck werden die Gruppe und der Gruppenprozess eingesetzt, und die Sicherheit ist als Prinzip einer der entscheidenden Kontextfaktoren.

Neben den Prinzipien ist das zweite Element, die umfassende Wirkung aller JOBS Techniken auf die Lebenseinstellung der Teilnehmenden und der Coaches. Im Training werden sie eingesetzt, um Verhaltensänderung der Teilnehmenden zu erreichen. Sie sind jedoch allgemein verwendbar und beeinflussen auch die Coaches selbst in ihrem eigenen Leben und ihrer eigenen Entwicklung.

Aufgrund dieser Wirksamkeit und Anerkennung lernen die Coaches schnell, diese Techniken anzuwenden und den Teilnehmenden mit hohem Einfühlungsvermögen zu begegnen. So verändert sich auch die Haltung der Coaches, was bekanntlich gar nicht so einfach ist. Wegen diesen positiven Auswirkungen auf den Gruppenprozess sind Train-the-Trainer-Programme daher immer ein Teil der Arbeit.

Dies war auch 2011 der Fall, als wir die erste JOBS-Coaches-Qualifizierung in Wetzlar durchführten und der Vorstand des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill, Peter Dubowy, am Ende dieser Woche in den Raum kam. Er bemerkte und äußerte sofort die andere Atmosphäre und was das Training den Teilnehmenden gebracht hatte.

Diese Erfahrung ist bis heute lebendig geblieben, wie ich Ende 2019 deutlich merkte, als ich für die Planung weiterer JOBS-Coaches-Qualifizierungen wieder in Wetzlar war. Neben der herzlichen Begrüßung und der Führung durch das Haus, gab es noch etwas anderes, das mich berührt hat.

Die Prinzipien von JOBS sind in die Gestaltung des Gebäudes, die Arbeitsprozesse und andere Aspekte der Organisation eingeflossen: Keine Schranken, keine Bewachung, sondern eine offene Haltung gegenüber Menschen, die Unterstützung brauchen, um sich einen Platz auf dem Arbeitsmarkt zu erobern.

Ich denke, das ist der richtige Weg. Es geht nicht unbedingt um das JOBS-Training, sondern um die Prinzipien, auf denen es aufgebaut ist. Diese Prinzipien können in verschiedenen Formen Gestalt annehmen, zum Beispiel in den JOBS-Trainings, aber auch im individuellen Coaching.

In den Niederlanden arbeiten wir mit vielen, verschiedenen Kommunen zusammen, um diese Grundsätze nicht nur bei der Beratung von Arbeitsuchenden, sondern auch bei der Einbeziehung von Arbeitgebern und bei der Gründung von Organisationen umzusetzen.

Es ist wunderbar zu sehen, wie dies in Wetzlar unter der Vision und Führung von Peter Dubowy Gestalt angenommen hat und wie dies in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden wird.«

*Prof. Dr. Roland WB Blonk, Leiden, Niederlande, 2020*



# Die Ursprünge von JOBS: Von Michigan nach Wetzlar

---

JOBS entstand als Teil eines größeren Forschungsprogramms am Michigan Prävention Research Center mit dem Ziel, »ein präventives Interventionsprogramm zu entwickeln und zu testen, das arbeitslosen Menschen hilft mit dem Verlust von Arbeit umzugehen und erfolgreiche Strategien zu entwickeln, um qualitativ hochwertige Beschäftigung zu finden« (Curran, Wishart & Gingrich, 1999).

Dieses Ziel entstand aus einer Reihe von Studien zur Wirkung von Arbeitslosigkeit auf die psychische Gesundheit. Es zeigte sich, dass Arbeitslosigkeit mit der Verschlechterung der psychischen Gesundheit einher geht, aber auch, dass sich mit der Wiederaufnahme einer Beschäftigung der psychische Gesundheitszustand wieder auf das Niveau von vor dem Verlust der Arbeit zurückbildet.

Es wurde eine erste Version von JOBS als ein präventives Interventionsprogramm designed und 1986 getestet. Es folgten vielversprechende follow-up Studien und 1990 der Lela Rowland Prevention Award der National Mental Health Association. Für JOBS II wurde das ursprüngliche präventive Interventionsprogramm in größerem Umfang repliziert und bedeutende Verbesserungen in Design und Evaluation durchgeführt. JOBS bekam die Form eines fünftägigen Seminars, das sich auf Strategien und Fähigkeiten zur Arbeitssuche konzentriert.

2001 kam dann Prof. Roland Blonk zum ersten Mal in Kontakt mit JOBS II. Auf dieser Basis von JOBS II entwickelte er das Bewerber\*innen-Training »Skills – Winning New Jobs«, das dann wiederum die Grundlage für die JOBS-Wochen des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill darstellt.

# JOBS – Eine auf Theorie basierende präventive Intervention

---

JOBS wurde als ein Teil eines größeren Forschungsprogramms am Michigan Prävention Research Center angelegt, das von einer schädlichen Wirkung der Arbeitslosigkeit auf die psychische und physische Gesundheit der Menschen ausgeht. Die Ursache liegt darin, dass Arbeitslosigkeit das Gefühl der eigenen Kompetenz und Selbstwirksamkeit schwächt. Der nachhaltige Erfolg einer Maßnahme, welche die notwendigen Fähigkeiten und Motivation für die Arbeitsuche fördern möchte, ist eng damit verbunden, ob es gelingen kann die Motivation und Lernbedürfnisse zu adressieren. Daraus leiten sich die folgenden Maßnahmen und Ziele ab, die das Empowerment der Teilnehmenden unterstützen sollen:

- » Stärken des Selbstbewusstseins und der Selbstwirksamkeit durch kontinuierliche, positive Rückmeldung. Dieses Grundprinzip der JOBS-Methode heißt FINDING THE GOLD !
- » Erarbeiten der nötigen Softkills zum erfolgreichen Netzwerken, um mit potentiellen Arbeitgebern in Kontakt zu kommen und ein Bewerbungsgespräch erfolgreich durchführen zu können
- » Vorbereitung auf die Bewältigung von Rückschlägen

Diese Ziele erreicht JOBS Präventionsprogramm mit fünf Methoden-Komponenten, die einander ergänzen und alle zur Stärkung von Selbstwirksamkeitserfahrungen der Teilnehmenden beitragen.

## Die Fünf Komponenten von JOBS

Die fünf Basiselemente der Jobs-Methode zur Stärkung der Selbstwirksamkeit und zur Aktivierung der Fähigkeiten zur Problemlösung. Es führen **immer zwei Coaches** eine JOBS-Woche gemeinsam durch.



## 1. Methoden des aktiven Lehrens und Lernen

Die Coaches fordern die Teilnehmenden auf, die Lösungen selbst zu finden. Sie laden dazu ein und geben konsequent selbst keine Lösungen. Die Lernenden werden so aktiv in den Lernprozess eingebunden und bringen ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten gestaltend ein. Zentral sind Gruppendiskussionen, Brainstorming und andere Aktivitäten bei denen die Teilnehmenden gemeinsam aktiv an ihren Themen arbeiten, eigene Lösungen entwickeln und diese immer wieder üben.

## 2. Soziale Unterstützung von der Gruppe und den Coaches

Der Gruppenprozess, mit seinem motivierenden und bestärkenden Einfluss, wird durch die Gruppe geschaffen. Dies erfordert eine besondere Einstellung der Coaches. Sie ermöglichen es, während einer JOBS-Woche, mit ihrer positiven Grundhaltung und Sprache, allen auftretenden Situationen zu begegnen. Die Coaches zeigen Empathie und

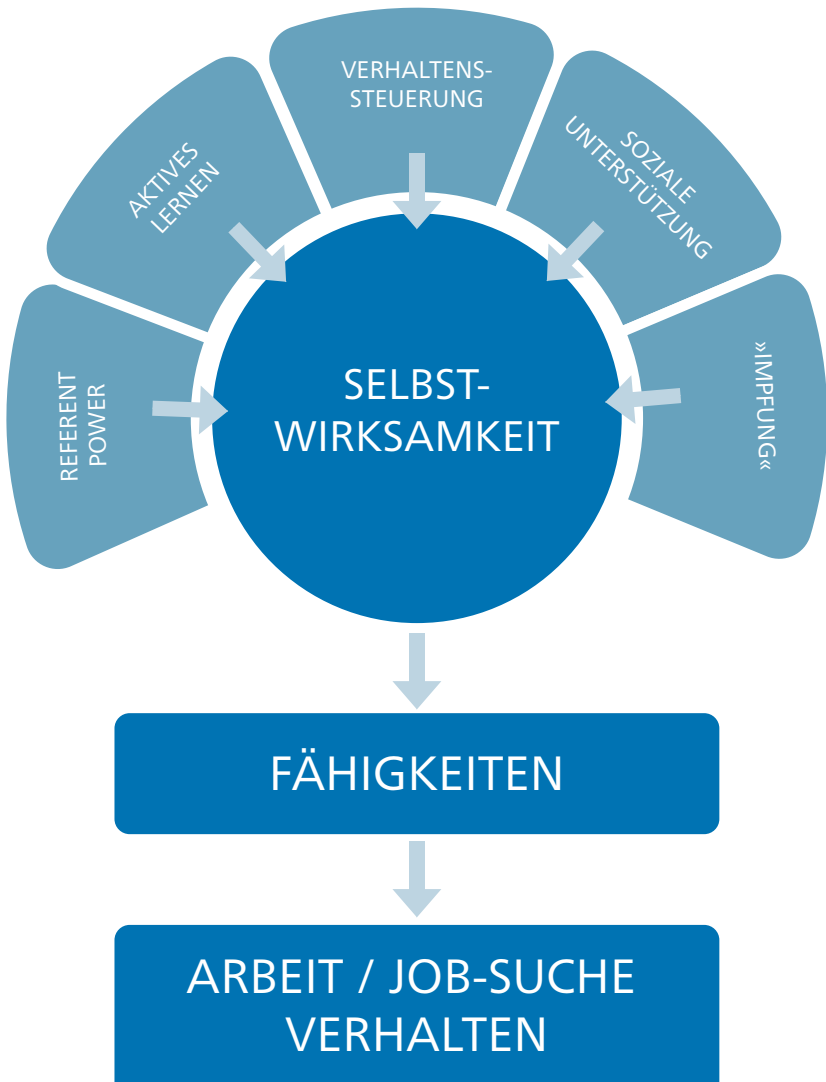
ermutigen. Sie demonstrieren Unterstützung der Teilnehmenden und stimulieren so unterstützend das soziale Verhalten der Teilnehmenden. Die Coaches geben spezifisches, ausschließlich positives Feedback. Sie vertrauen auf die Prozesse in der Gruppe und den daraus entstehenden Lösungsansätzen. Diese Grundhaltung, der Gruppe gegenüber, wird in der Ausbildung der Coaches »Trust the Prozess« (Vertraue dem Prozess) bezeichnet.

Um diese Grundhaltung einzuüben, werden die Mitarbeiter\*innen in einer umfassenden Schulung auf ihre besondere Coaching-Rolle vorbereitet und die notwendigen Fähigkeiten trainiert.

Die aus diesen Prozessen entstehende soziale Unterstützung durch eine empathische und validierende Gruppe schafft für die Einzelnen eine stressreduzierende und problemlöseorientierte Umgebung. In diesem Zusammenhang soll im nächsten Kapitel noch auf die Selbstwirksamkeit (Bandura 1977) eingegangen werden.

### **3. Einfluss der Coaches auf die Teilnehmer\*innen – Referent Power**

Der motivierende und bestärkende Einfluss basiert auf der *Referent Power* nach French & Raven (1959) und bezieht sich auf die Identifikation der Teilnehmenden mit den Coaches, die als zu respektierende und wertschätzende Personen wahrgenommen werden. Je stärker die Identifikation, desto stärker ist auch der Einfluss den die Coaches ausüben können, um positive Veränderungen bei den Teilnehmenden zu fördern. Es ist elementar, dass die Coaches eine auf Vertrauen basierte Beziehung während des Seminars aufbauen und durch eigene Offenheit die wahrgenommene soziale Distanz reduzieren können. Vorbehaltlose Wertschätzung der Teilnehmenden durch die Coaches unterstützt die Teilnehmenden, sich der Gruppe als auch den Coaches gegenüber zu öffnen. Positives Feedback für die Verhaltensweisen und Äußerungen der Teilnehmenden bestärken die Teilnehmenden in der Wahrnehmung ihrer eigenen Kompetenzen. Dies wird in der Ausbildung der Coaches auch als Prinzip »Finding the Gold« (Finde das Gold) bezeichnet. Durch das Vertrauen der Teilnehmenden in die Coaches und die Gruppe werden wertvolle, motivierende und selbstbewusstseinsstärkende Situationen geschaffen.



#### **4. Steuerung von Verhalten**

Die Coaches leben das erwünschte, effektive Verhalten vor. Sie ignorieren negatives Verhalten und geben ausschließlich positives, spezifisches Feedback. Damit bestätigen sie immer wieder positives Verhalten und Lösungen.

#### **5. Vorbereitung auf die Bewältigung von Rückschlägen – die »Impfung«**

Rückschläge bei der zukünftigen Arbeitsuche lassen sich nicht vermeiden und können sich demotivierend und hemmend auf das weitere Verhalten der Teilnehmenden auswirken. Ein wichtiger Aspekt von JOBS ist es daher, die Teilnehmenden auf Rückschläge vorzubereiten. Um mit negativen Ergebnissen und Rückschlägen angemessen umgehen zu können, entwickeln die Teilnehmenden in einem Gruppenproblemlöseprozess miteinander ein für sie passendes Repertoire an Verhaltensweisen zur Problemlösung. Diese Übung wiederholt sich an den Tagen der JOBS-Woche immer wieder zu unterschiedlichen Themen und erfolgt in drei Schritten:

Erster Schritt: Die Teilnehmenden identifizieren mögliche Rückschläge, Hindernisse oder Schwierigkeiten. Sie tragen die Punkte zusammen, die die benannte Situation so schwierig machen. (Brainstorming in der Gruppe)

Zweiter Schritt: Die Teilnehmenden tragen alle Ideen zusammen, die dazu beitragen könnten, die genannten Schwierigkeiten zu überwinden. (Brainstorming in der Gruppe)

Dritter Schritt: Die Teilnehmenden wählen öffentlich aus den Lösungsideen die für sie individuell tauglichen Ideen aus. (Visuelle Markierung der Auswahl durch Klebepunkte)

## **Warum JOBS wirkt: Selbstwirksamkeit nach Bandura**

Was genau ist Selbstwirksamkeit? »Selbstwirksamkeit kann definiert werden als die subjektive Gewissheit, dass neue und schwierige Anforderungen auf Grund der eigenen Kompetenz zu bewältigen sind. Dabei geht es nicht um Aufgaben die durch einfache Routine zu lösen sind, sondern um solche, deren Handlungsprozess Anstrengung und Ausdauer zur Bewältigung benötigen« (Jerusalem & Hopf, 2002). Daraus folgt,

dass das Verhalten und Handeln der Menschen nicht nur durch äußere Konsequenzen, sondern auch durch kognitive Bewertungen gelenkt werden.

Der kanadische Psychologe Albert Bandura unterscheidet zwischen der Ergebniserwartung (Outcome Expectancy) – also der Erwartung, dass ein gegebenes Verhalten zu einem gewünschten Ergebnis führt – und der Selbstwirksamkeitserwartung (Efficacy Expectancy) – also der Erwartung, dass man selbst dieses Verhalten auch zeigen kann, um das Ziel zu erreichen.

Diese Unterscheidung ist wichtig, da jemand durchaus annehmen kann, dass ein Verhalten zu einem bestimmten Ziel führen würde, aber gleichzeitig ernsthafte Zweifel daran hat, dass hierfür nötige Verhalten zeigen zu können. Der Glaube an die eigenen Fähigkeiten hat einen starken Einfluss darauf, ob das notwendige Verhalten gezeigt und ob das Verhalten aufrechterhalten wird, wenn Schwierigkeiten auftreten.

Personen mit niedriger Selbstwirksamkeitserwartung mögen vielleicht glauben, dass die gelehrt Methoden aus einem Bewerbertraining funktionieren, aber das heißt nicht, dass sie auch glauben diese Methoden tatsächlich selbst anwenden zu können. Damit bleibt das Training wirkungslos.



Dr. Saar Langelaan, promovierte Arbeitspsychologin (Universität Utrecht), wissenschaftliche Mitarbeiterin des TNO Institut in den Niederlanden in den Bereichen Wiedereingliederung, Methodische Handeln und Selbstmanagement. Sie leitet als verhaltenspsychologische Trainerin und Coachin das niederländische Trainingsunternehmen Thabor.

# Ein Blick in die praktische Durchführung

## Das Gruppensetting:

Die JOBS-Woche strahlt in allen ihren Elementen ein »Willkommen sein« und ein wertschätzendes »Angenommen sein« aus. Sie findet an fünf aufeinander folgenden Tagen vormittags statt, sodass auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rücksicht genommen wird. Die Räumlichkeiten sind groß genug für Gruppenarbeit und wirken in ihrer Atmosphäre hell und freundlich. Ein Stuhlkreis baut soziale Distanz ab. Dieses Setting bietet die Sicherheit, die notwendig ist damit sich Teilnehmende auf persönliche Veränderungen in so kurzer Zeit einlassen können. Kalt- und Warmgetränke sowie Snacks unterstützen die positive Atmosphäre.

Die Gruppe selbst hat eine Größe von 10 bis maximal 15 Personen. Eine heterogene Zusammensetzung (Geschlecht, Alter, Bildung, Familienstand, bisherige berufliche Erfahrung usw.) ist dabei wichtig, um möglichst viele unterschiedliche Sichtweisen auf die Themen der Woche und die damit verbundenen Lösungsansätze zu erhalten.

## Die Coaches

Die Aufgabe der beiden Coaches während der JOBS-Woche ist es, über ihre durchgehend positive Sprache in ihrer Kommunikation untereinander und mit den Teilnehmenden





den die positiven Gruppenprozesse zu fördern. So fungieren sie selbst als Anschauungsmodell. Sie führen die Themen ein, steuern die Prozesse und behalten die ganze Gruppe jederzeit im Blick. Sie stärken die Selbsterfüllungserwartung jeder einzelnen Person indem sie die Referent Power wirken lassen. Dabei stützen sie sich auf die ausgearbeitete Anleitung (Manual), in der jeder Tag der JOBS-Woche Schritt für Schritt bis in die Dialoge hinein präzise beschrieben ist.

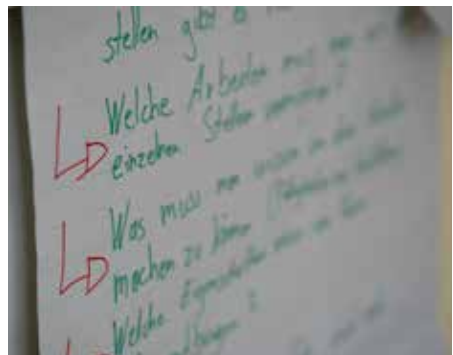
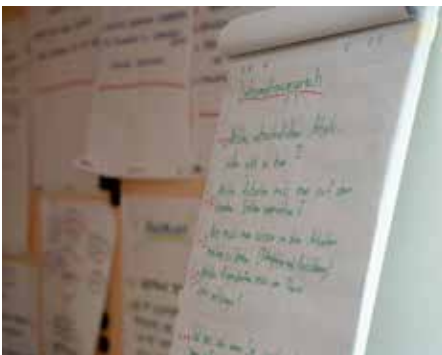
### Der Ablauf:

Die einzelnen Tage der JOBS-Woche verlaufen nach einer festgelegten Anleitung, der die Coaches exakt folgen. Alle Lernschritte und Übungen sind für jeden einzelnen Tag in ihrer Reihenfolge festgelegt und beschrieben. So haben die Coaches jederzeit den Überblick, an welcher Stelle sich die Gruppe gerade befindet. Auch die Handouts und die Dialoge der Demonstrationen sind schriftlich festgelegt. Zu Beginn der Woche wird die Gruppe mit der Arbeitsweise während der JOBS-Woche bekannt gemacht und lernt sich untereinander kennen. Dabei haben die Coaches noch große Redeanteile. Sie moderieren die Themen an, beobachten und begleiten die Gruppe. Über den Verlauf der Woche geben die Coaches immer mehr Anteile an der Gestaltung an die Gruppe ab.

Folgende Themen verteilen sich auf die fünf Vormittage:

### Tag 1 Entdecken Sie Ihre beruflichen Fähigkeiten

Die Teilnehmenden benennen ihre Fähigkeiten und lernen in mehreren Schritten, diese anhand von konkreten Beispielen zu beschreiben.



**Tag 2 Mit Hindernissen auf dem Weg zur Einstellung umgehen – Arbeitgeber\*innen-Ängste entschärfen**

An diesem Tag wird über die vermuteten Vorbehalte und Ängste von Arbeitgebenden Personen gesprochen – der erste Schritt für ein Verständnis des zukünftigen Gesprächspartners eines Vorstellungsgesprächs.

**Tag 3 Finden eines freien Arbeitsplatzes**

An diesem Tag üben die Teilnehmenden die Möglichkeiten der Netzwerkarbeit in ihren näheren und erweiterten Netzwerken.

**Tag 4 Kontakte und Vorstellungsgespräche**

In Aufgaben und Rollenspielen wird die Kontaktaufnahme mit unterschiedlichen Gesprächspartner\*innen geübt. Außerdem werden durch weitere Übungen das Denken von Arbeitgebenden Personen verdeutlicht und so auf das Vorstellungsgespräch vorbereitet.

**Tag 5 Das komplette Vorstellungsgespräch und verstärkte Vorbereitung auf Rückschläge**

Der fünfte Tag führt die Sequenzen der bisherigen Übungen zusammen. Rollenspiele in Kleingruppen bereiten die einzelnen Teile des Vorstellungsgesprächs vor und schließlich wird ein komplettes Vorstellungsgespräch geübt. An diesem Tag werden die Teilnehmenden auch nochmal verstärkt auf die Bewältigung zukünftiger Rückschläge vorbereitet.

## Die Übungen in wiederkehrenden Schritten

Zu jedem dieser Themen gibt es Aufgaben die methodisch nach dem gleichen Schema ablaufen. Dadurch erhalten die Teilnehmenden zusätzliche Sicherheit. Jede Aufgabe wird in vier wiederkehrenden Schritten bearbeitet: Präsentation, Übung, Nachbesprechung, Zusammenfassung und Verbinden.

Zu Beginn jeder Aufgabe präsentieren die Coaches der Gruppe die Aufgabenstellung und bieten beispielhaft Lösungsansätze an, zum Beispiel durch Coaches-Rollenspiele oder Beispielantworten auf Fragestellungen. Die Coaches fungieren dabei als Vorbilder und übergeben dann im Übungsteil die Aufgabe an die Gruppe. Anschließend werden die Ergebnisse der Gruppe besprochen.

Am Ende wird das Erarbeitete zusammengefasst und mit dem Inhalt des nächsten Themen- bzw. Aufgabenbereiches verbunden.

## Triaden

Die Teilnehmenden üben einzelne Sequenzen in Rollenspielen immer nur zu dritt in den sogenannten Triaden. Es gibt drei Rollen: Die Person, die übt – die Person, die angesprochen wird und eine Person, die beobachtet und positiv Rückmeldung gibt. Im



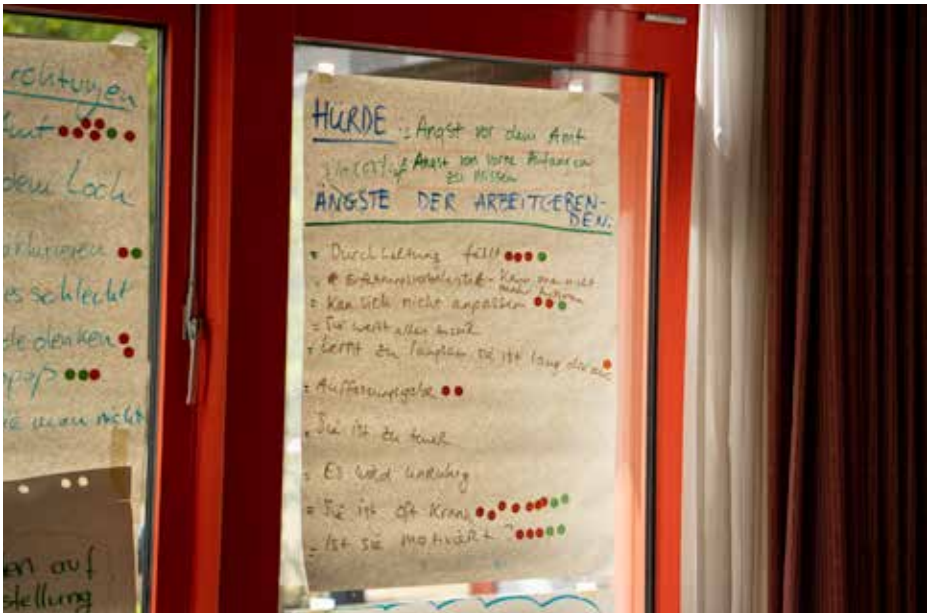
Verlauf der Übung werden die Rollen in der Triade gewechselt bis alle Teilnehmenden jede Rolle einmal eingenommen haben. Diese Form des Rollenspiels ermöglicht ein entspanntes Üben ohne sich vorgeführt zu fühlen und ohne fürchten zu müssen, sich vor einer großen Gruppe zu blamieren. In dieser Übungsform entwickeln die Teilnehmenden schon nach den ersten Durchgängen eine große Methodensicherheit und Kompetenz. Sie greifen das Vorbild der Coaches in ihren Rückmeldungen auf und gestalten diese positiv und wertschätzend.



## Die »Impfung« gegen Rückschläge

Eine »Impfung« ergänzt diese wiederkehrenden Abläufe immer dann, wenn klar ist, dass es in der praktischen Anwendung bei den Teilnehmenden im Prozess der Arbeitssuche zu Hürden kommen kann.

Bei dieser Methode erarbeitet die Gruppe eigenständig Lösungsansätze zum Überwinden dieser Hürden. Dabei wird das Problem zunächst depersonalisiert. Über die Hürden



und erwarteten Schwierigkeiten wird allgemein gesprochen oder es geht um eine fiktive Person. »Woran könnte es liegen? Was macht es so schwierig?« »Was könnte helfen, die Schwierigkeiten zu überwinden?« oder »Was würden Sie xy raten?« Erst wenn die Lösungsansätze gefunden sind, schwenkt die Aufmerksamkeit auf die eigenen Hürden der Teilnehmenden, die sich aus den Gruppenergebnissen die für sie passenden Lösungsstrategien herausuchen.

# Wirksamkeit

---

Die Wirksamkeit der JOBS-Methode ist über die letzten Jahrzehnte gut belegt. Vinokur, Price und Schul führten eine Follow-Up Studie zu JOBS durch, dessen Ergebnis in zwei wissenschaftlichen Arbeiten veröffentlicht wurde (1995, 2000). Mit einer Follow-Up Studie konnte die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit der als präventiven Intervention aufgebauten einwöchigen halbtägigen Maßnahme »JOBS« getestet werden.

Dabei wurden folgenden Fragen gestellt:

- » Konnte die JOBS Maßnahme das Ziel, die Selbstwirksamkeit der Teilnehmer\*innen zu stärken, erreichen?
- » Hat die JOBS Intervention positive Effekte auf die Aufnahme von Arbeit und mentale Gesundheit?
- » Profitieren insbesondere Personen mit hohem Risiko für depressive Symptome von der Maßnahme?

Die Teilnehmer\*innen wurden in eine Experimentalgruppe (nahmen an einem JOBS-Seminar teil) oder in eine Kontrollgruppe (bekamen ein Buch, das sie eigenständig durcharbeiten sollten) eingeteilt. Den Teilnehmer\*innen und (Ehe-) Partner\*innen bzw. nahen Verwandten wurden im Anschluss zu verschiedenen Zeiten Fragebögen zugesandt mit denen dann unter anderem Daten zu Demographie, Depression, finanzieller Situation, Durchsetzungsvermögen, Selbstwirksamkeit bei der Jobsuche etc. erhoben wurden. Die Zeitpunkte waren zwei Wochen vor der Maßnahme, zwei und sechs Monate und zwei Jahre später.

Es zeigte sich, dass die Experimentalgruppe signifikant höhere Werte bei der Selbstwirksamkeitserwartung zeigte als die Kontrollgruppe. Es zeigte sich auch, dass insbesondere Teilnehmer\*innen mit einem hohen Risiko für Depressionen von JOBS in Bezug auf mentale Gesundheit und Wiederaufnahme einer Tätigkeit profitieren.

Auch zwei Jahre nach der Teilnahme an der Maßnahme waren die positiven Auswirkungen messbar. Teilnehmer\*innen der Experimentalgruppe arbeiteten signifikant mehr Stunden die Woche und mehr Monate im Jahr im Vergleich zur Kontrollgruppe.

Auch waren beispielsweise die Werte für mentale Gesundheit und depressive Symptome besser. Auch nach zwei Jahren zeigte sich, dass Teilnehmer\*innen mit hohem Risiko für schlechte mentale Gesundheit und ursprünglich wenig Motivation bei der Suche nach Arbeit besonders profitieren.



# Erfahrungen des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill

---

Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill führte zwischen 2011 und 2012 dreizehn JOBS-Wochen und zwischen 2017 und 2019 acht JOBS-Wochen durch. Auf Grund der Pandemie fanden seit 2020 keine regulären JOBS-Workshops statt. Für die Zukunft sind verstärkt regelmäßige JOBS-Wochen mit 28 neu ausgebildeten und zertifizierten Mitarbeitenden als Coaches geplant.

## Die Coaches

Die Moderation von JOBS-Wochen birgt besondere Herausforderungen für die Coaches. Darauf werden sie in der Zertifizierung zum/zur JOBS-Coach von Prof. Blonk in einem intensiven Training vorbereitet. Für JOBS-Wochen wurden 2011 zwei Coaching-Teams für das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill gemeinsam mit anderen Trägern von Prof. Blonk ausgebildet.

Nach der Ausbildung vergab das Jobcenter eine Serie JOBS-Wochen zwischen 2011 und 2012 an einen Träger. Die JOBS-Wochen leiteten je ein\*e JOBS-Coach\*in vom Träger und ein\*e Coachin vom Jobcenter gemeinsam. Während dieser Serie und auch danach zeigte sich, dass neben den ausgebildeten Coaches weitere Einflussfaktoren von Bedeutung sind.

So hatte die Art und Weise, wie die Ansprechpartner\*innen im Jobcenter auf die ehemaligen Teilnehmenden und ihre neuen Ideen reagierten, großen Einfluss. Nicht alle Mitarbeitenden in der Organisation standen den JOBS-Wochen und deren Methoden positiv gegenüber. Es musste nach 2012 noch viel Überzeugungsarbeit geleistet werden, bis es wieder mit JOBS-Wochen weitergehen konnte.

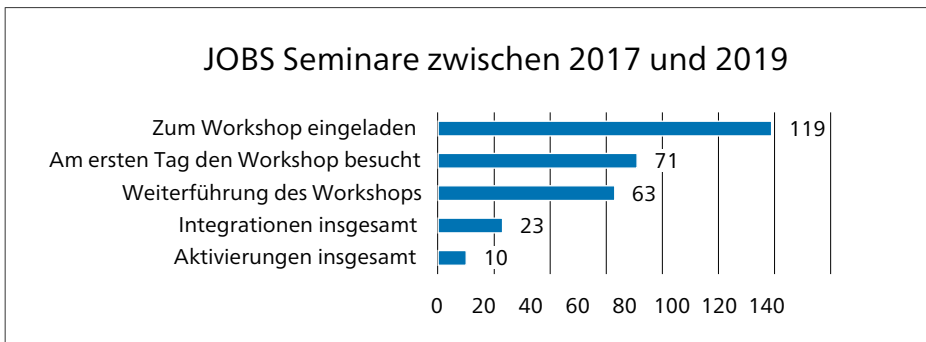
Ein großer Teil der ursprünglich ausgebildeten Coaches im inzwischen kommunalen Jobcenter ist mit den Jahren in andere Aufgabenbereiche gewechselt oder hat das Jobcenter verlassen. Das machte die Durchführung der JOBS-Wochen schwieriger. Auch bei den Trägern kam es zu Fluktuationen bei den ausgebildeten JOBS-Coaches. Daneben wurde das Jobcenter Lahn-Dill als zugelassener Träger der Grundsicherung zu einem kommunalen Jobcenter, was große organisatorische Herausforderungen mit sich brachte.



So wurden erst im Jahr 2017 die JOBS-Wochen wieder aufgegriffen und bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie durchgeführt. Im Folgenden werden die Ergebnisse zu Integrations- und Aktivierungszahlen dieser Periode vorgestellt.

### JOBS Seminare zwischen 2017 und 2019

Insgesamt wurden in diesem Zeitfenster 119 Personen zu acht JOBS-Wochen eingeladen. Für die Kund\*innen ist zunächst die Teilnahme zum ersten Tag der JOBS-Woche unter Rechtsfolge verpflichtend. Sie können sich dann aber frei entscheiden, ob sie die JOBS-Woche weiter besuchen möchten. Insgesamt sind 71 Personen (~ 60 %) zum ers-



ten Tag gekommen. Von diesen 71 Personen haben sich 63 (~ 89 %) Personen freiwillig für eine weitere Teilnahme an der JOBS-Woche entschieden. Es werden nun die Aktivierungs- und Integrationszahlen betrachtet

### Integration

In diesem Kontext gelten Personen als integriert, wenn sie in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse eingegliedert wurden.

Ein bis sechs Monate nach der Teilnahme an JOBS galten 14 Personen als integriert. Sieben bis 12 Monate nach der Teilnahme kamen 9 Personen dazu. Insgesamt wurden 23 (~ 36 %) der 63 Personen innerhalb eines Jahres in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse integriert.

## Aktivierung

In diesem Kontext gelten Personen als aktiviert, wenn sie in selbst gewählte Fortbildungen der beruflichen Weiterbildungen, Umschulungen, geringfügigen Beschäftigungen oder Maßnahmen des Jobcenters bei einem Träger (MAT), einer Arbeitsgelegenheit (AGH) oder bei einem Unternehmen (MAG) gegangen sind. Eine Aktivierung kann also sowohl eine zweijährige Umschulung als auch ein zweiwöchiges Praktikum sein.

Ein bis sechs Monate nach der Teilnahme an JOBS galten 7 Personen als aktiviert. Sieben bis zwölf Monate später kamen 3 dazu. Insgesamt wurden 10 (~16%) von 63 Teilnehmer\*innen innerhalb eines Jahres aktiviert.



## Übertragbarkeit der Methode JOBS

### **Beispiel Nachbetreuung**

Um die neu gestärkte Selbstwirksamkeit weiter zu stabilisieren, wird die Gruppe zu einem Nachtreffen für Absolventen sechs bis acht Wochen nach der JOBS-Woche eingeladen. Oft äußern die Teilnehmenden den Wunsch sich in dieser verstärkenden Umgebung weiter zu treffen und sich auszutauschen. In diesem Fall bietet das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill auch weitere Treffen an. Diese Nachtreffen sind freiwillig und können auch mehr als einmal stattfinden.

Bei den Nachtreffen werden in der gleichen Atmosphäre wie in der JOBS-Woche die Erfahrungen auf dem Weg zur beruflichen Veränderung ausgetauscht, von den Arbeitsaufnahmen von ehemaligen Teilnehmenden berichtet oder einzelne Themen wiederholt. Dabei werden die gewohnten Mechanismen genutzt um die Teilnehmenden zu stärken.

### **Beispiel Projektarbeit**

Die in der JOBS-Woche angewandten wissenschaftlich entwickelten und evaluierten Methoden und Prinzipien lassen sich auch auf andere Projekte übertragen. Die zu bearbeiteten Themen können dabei variieren, aber auch die Integration einer kompletten JOBS-Woche in andere Projekte ist möglich.

Ein Beispiel für ein solches Konzept ist das seit 2018 im Kommunalen Jobcenter Lahn – Dill laufende acht Monate dauernde Projekt »gemeinsam in...«, das von den regionalen Projekten des Kommunalen Jobcenters Darmstadt-Dieburg inspiriert wurde. Bei diesem niederschweligen Angebot für Langzeitbezieher\*innen und Erziehende ist eine JOBS-Woche als fester Projektbestandteil eingebunden.

Aufgrund des Projektsettings von einem Tag die Woche finden die fünf JOBS-Wochentage in fünf Wochen hintereinander statt. Eine Evaluation zu dem Projekt hat ergeben, dass die Ergebnisse mit denen der JOBS-Wochen am Stück vergleichbar sind.

## Die Erfahrungen einer JOBS-Coachin

---



*Janet Miller, Teamleitung im Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill und ausgebildete JOBS-Coachin, aktuell abgeordnet als Leiterin des Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros in Marburg, berichtet von ihren Erfahrungen:*

»2010 kam ich in den Genuss der JOBS-Training Fortbildung mit Teilnehmer\*innen aus verschiedenen Organisationen und zwei Lehrpersonen aus Holland. Ich war schon sehr gespannt was hinter diesem Begriff JOBS-Training steckt und was für eine Art innovatives Seminar wir dann am Ende der Fortbildung mit den Kund\*innen durchführen würden.

Die Vorstellungsrunde, der Sitzkreis, die Arbeitsblätter, das waren alles bekannte Dinge aus meiner Erfahrung. Dann gab es aber ein paar Prinzipien, die ich in dieser Form noch nicht erlebt hatte:

- » trust the process
- » finding the gold

Das Prinzip der Selbstwirksamkeitserwartung kannte ich schon aus meinem pädagogischen Studium und die Art wie es eingesetzt wurde schien mir plausibel. Auch der Aufbau des ganzen Programms war logisch und gruppendynamisch gut aufgebaut. Wir lernten, dass wir im Sinne von »trust the process« den Dingen oft ihren Lauf lassen konnten und gar nicht oder erst sehr spät eingreifen sollten, auch wenn unangenehme Dinge passieren würden. Durch die Gruppendynamik würde sich das meiste durch die Gruppe regeln. Dies funktionierte bereits in den Übungen im Seminar gut und es fiel mir persönlich meist nicht schwer.

Ein weiteres wichtiges Prinzip von JOBS ist »finding the gold«, zu Deutsch »das Gold finden«. Zu Beginn war ich etwas skeptisch, ob ich dieses Loben von kleinen positiven Verhaltensweisen authentisch gestalten kann, ohne dass die Person gegenüber denkt ich würde mich über sie lustig machen. Ein Beispiel

dazu: Wenn ein\*e Teilnehmer\*in einer anderen Person einen Kugelschreiber gab, weil diese keinen zur Verfügung hatte, dann sollte man dies positiv hervorheben. »Ah, ich sehe Sie sind hilfsbereit, Sie geben Frau A. den Stift, das ist eine Fähigkeit, die auf dem Arbeitsmarkt eine hohe Bedeutung hat, wunderbar.« Auch bei den Übungen mit den Kolleg\*innen ging dieses Gefühl des nicht authentisch sein nicht vorüber.

Dann folgte der erste Versuch in einer tatsächlichen Gruppe arbeitsloser Menschen gemeinsam mit einer Kollegin. Wir haben uns beide vorab zusammengesetzt, das Programm des Tages durchgesprochen und unsere Rollen verteilt. Als die Teilnehmer\*innen eintrafen, stieg dann doch die Nervosität, ob dies alles funktionieren würde.

Zum Einstieg funktionierte das Versorgen (bereitstellen von Getränken und Snacks) sehr gut als erstes Zeichen der Wertschätzung. Wir merkten richtig wie sich die Teilnehmer\*innen darüber freuten. Dann ging es los und ich konnte im Verlauf des Seminars das erste Mal »finding the gold« in der Realität ein-



setzen. Ich hatte das Gefühl es war nicht wirklich authentisch und wartete gespannt darauf was passiert. Die angesprochene Person (Beispiel Kugelschreiber) schaute mich verdutzt aber strahlend an und sagte: »das ist doch völlig selbstverständlich.« Daraufhin sagte ich, »Nein, das ist nicht selbstverständlich, sondern zeigt, dass Sie aufmerksam und hilfsbereit sind. Sie haben angegeben, dass Sie im Verkauf arbeiten wollen, da können Sie sich vorstellen, dass genau diese Eigenschaften gesucht werden.« Die anderen im Kreis nickten zustimmend und ich konnte wahrnehmen, wie die Person auf dem Stuhl wuchs. Die Anerkennung führte sofort zu einer anderen Körperhaltung.

Nach dieser Erfahrung setzte ich »finding the gold« immer mehr ein und wurde darin geübt. Es fühlte sich dann auch immer authentischer an. Meine Kollegin und ich waren selbst überrascht über den Effekt, den diese praktischen Komplimente auf die Teilnehmenden hatten. Außerdem fühlte es sich für uns auch immer authentischer an und gab auch uns selbst ein gutes Gefühl.

Diese eine Woche JOBS-Training hat bei vielen der Teilnehmenden wirklich etwas bewegt. Es war eine Freude mitzuerleben, wie die Einzelnen innerhalb der Woche über sich hinauswachsen, sich verändern und am Ende der Woche gar nicht aufhören wollen mit dem JOBS-Training.

Gleichzeitig bin ich selbst sehr an diesem Training gewachsen. Die positiven Aspekte schnell entdecken, Vertrauen in die Gruppe und die Einzelnen zu haben, das hat mir in meiner sonstigen Arbeit immer geholfen.

Die positiven Aspekte sehen und diese verstärken, genauer schauen, was treibt Einzelne voran und damit zu arbeiten, Selbstwirksamkeitserwartung zu verstärken, das sind großartige Schlüssel für die Arbeit mit anderen Menschen.«

# Stimmen von Teilnehmer\*innen

---

*Alexander H., 52, Teilnehmer einer JOBS-Woche erzählt:*

»Noch ein Bewerbungsseminar? Noch mehr, obwohl sicherlich gut gemeinter Input, wie ich mich bei Arbeitgebern besser zu verhalten habe? Das waren einige der Gedanken, die mich begleiteten, als ich im Herbst 2017 die Einladung zugeschickt bekam. Erste Bedenken hierüber wurden aber zerstreut, als ich im Gespräch mit meinem damaligen Ansprechpartner im Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill Details zu dem Konzept des Seminars bekam: Mehr Miteinander, weniger einseitiger Unterricht, mehr gegenseitige Hilfe durch Ideen, durch Impulse. Jeder sollte gleichberechtigt seine Erfahrungen und Ideen bei einer gemeinsamen Bearbeitung von Herausforderung in den Ring werfen dürfen.

So kam es dann auch.

Das Seminar JOBS habe ich dadurch in sehr positiver Erinnerung. Empfangen wurden wir Teilnehmenden nicht nur durch sehr freundliche und warmherzige Coaches, sondern es wurde eine Location gewählt, die nicht nur von der Größe her ein intensives Arbeiten ermöglichte, sondern auch leicht erreichbar war. Erste Gespräche bestätigten den Willen, GEMEINSAM neue Erkenntnisse zu gewinnen, wie es glücken könnte, auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen.

Das gesamte Seminar war für mich geprägt durch ein respektvolles Miteinander, Gruppenarbeiten, Diskussionen in einer Stuhlrunde, Rollenspiele, Kaffeepausen... Ich spürte mich endlich in Gemeinschaft respektvoll angenommen und nicht bevormundet.

Die Coaches und die Teilnehmenden boten mir Gelegenheit, meine Erfahrungen im Bewerbungsprozess, Fertigkeiten in Gesprächen auf Businesssebene in die Diskussionen einzubringen und gaben authentisch Feedback. Für mich war das ein wichtiger Baustein in meinen weiteren Bewerbungen nach Ende des Seminars. Zeigte es mir doch durch die positive Resonanz der Teilnehmenden und Coaches, wo einige meiner Stärken wirklich lagen. Es verfestigte zudem meine strategische Ausrichtung bei der weiteren Karriereplanung. Während einiger Gespräche dort, durfte ich die Erfahrung machen, mit meinen Fähigkei-

ten Personen wirklich helfen zu können, ihnen Impulse für ihre konkrete Lage in ihrer Situation zu geben – sowohl bewerbungstechnisch als auch bei der Erarbeitung ihrer Stärken. Es tat mir persönlich sehr gut, unmittelbar Dankbarkeit und Freundlichkeit zu erleben, als Reaktion auf meine Beiträge während des Seminars.

Mein Fazit zu dem Seminar?

Das respektvolle Miteinander, die Möglichkeit, sich wirklich einzubringen – unabhängig von Bildungsstand und persönlichem Hintergrund – das Seminarformat, wo auf einer Ebene alle mitgestalten konnten, ist ein lohnenswertes Format, was mir für weitere Bewerbungen mehr Selbstbewusstsein aber auch Dankbarkeit für meine Stärken gab. Die Empathie der Coaches tat ihr Übriges und löste manche Vorbehalte unter den Teilnehmenden, öffnete den Weg für eine sehr konstruktive Arbeitsatmosphäre.«

*Cindy L., 39, Teilnehmerin eines Projektes mit integrierter JOBS-Woche, Auszüge aus ihrem Dankeschreiben:*

Das Projekt »gemeinsam in ...« habe ich aus unterschiedlichen Gründen positiv in Erinnerung behalten. Anfangs war meine Motivation daran teilzunehmen nicht sehr groß, doch da ich leider schon länger arbeitslos war, ließ ich mich darauf ein. Zu verlieren hatte ich nichts und vielleicht würde es ja etwas mehr Farbe in den Alltag bringen – neue Kontakte würden außerdem auch nicht schaden. Da ich zuvor schon an anderen »Maßnahmen« des Jobcenters teilnehmen musste, war ich allerdings skeptisch. Denn diese vorhergegangenen Projekte habe ich zum Teil negativ in Erinnerung. Große Erwartungen an dieses Projekt hatte ich keine.

Ich fühlte mich nicht mehr wohl in meinem Beruf und hatte keine Ahnung, wie es weitergehen sollte. Da ich seit 2010 alleinerziehend war, kamen noch Probleme wie fehlende Randzeitenbetreuung und Sorgen mit meiner Tochter dazu. Meine Motivation war so ziemlich am Ende und der Druck, mich auf Stellen bewerben zu müssen, denen ich nicht mehr gerecht werden konnte, hat mich komplett verzweifeln lassen. Doch davor hatte ich nun erst einmal Ruhe.



Mit dem ersten Treffen im Rathaus war ich schließlich positiv überrascht von den Teilnehmenden, die mit mir das Vergnügen hatten. Bunt gemischt und doch vieles gemeinsam – weil wir alle durch etwas verbunden und alle auf der Suche nach einer neuen Perspektive waren.

Mit der Zeit harmonisierte es immer besser und wir hatten viel Spaß zusammen. Wir lernten uns immer besser kennen und durch die vielen gleichen »Baustellen« und Sorgen bei uns, gab es auch viel gegenseitiges Verständnis, welches uns als Gruppe zusammenschweißte.

Was ich besonders gut in Erinnerung habe, ist das Kennenlernen am Anfang, dass mit einer eigenen »Erfolgsgeschichte« von jedem von uns erzählt, begann. Die positiven Eigenschaften die wir dann als Feedback von der Gruppe zurückbekamen, hat uns allen erst mal eine gute Portion Freude und Stolz beschert. Diese Eigenschaften haben mich und sicher jeden Einzelnen sehr bestärkt.

Das war ein wichtiger Punkt:

Nämlich, dass wir in dem Projekt insgesamt sehr bestärkt wurden und genau das fehlte mir so in dieser Zeit der Arbeits- und Perspektivlosigkeit und des sich zerreißen müssen als alleinerziehende Mutter die zu gleichen Teilen für Kind und Arbeit funktionieren soll, was mir schier unmöglich schien, zumindest fehlte mir die Zuversicht. Woher sollte diese auch kommen? Bisher gab es ja nur den üblichen Druck.

Doch hier war das anders. Kein Druck, sondern erst einmal ankommen dürfen. Und sich anschließend ganz locker und entspannt mit seinen, unseren Stärken beschäftigen. So mancher war überrascht, was andere alles an Fähigkeiten an ihr/ihm entdeckten, deren er sich selbst gar nicht bewusst war. Das baute auf und unsere Motivation und Lust auf das nächste Treffen stiegen.

Wir waren nicht mehr die »Außenseiter«, arbeitslos, voller Selbstzweifel und Sorgen, sondern immer mehr eine starke Gruppe, die gemeinsam ihre ungeahnten Fähigkeiten entdeckte. Wir konnten etwas erreichen und waren gut so wie wir waren.

Heute ist der 10. Juli 2019 und ich bin nun fast ein Jahr Angestellte und Beschäftigte bei einem tollen Arbeitgeber. Mein Job ist wie für mich gemacht, ich gehe gerne zur Arbeit und komme immer fröhlich nach Hause. Meine Fähigkeiten passen genau zu der Stelle – und ich habe noch dazu sehr nette Arbeitskollegen bekommen. Was für ein Glück!«

## Weiterführende Hinweise und Links

---

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84(2) 191–215.
- Curran J., Gingrich j., Wishart P. (1999). *JOBS A MANUAL FOR TEACHING PEOPLE SUCCESSFUL JOB SEARCH STRATEGIES* An implementation and training manual, Michigan Prevention Research Center Institute for Social Research University Michigan.
- French, J. R. P., Jr., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power*. Oxford, England: University. Michigan, 150–167. Abgerufen am 24.04.2018 von: [https://www.researchgate.net/profile/Bertram\\_Raven/publication/215915730\\_The\\_bases\\_of\\_social\\_power/links/02bfe50d2462a-9e0c8000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Bertram_Raven/publication/215915730_The_bases_of_social_power/links/02bfe50d2462a-9e0c8000000.pdf)
- Jerusalem, M., Hopf, D. (2002). Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen. (*Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft; 44*) Weinheim: Beltz, 28–53. Abgerufen am 08.12.2020: [https://www.pedocs.de/volltexte/2011/3930/pdf/ZfPaed\\_44\\_Beiheft\\_Schwarzer\\_Jerusalem\\_Konzept\\_der\\_Selbstwirksamkeit\\_D\\_A.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2011/3930/pdf/ZfPaed_44_Beiheft_Schwarzer_Jerusalem_Konzept_der_Selbstwirksamkeit_D_A.pdf)
- Vinokur, A.D., Price, R. H., & Schul, Y. (1995). Impact oft he JOBS intervention on unemployed workers varying in risk of depression. *American Journal of Community Psychology*, 23, 39–47.
- Vinokur, A. D., Schul, Y., Vuori, J., & Price, R. H. (2000). Two years after a job loss: Long-term impact of the JOBS program on reemployment and mental health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 32–47.

### Weitere Hinweise

---

- Brenninkmeijer, V. Blonk, R. W. B. (2012). The effectiveness of the JOBS program among the long-term unemployed: a randomized experiment in the Netherlands, *Health Promotion International*, Vol. 27, n2, 220–229, Abgerufen am 25.02.2021: <https://academic.oup.com/heapro/article/27/2/220/686540>

Paver, R., De Wittel, H., Rothmann, S., Van den Broeck, A., Blonk, R. W. B. (2020). A systematic literature review of the implementation and evaluation of the JOBS programme: A suggested framework for South Africa, South African Journal of Economic and Management Sciences, vol.23, n.1 Pretoria, Abgerufen am 25.02.2021: [http://www.scielo.org.za/scielo.php?pid=S2222-34362020000100005&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.org.za/scielo.php?pid=S2222-34362020000100005&script=sci_arttext&tlng=es)

Wanberg, C., van Hooft, E., A., J., Dossinger, K., van Vianen, E. M., Klehe, U.-C. (in press). How Strong is my Safety Net? Perceived Unemployment Insurance Generosity and Implications for Job Search, Mental Health, and Reemployment. Journal of Applied Psychology. Abgerufen am 08.03.2021: (PDF) How strong is my safety net? Perceived unemployment insurance generosity and implications for job search, mental health, and reemployment (researchgate.net)

## Kontakte

---

Sabine Loß  
Kommunales Jobcenter Lahn-Dill  
Eduard-Kaiser-Straße 38  
35576 Wetzlar  
[sabine.loss@jobcenter-lahn-dill.de](mailto:sabine.loss@jobcenter-lahn-dill.de)

Prof. Ronald Blonk  
TNO Niederlande  
Zernikedreef 9  
NL-2333 CK Leiden  
[roland.blonk@tno.nl](mailto:roland.blonk@tno.nl)

Dr. Saar Langelaan  
Troelstraweg 5  
NL-CA De Bilt  
[saar@thabor-training.nl](mailto:saar@thabor-training.nl)

Kommunales Jobcenter Lahn-Dill  
Eduard-Kaiser-Straße 38  
35576 Wetzlar