



Gesundheit und Karrieremanagement in der Arbeitslosigkeit: Evaluation und Optimierungsvorschläge des Projekts GUNDA

Masterarbeit
im Masterstudiengang
Psychologie
der Otto-Friedrich-Universität
Bamberg

Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik

Selma Graf

Bamberg 2025

Betreuerin: Melissa Schütz M. Sc.

Prüferin: Prof. Dr. Astrid Schütz

Dieses Werk ist als freie Onlineversion über das Forschungsinformationssystem (FIS; <https://fis.uni-bamberg.de>) der Universität Bamberg erreichbar.

Das Werk steht unter der CC-Lizenz CC BY.

Lizenzvertrag: Creative Commons Namensnennung 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



URN: [urn:nbn:de:bvb:473-irb-1062623](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bvb:473-irb-1062623)

DOI: <https://doi.org/10.20378/irb-106262>

Zusammenfassung

Erwerbslosigkeit ist ein problematischer Zustand und kann im Zusammenwirken mit psychischen Problemen einen Teufelskreis bilden. Eine Möglichkeit, psychisch belastete erwerbslose Personen frühzeitig zu unterstützen, sind Interventionen, wie beispielsweise das Projekt GUNDA. Um dieses Projekt optimieren und bewerten zu können, ist es essenziell, die erlebten Belastungen der Teilnehmenden zu verstehen. Basierend auf dem Social Cognitive Model of Career Self-Management wurden Bedingungen für Entwicklungsprozesse sowie Veränderungen im Projekt exploriert und Verbesserungsmöglichkeiten gesammelt werden. Ergänzend sollten unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt werden. Zu diesem Zweck wurden in der vorliegenden Studie insgesamt elf Teilnehmende, Mitarbeitende und in das Projekt Vermittelnde befragt. Zunächst wurde ein Interviewleitfaden sowie ein Kategoriensystem theorie- und empiriegeleitet erstellt. Die transkribierten Interviews wurden anschließend entsprechend kodiert und das Kategoriensystem induktiv überarbeitet. Anschließend wurden die Kategorien quantitativ ausgewertet, indem Häufigkeiten bestimmt wurden. In den Ergebnissen wird deutlich, dass in der Erwerbslosigkeit ein Zustand ist, der mit eng miteinander verknüpften multiplen Belastungen verbunden ist. Dabei sind ein erlebter geringer sozialer Status und Stigmatisierung sowie Ängste und Unsicherheiten herauszustellen. Das Projekt GUNDA greift durch seine Bestandteile und das positive soziale Klima erlebte Belastungen und Zielen der Teilnehmenden bereits gut auf. Positive Effekte werden in Aussicht auf das Projekt sowie während der Teilnahme berichtet, insbesondere in Bezug auf die Ergebniserwartung der Teilnehmenden. Die Ergebnisse werden im Kontext bisheriger Forschungsergebnisse diskutiert. Optimierungsmöglichkeiten werden beispielsweise in Bezug auf das Einbeziehen häufig berichteter Belastungen, die Wissensvermittlung sowie das Erwartungs- und Konfliktmanagement deutlich.

Schlüsselwörter: Arbeitslosigkeit, Belastungen, Interventionen, Evaluation, qualitativ

Abstract

Unemployment is a problematic state and can interact with psychological problems, thus forming a vicious cycle. Interventions, such as the project GUNDA offer an opportunity to support distressed unemployed people early on. To help optimize and evaluate the project, understanding the difficulties participants experience is essential. Based on the social cognitive model of career self-management, conditions for personal development and changes during the project can be explored while also gathering possibilities for improvement. Additionally different perspectives should be taken into consideration. In total eleven participants as well as project and employment agency employees were interviewed for this purpose. Based on theories and empirical findings, a structured interview guide and a coding system were created first. The transcribed interviews were then coded accordingly, and the coding system was revised inductively. Subsequently, the categories were analysed quantitatively by determining their frequencies. The results show that unemployment is a situation associated with multiple interconnected problems. Low social status and stigmatization as well as anxiety and uncertainty should be especially emphasized. Due to its components and its positive social climate GUNDA already takes participants problems and goals well into account. Positive effects were reported in prospect of the project as well as during participation, especially concerning outcome expectations. The results are discussed in the context of existing research findings. Possibilities for improvement concern, e.g. the inclusion of frequently reported strain, information transmission as well as expectation and conflict management.

Keywords: unemployment, strain, interventions, evaluation, qualitative

Gesundheit und Karrieremanagement in der Arbeitslosigkeit: Evaluation und Optimierungsvorschläge des Projekts GUNDA

In der Diskussion um eine mögliche Erhöhung des Arbeitslosengelds in Deutschland spielt die Frage nach der Arbeitsmotivation erwerbsloser Personen immer wieder eine entscheidende Rolle. Sanktionen sollen verhindern, dass staatliche Gelder ohne Absicht, eine neue Anstellung anzustreben, in Anspruch genommen werden (Fratzscher et al., 2022; Köcher, 2024). Zudem sollen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen erwerbslose Personen wieder in eine Arbeitstätigkeit verhelfen, was sich jedoch in bisherigen Studien als wenig effektiv erwiesen hat (Hujer & Thomsen, 2010). Ein wichtiger Faktor, der in der Debatte häufig ungerechtfertigterweise außer Acht gelassen wird, sind die psychischen Schwierigkeiten, mit denen viele arbeitslose Menschen zu kämpfen haben (Burlingame et al., 2011; Paul & Moser, 2009). Bereits vorliegende psychische Probleme können beispielsweise das Risiko erhöhen, arbeitslos zu werden (Herbig et al., 2013). Darüber hinaus sind Arbeitsplatzverluste und damit häufig einhergehende finanzielle Schwierigkeiten mit psychischen Erkrankungen sowie höherem Distress korreliert (Audhoe et al., 2010; Fitch et al., 2011). Durch anhaltenden Distress und das Erleben von Hilflosigkeit kann wiederum ein Teufelskreis entstehen, der die Wiederaufnahme einer Arbeitstätigkeit deutlich erschweren und im Verlauf zu immer schwerwiegenderen psychischen Belastungen beitragen kann (McKee-Ryan et al., 2005; Song et al., 2009; Vinokur & Schul, 2002).

Um dem entgegenzuwirken, sind Interventionen eine wichtige Säule in der Unterstützung von Erwerbslosen (Audhoe et al., 2010). Aus der bisherigen Forschung wird deutlich, dass insbesondere mit zunehmender Länge der Erwerbslosigkeit die Belastung ansteigt (McKee-Ryan et al., 2005). Um der Chronifizierung psychischer Probleme zu entgegnen und erwerbslose Menschen möglichst schnell und effektiv wieder in Arbeitsplätze vermitteln zu können, ist eine frühzeitige Intervention sinnvoll (de Carvalho et al., 2024; Šlepecký et al., 2019). Einige Studien deuten zudem auf Resilienz- und Adaptationseffekte in der Erwerbslosigkeit hin, wenn geeignete Copingstrategien eingesetzt werden oder Ressourcen, wie beispielsweise soziale Unterstützung oder ausgeprägte Selbstwirksamkeit, vorhanden sind (Nekoei & Weber; Sage 2019). Das Projekt *Gesundheitsfürsorge und Nachhaltigkeit in Deinem Arbeitsleben (GUNDA)* setzt hier an und zielt darauf ab, Personen im Arbeitslosengeld-I-Bezug in psychischen Krisen bzw. mit psychischen Erkrankungen zu stützen und ihnen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz zu helfen (Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste, 2024).

Um Hilfsprogramme, wie etwa das Projekt GUNDA, stetig weiterzuentwickeln und zu verbessern, können die individuellen Erfahrungen der Beteiligten dabei helfen, Anhaltspunkte für zu berücksichtigende Aspekte und Handlungsempfehlungen zu identifizieren (Olesen & Eskelinen, 2011). Dabei ist das Miteinbeziehen von Feedback ein wichtiges Merkmal erfolgreicher Unterstützungsprogramme (O'Halloran et al., 2021). Da unterschiedliche Gruppen von Beteiligten etwa aufgrund ihrer jeweiligen Rollen möglicherweise verschiedene Informationsgrundlagen, Bewertungen und Interessen einbringen könnten, wurden in der vorliegenden Arbeit Rückmeldungen aus unterschiedlichen Perspektiven berücksichtigt (Bachelor, 2013; Westra et al., 2010). So kann das Projekt möglichst vollständig untersucht werden, indem etwa auch mögliche Widersprüche aufgedeckt werden können. Mittels qualitativer Interviews wurde beleuchtet, welche Erfahrungen Teilnehmende, Mitarbeitende und Vermittlungspersonen mit dem Projekt GUNDA gemacht haben und wie diese Erkenntnisse zur Weiterentwicklung des Programms genutzt werden können.

Theoretischer Hintergrund und Forschungsstand

Belastungen und Distress in der Erwerbslosigkeit

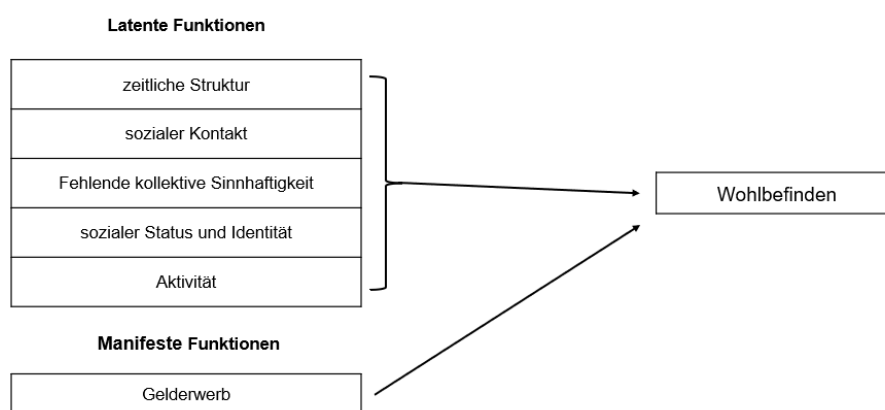
Befunde zeigen, dass Erwerbslosigkeit konsistent mit geringerem subjektivem psychischem Wohlbefinden sowie beeinträchtigter psychischer Gesundheit im Zusammenhang steht (Clark, 2003; Clark et al., 2008; Ervasti & Venetoklis, 2010; Luhmann et al., 2012; McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009; Zhou et al., 2019). Insbesondere zeigen sich Assoziationen mit depressiven Symptomen und Angst sowie ein höheres Risiko für suizidale Gedanken, Suizidversuche und Suizide (Amiri, 2022; Paul & Moser, 2009; Roelfs & Shor, 2023). Infolge einer internalen Attribution des Jobverlusts, dem gesellschaftlichem Stigma sowie dem Fehlen von Kompetenzerleben kann im Zuge der Erwerbslosigkeit ein negativ bewertetes Bild des Selbst und der eigenen Fähigkeiten resultieren (Darity & Goldsmith, 1996; Jahoda, 1982; Major & O'Brien, 2005; McKee-Ryan et al., 2005; Norlander et al., 2020; Wanberg et al., 2016). Eine solche negative Selbstsicht verbunden mit einer geringen Selbstwirksamkeit kann jedoch im Kontext der Erwerbslosigkeit den Arbeitssuchprozess sowie auch die Wiederaufnahme einer Arbeitstätigkeit negativ beeinflussen (Eden & Aviram, 1993; Georgiou et al., 2012; Wanberg, 1997). Dabei ist die Suche nach einem Arbeitsplatz ohnehin ein emotional anspruchsvoller, mit viel Unsicherheit verbundener Prozess, der eine Reihe an Schwierigkeiten bereithalten kann, etwa Absagen oder das Nichterhalten von Rückmeldungen (McKee-Ryan et al., 2005; Song et al., 2009; Wanberg et al., 2010, 2012). Zusätzlich kommt hinzu, dass Erwerbslose im Rahmen des ALG-1-Bezugs Verpflichtungen nachkommen müssen, um Sperrzeiten der

Zahlung zu vermeiden (Bundesagentur für Arbeit, o. D.). Dieser Druck, zumutbare Arbeit nicht ablehnen zu können und demnach nicht frei in ihrer Entscheidung zu sein, wird von Erwerbslosen als Belastung wahrgenommen (Pultz et al., 2021; Redaktion IG Metall, 2021). Erwerbslosigkeit kann somit auch mit einem Mangel an subjektiv wahrgenommener Kontrolle über das eigene Leben verbunden sein (Rauf, 2020). Weitere Probleme, die insbesondere bei länger andauernder Erwerbslosigkeit auftreten können, etwa finanzielle Schwierigkeiten, können zudem zu einer zunehmenden Stressbelastung sowie zu Ängsten und Anspannung führen (Clark et al., 2001; McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009; Pearlin et al., 1981).

Eine Reihe von Theorien versucht, den beschriebenen negativen Einfluss von Arbeitslosigkeit zu erklären (Aitken et al., 2023; Creed & Bartrum, 2006). Besonders einflussreich ist die *Latent Deprivation Theory* (Jahoda, 1981, 1982, 1997). Jahoda nimmt an, dass erwerbstätige Personen nicht nur manifest, also in Form von finanziellem Einkommen, sondern auch durch psychologische (latente) Vorteile von ihrer Arbeitstätigkeit profitieren (Jahoda, 1982). Dazu gehören: eine zeitliche Strukturierung des Tagesablaufs, soziale Kontakte am Arbeitsplatz, ein kollektiver Sinn, Aktivität sowie Identität und Status (siehe Abbildung 1). Umgekehrt betrachtet fehlen in der Erwerbslosigkeit sowohl die latenten als auch die manifesten Vorteile der Arbeit (Brand, 2015). Dies kann in der Folge etwa zu beeinträchtigtem Wohlbefinden und zu verminderter psychischer Gesundheit beitragen, wie in Abbildung 1 visualisiert (Paul & Batinic, 2010; Roelfs & Shor, 2023).

Abbildung 1

Deprivationstheorie nach Jahoda



Anmerkung. Eigene Abbildung in Anlehnung an Aitken et al., 2023, S. 4

Ein weiterer theoretischer Erklärungsversuch für die negativen Effekte von Arbeitslosigkeit ist das sogenannte *Agency Restriction Model* (Fryer, 1986). Der Fokus liegt hierbei auf der Rolle von Kontrolle und *Agency* (d.h. aktives Streben nach selbstbestimmtem, absichtsvollem Umgang mit Lebensereignissen; Fryer, 1986). Fryer (1986) nimmt an, dass Erwerbslosigkeit in einer stark reduzierten Vorhersehbarkeit der Zukunft resultiert. Die ungünstigen Rahmenbedingungen der Erwerbslosigkeit (z. B. monetäre Nachteile) verringern die *Agency* und die Möglichkeiten zur Zielerreichung (Couch & Placzek, 2010; Creed & Macintyre, 2001; Davis & von Wachter, 2011; Fryer, 1986). Dieser Zustand der Unsicherheit sowie die Erfahrung von Hilflosigkeit, beispielsweise im Zuge eines problematischen Arbeitssuchprozesses, sind mit Stress verbunden und können zu einem geringeren Wohlbefinden beitragen (Fryer, 1986; Strandh, 2001).

Die in den Theorien beschriebenen Belastungen, die mit der Erwerbslosigkeit einhergehen, könnten auch für die Teilnehmenden des GUNDA-Projekts eine Rolle spielen, etwa eine beeinträchtigte psychische Gesundheit, fehlende latente und manifeste Funktionen der Erwerbstätigkeit oder mangelnde subjektive Kontrolle (Fryer, 1986; Jahoda, 1982; Paul & Moser, 2009). Um die spezifischen Problematiken der Teilnehmenden in Interventionsplanung und Verbesserungsansätze miteinbeziehen zu können, wurden diese in der vorliegenden Arbeit identifiziert und exploriert.

Das Projekt GUNDA

Hilfreich für eine Reduktion depressiver Symptome und Distress in der Erwerbslosigkeit sind insbesondere Interventionen, die verschiedene Bestandteile, wie etwa das Trainieren von relevanten Fertigkeiten, das Steigern von Selbstwert und wahrgenommener Kontrolle sowie das Fördern sozialer Unterstützung miteinander kombinieren (Audhoe et al., 2010; Moore et al., 2017; Turner et al., 1991). Ausgehend von den latenten Vorteilen einer Arbeitstätigkeit sollten Programme zudem beispielsweise regelmäßigen sozialen Kontakt sowie eine klare zeitliche Strukturierung bieten, um das Wohlbefinden zu verbessern (Creed et al., 2001; Sage, 2015).

Dem folgend beinhaltet das Projekt GUNDA sowohl Einzelcoachings mit persönlichen Beratenden als auch Gruppenseminare zu verschiedenen Themen, wie beispielsweise zu Stressbewältigung oder Prokrastination. Ergänzend findet eine frei wählbare Projektarbeit (z.B. handwerklich oder computerbasiert) und ein Praktikum mit einer Dauer von maximal vier Wochen statt. Die Teilnehmenden können sich zu Beginn einen strukturierten Wochenplan erstellen und entscheiden so mit, in welcher Intensität sie das Programm absolvieren möchten (Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste, 2024). Im

Rahmen des Projekts sollen mit professioneller Begleitung Wohlbefinden, Gesundheit sowie soziale Fertigkeiten der Teilnehmenden gestärkt und eine Vernetzung im medizinischen und psychosozialen Bereich geschaffen werden. Zudem sollen im Laufe des Projekts möglichst konkrete und nachhaltige Zukunftsaussichten entwickelt werden. Eine Erprobung der beruflichen Ziele findet dann im Rahmen eines Berufspraktikums statt (Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste, 2024). Auf diese Art und Weise könnte das Projekt durch Erfolgserfahrungen die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden steigern und dabei helfen, Ressourcen zu identifizieren oder zu stärken (Bandura, 1986; Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste, 2024; van Ryn & Vinokur, 1992). Weiterhin soll so eine Chronifizierung von psychischen Problemen und ein Übergang in die Langzeitarbeitslosigkeit verhindert werden. Im Zuge des Projekts können sich die Teilnehmenden zudem persönliche Ziele setzen und diese mit der Unterstützung der Mitarbeitenden verfolgen (Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste, 2024). Um individuelle Ziele (z. B. Steigerung von gesundheitsförderlichem Verhalten) zu erreichen, können ausgehend von sozialkognitiven Theorien Selbstwirksamkeit und Ergebniserwartungen als zentrale Faktoren für adaptives Verhalten genannt werden (Ajzen, 1985, 1987; Bandura, 1986; Lent & Brown, 2008).

Das Social Cognitive Model of Career Self-Management

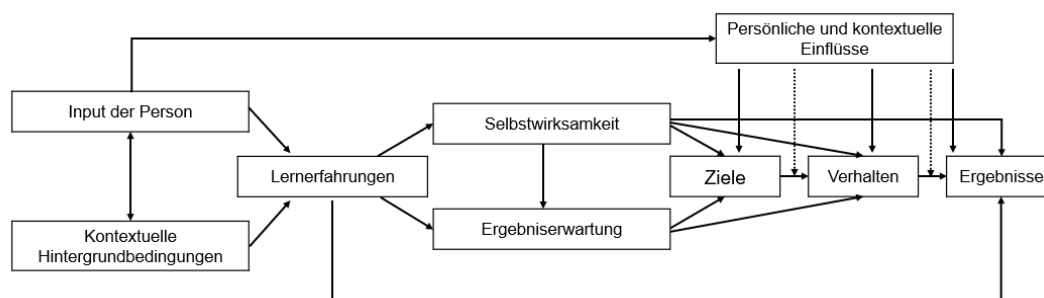
Ursprünglich entwickelt, um das Verhalten von Personen bei der Bewältigung verschiedenster Karriereaufgaben und Herausforderungen zu erklären, stellt das *Social Cognitive Model of Career Self-Management* von Lent & Brown (2013a) adaptives Karriereverhalten in den Vordergrund. Angelehnt an die allgemeine sozial-kognitive Rahmentheorie postuliert das Modell unterschiedliche Faktoren, die dieses Verhalten beeinflussen (Bandura, 1986; Lent & Brown, 2013a). Adaptives Karriereverhalten wird hierbei definiert als alle Verhaltensweisen von Personen, die mit dem Ziel der Gestaltung der individuellen Karriere und der Weiterentwicklung gezeigt werden. Dies kann sowohl im Rahmen von normativen Entwicklungsaufgaben als auch unter belastenden und schwer vorhersehbaren Bedingungen stattfinden (Lent & Brown, 2013a). Ein Beispiel für adaptives Verhalten in der Erwerbslosigkeit wäre etwa der Einsatz effektiver Arbeitssuchstrategien oder eine zeitliche Strukturierung des Alltags (Clark, 2006; Jahoda, 1997; Paul & Batinic, 2010).

Ein weiterer Bestandteil des Modells sind die Inputvariablen der Personen (siehe Abbildung 2). Dazu zählen etwa Geschlecht sowie individuelle Persönlichkeitsvariablen oder Fähigkeiten. Diese können sich auf die Lernerfahrungen und proximale Persönlichkeits- und Kontexteinflussfaktoren (z.B. Reaktionen wichtiger Personen aus dem Umfeld) auswirken (Lent et al., 2023). Entscheidende Aspekte sind Selbstwirksamkeits- und

Ergebniserwartungen von Handlungen, die Ziele der Personen sowie die sich daraus ergebenden Verhaltensweisen und Handlungsergebnisse (Bandura, 1986; Lent & Brown, 2013a). Selbstwirksamkeitserwartungen, konzeptuell eng verknüpft mit dem Gefühl von Kontrolle, beeinflussen Handlungen laut dem Modell nicht nur auf direktem Weg (siehe Abbildung 2), sondern nehmen auch Einfluss auf die Zielsetzung (Bandura, 1997; Lent, 2013). Auf diese Art und Weise haben sie einen zusätzlichen Effekt auf das Verhalten (Lent & Brown, 2013a). Das Modell nimmt zudem Wechselwirkungen an. Werden etwa Handlungen erfolgreich ausgeführt und gesetzte Ziele erreicht, kann sich dies positiv auf Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen auswirken (Lent et al., 2022).

Abbildung 2

Social Cognitive Model of Career Self-Management



Anmerkung. In Anlehnung an Lent & Brown, 2013, S. 562

Ausgehend von den Befunden zu den schwerwiegenden Auswirkungen der Erwerbslosigkeit (z. B. auf Wohlbefinden und Arbeitssuchverhalten) kann diese als eine besonders stark belastende Situation betrachtet werden, in der adaptives Verhalten essenziell ist (McKee-Ryan et al., 2005; Thompson et al., 2017). Demnach spielen die zentralen Aspekte des Social Cognitive Model of Career Self-Management eine wichtige Rolle, um die Situation der Erwerbslosigkeit angemessen zu bewältigen (Thompson et al., 2017).

Selbstwirksamkeit und Ergebniserwartung

Eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung kann, als wichtiger Bestandteil des Social Cognitive Model of Career Self-Management, entscheidend dazu beitragen, dass Personen sich adaptiv verhalten (Bandura, 1997; Lent & Brown, 2008). Auf diese Art und Weise kann Selbstwirksamkeit, definiert als die individuelle Überzeugung einer Person in ihre Fähigkeit, bestimmte Verhaltensweisen ausführen zu können, zu einer erfolgreichen Zielerreichung beitragen (Bandura, 1986; Thompson et al., 2017). Selbstwirksame Personen setzen sich

beispielsweise höhere Ziele, zeigen eine höhere Agency und Ausdauer, sind motivierter und können resilienter mit schwierigen Situationen umgehen (Bandura, 1982, 1997; Liu, Wang, et al., 2014; Nieto-Flores et al., 2019). Selbstwirksamkeit ist zudem relevant im Kontext psychischer Probleme, die mit Erwerbslosigkeit assoziiert sind, etwa depressive Symptome und Ängste (Arena et al., 2023). Diese sind häufig mit geringer ausgeprägter Selbstwirksamkeit verbunden und können so adaptives Verhalten beeinträchtigen (Porcellato et al., 2010; Wang et al., 2014). Selbstwirksamkeit kann als kontextspezifisch verstanden werden und unterscheidet sich in unterschiedlichen Fähigkeitsbereichen (Bandura 1986, 2001). Je nach individueller Zielsetzung ist in der Erwerbslosigkeit häufig insbesondere die Arbeitssuchselbstwirksamkeit von Bedeutung (Kim et al., 2019; Liu, Wang, et al., 2014). Diese beschreibt den individuellen Glauben daran, diejenigen generellen oder spezifischen Arbeitssuchaktivitäten erfolgreich ausführen zu können, die für das Finden einer geeigneten Arbeitstätigkeit notwendig sind (Kim et al., 2019; Saks & Ashforth, 1999). Arbeitssuchselbstwirksamkeit hat sich bereits wiederholt als wichtige Einflussvariable auf die Intensität, Ausdauer und den Erfolg von Arbeitssuchverhalten erwiesen (Kanfer et al., 2001; Liu, Wang, et al., 2014; Saks & Ashforth, 1999; Vinokur & Schul, 2002; Wanberg et al., 2005). Darüber hinaus kann ein höheres Level an Selbstwirksamkeit bei der Jobsuche ungünstige kontextuelle Faktoren, wie beispielsweise soziale Unterstützung, sogar kompensieren (da Motta Veiga et al., 2024).

Neben der Selbstwirksamkeit ist die Ergebniserwartung aus Sicht des Social Cognitive Model of Career Self-Management ein weiterer essenzieller Faktor für die Zielsetzung und Handlungsausführung (Lent & Brown, 2013a). Unter Ergebniserwartung wird die Überzeugung verstanden, dass die eigenen Handlungen zur erfolgreichen Zielerreichung beitragen werden (Bandura, 1997). Ergebniserwartungen werden unter anderem durch die Selbstwirksamkeit beeinflusst und stehen in engem Zusammenhang mit subjektiv wahrgenommener Kontrolle (Lent, 2013; Saks & Ashforth, 1999).

Da Selbstwirksamkeit sowie auch Ergebniserwartung maßgeblich durch individuelle Erfahrungen sowie durch Rückmeldungen entstehen, können sie durch Trainingsprogramme beeinflusst werden (Bandura, 1986, 1997; Lent & Brown, 2013a). So könnten etwa positive persönliche Erfahrungen, die im Projektkontext im Rahmen der Projektarbeit oder des Praktikums gemacht werden, dabei helfen, die Selbstwirksamkeit und Ergebniserwartung der GUNDA-Teilnehmenden zu steigern (Bandura, 1986; Eden & Aviram, 1993). Darüber hinaus könnte das Beobachten von erfolgreichen anderen Teilnehmenden sowie das individuelle

Coaching durch ermutigende Rückmeldung oder angenehme emotionale Erfahrungen den Optimismus und das Selbstvertrauen der Teilnehmenden stärken (Bandura, 1986).

Zielsetzung

Auch die individuelle Zielsetzung spielt eine Rolle im Social Cognitive Model of Career Self-Management (Lent & Brown, 2013a; Thompson et al., 2017). Persönliche Ziele können definiert werden als Ausrichtung einer Person oder als spezifische Ergebnisse, die ein Individuum anstrebt (Ford, 1992). Die gesetzten Ziele nehmen dem Modell zufolge sowohl Einfluss auf die Handlungen als auch Handlungsergebnisse (Lent & Brown, 2013a). Darüber hinaus ist die Kongruenz der persönlichen Ziele mit den Zielen des Programms ein wichtiger Punkt für die Effektivität einer Intervention (Langham-Walsh et al., 2023). Abgeleitet aus den Zielen des Projekts, könnten persönliche Ziele möglicherweise die Verbesserung des Wohlbefindens, das Stärken der eigenen Ressourcen oder das Knüpfen neuer sozialer Kontakte umfassen (Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste, 2024). Im Rahmen der qualitativen Studie von Pultz (2021) werden Anhaltspunkte für weitere mögliche persönliche Ziele von erwerbslosen Personen deutlich. Dazu zählt etwa der Wunsch, effektiv nach einer Arbeitsstelle suchen zu können und das Bestreben, eine Arbeitsstelle zu finden (Pultz et al., 2021). Ausgehend von den beschriebenen Belastungen und Schwierigkeiten sowie der Zielgruppe der Intervention kann außerdem angenommen werden, dass ein verbesserter Umgang mit psychischen Problemen ein weiteres Ziel sein könnte (McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009).

Soziale Unterstützung

Ein hilfreicher, proximaler kontextueller Faktor des Modells ist die soziale Unterstützung, da etwa die Unterstützung durch das Umfeld dabei helfen könnte, die Belastung durch die Arbeitslosigkeit zu verringern (Vinokur & Van Ryn, 1993). Unter sozialer Unterstützung versteht man die Möglichkeiten eines Individuums, Unterstützung und Hilfe aus dem persönlichen sozialen Umfeld zu erhalten. Dabei kann es sich beispielsweise um emotionale, instrumentelle oder informationelle Unterstützung handeln (Hermann, 2022). Soziale Unterstützung kann die negativen Effekte schwieriger, stressreicher Lebensereignisse, wie den Verlust eines Arbeitsplatzes, auf die psychische Gesundheit mindern und Coping erleichtern (Gore, 1978; Milner et al., 2016; Turner et al., 1991). Die Zentralität sozialer Unterstützung wird auch im Modell von Jahoda im Aspekt der sozialen Kontakte deutlich (Jahoda, 1982). Ist etwa außerhalb des Arbeitsplatzes ein höheres Maß an engen, sozialen Beziehungen vorhanden, könnte dies den Wegfall der Kontakte am Arbeitsplatz kompensieren (Bolton & Oatley, 1987). Zusätzlich zeigen Befunde, dass soziale Unterstützung dazu

beitragen kann, dass Personen höhere Intentionen aufweisen, nach Arbeit zu suchen und dass sie häufiger Arbeitssuchverhalten zeigen (Wanberg et al., 1996; Adams & Rau, 2004).

Im Rahmen der Intervention besteht das soziale Umfeld der Teilnehmenden neben privaten Kontakten aus den anderen Teilnehmenden sowie den Beratenden. Für die Charakterisierung der Beziehung zu den Mitarbeitenden können Ansätze zur Konzeptualisierung von therapeutischen Beziehungen („Allianzen“) genutzt werden. Diese differenzieren typischerweise zwischen einer affektiven Bindung zwischen Therapeut*in oder Berater*in und Klient*in sowie eher organisationalen Aspekten, wie etwa der gemeinsamen Planung der Behandlung (Elvins & Green, 2008). Dabei spielen für die Qualität der persönlichen affektiven Beziehung das Vorhandensein von Vertrauen, gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Sympathie sowie ein von Empathie geprägtes gegenseitiges Verständnis eine große Rolle (Bordin, 1979; Fuertes, 2019; Hatcher et al., 2020; Wampold, 2017). Darüber hinaus zentral ist die Übereinstimmung von Therapeut*in und Klient*in bezüglich der Ziele der Therapie und der dafür notwendigen Aufgaben (Bordin, 1979).

In der Beschreibung der Beziehungen der Teilnehmenden untereinander zeigen metaanalytische Befunde, dass in Gruppentherapien zwischen positiven Bindungen, positiver Zusammenarbeit sowie negativen Beziehungen unterschieden werden kann (Alldredge et al., 2021; Burlingame et al., 2011, 2018). Positive Bindungen umfassen, analog zu Allianztheorien in der Individualpsychotherapie, persönliche Beziehungen zwischen den Teilnehmenden, die von Vertrauen, Akzeptanz und gegenseitigem Verständnis geprägt sind (Burlingame et al., 2018). Unter positiver Zusammenarbeit kann ein übereinstimmendes Verständnis wichtiger Ziele sowie das gemeinsame Arbeiten an den Zielen der Teilnehmenden verstanden werden, beispielsweise die gegenseitige Unterstützung für die Ziele der anderen (Burlingame et al., 2017). Negative Beziehungen sind dagegen charakterisiert von stärker ausgeprägter Distanz, mangelndem Verständnis sowie dem Auftreten von Spannungen und Konflikten (Burlingame et al., 2011, 2017, 2018).

Verschiedene Befunde demonstrieren, dass das soziale Klima, welches im Rahmen einer Intervention vorherrscht, die Outcomes beeinflussen kann, etwa in Bezug auf das Wohlbefinden der Teilnehmenden (Creed et al., 1996, 2001). Demnach könnte durch das Fördern positiver Beziehungen die Wirksamkeit des Projekts gesteigert werden (Alldredge et al., 2021; Hermann, 2022; Wampold, 2017). Die Exploration des sozialen Klimas der Intervention sowie das Erfragen von Verbesserungsvorschlägen in Bezug auf die sozialen Beziehungen könnten somit genutzt werden, um Anhaltspunkte für Änderungen aus Sicht aller Beteiligten zu identifizieren.

Arbeitssuchverhalten und weitere Veränderungen

Ein letzter zentraler Aspekt des Modells ist adaptives Verhalten, das im Kontext der Arbeitslosigkeit insbesondere effektives Arbeitssuchverhalten miteinschließt (Thompson et al., 2017). Arbeitssuchverhalten kann dabei definiert werden als ein zielorientiertes Verhalten, bestehend aus der Informationssammlung zu möglichen Arbeitsstellen, der Evaluation der Jobalternativen sowie die Auswahl aus den Alternativen (Barber et al., 1994; Blau, 1994; Lent & Brown, 2013b). Befunde zeigen, dass arbeitslose Personen mit der Zeit weniger intensiv nach einer neuen Arbeitsstelle suchen (Krueger & Mueller, 2012; Šverko et al., 2008; Taris et al., 1995). Gründe hierfür können unter anderem zunehmend geringer ausgeprägte positive Erwartungen bezüglich einer Wiederaufnahme einer Arbeitstätigkeit, stärkeres Stigma oder eine geringere Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit sein (Heslin et al., 2012; Petrucci et al., 2015; Szlachta et al., 2012; Vishwanath, 1989). Darüber hinaus wird angenommen, dass die Arbeitssuchintensität mit der Zeit auch deshalb abnehmen könnte, da Erwerbslose mit der Zeit an Hoffnung und Energie verlieren sowie zunehmend frustriert sind (Amundson & Borgen, 1982; Wanberg et al., 2012). Da Arbeitssuchverhalten jedoch einen zentralen Faktor darstellt, um eine Arbeitsstelle zu finden, können Interventionen sinnvoll sein, die das Arbeitssuchverhalten steigern, beispielsweise über die Veränderung von Selbstwirksamkeit, sozialer Unterstützung und der Zielsetzung von Erwerbslosen (Kanfer et al., 2001; van Ryn & Vinokur, 1992; Vinokur & Schul, 2002). Arbeitssuchverhalten kann dabei anhand seiner Intensität, seiner Qualität und Persistenz charakterisiert werden (Kanfer et al., 2001; Wanberg et al., 2020) Dabei bezeichnet die Intensität die aufgewendete Zeit und Häufigkeit der Suche nach einem Arbeitsplatz, die Qualität dagegen die spezifischen Aktivitäten und Muster, die bei der Suche angewendet werden (Kanfer et al. 2001). Die Ausdauer bzw. Persistenz des Arbeitssuchverhaltens beschreibt, wie sich das Verhalten über die Zeit hinweg verändert (Wanberg et al., 2020).

Neben der Veränderung des Arbeitssuchverhaltens zielen viele Programme, die sich an Erwerblose richten, auch auf die Förderung des allgemeinen psychischen Zustands sowie die Verbesserung weiterer wichtiger Variablen ab (Audhoe et al., 2010). Metaanalysen zeigen beispielsweise, dass sich Interventionen für erwerbslose Personen auf deren Selbstwert, Selbstwirksamkeit, die Lebenszufriedenheit und -qualität sowie die wahrgenommene Kontrolle auswirken können (Audhoe et al., 2010; Frederick & VanderWeele, 2019). Effekte auf psychische Gesundheit zeigen sich in der Verbesserung depressiver Symptome und Angst (Arena et al., 2023). Den beschriebenen Befunden folgend werden im Rahmen der vorliegenden Arbeit Veränderungen des Arbeitssuchverhaltens der Teilnehmenden sowie

weitere mögliche Transfereffekte betrachtet. Insbesondere Veränderungen der psychischen Gesundheit, die sich durch die Intervention ergeben, können jedoch von weiteren Faktoren, wie etwa den aus dem Wissen der Teilnehmenden gespeisten Erwartungen entscheidend mitbeeinflusst werden (Gerke et al., 2024).

Die Rolle von Wissen und Erwartungen

Neben der moralisch und ethisch gebotenen Notwendigkeit, Personen vor ihrer Zustimmung zur Teilnahme an einem Projekt über jenes zu informieren, hat das Wissen, mit dem Teilnehmende in eine Intervention starten, noch weitere Effekte (American Psychological Association, 2017; Trachsel et al., 2015). Auf welche Art und Weise Informationen über das Projekt an sich und dessen Rationale im Vorfeld kommuniziert werden, kann beispielsweise die Motivation und Adhärenz der Teilnehmenden positiv beeinflussen sowie zur Glaubwürdigkeit der Intervention beitragen (Haskard Zolnierek & DiMatteo, 2009; Trachsel et al., 2015; Trachsel & Grosse Holtforth, 2019; Wampold, 2015). Darüber hinaus könnte die Kommunikation möglicher Hindernisse vor Beginn einer Intervention für Schwierigkeiten sensibilisieren und Teilnehmenden so dabei helfen, diese frühzeitig wahrzunehmen und anzusprechen (Gerke et al., 2024; Michnevich et al., 2022). Zuletzt könnten Informationen über Vorteile der Intervention positive Erwartungen stärken, die entscheidend für die Outcomes einer Intervention sein können (Blasi et al., 2001; Constantino et al., 2011, 2018; Gerke et al., 2024). Erwartungen können beispielsweise positiv gestaltet werden, indem die Intervention als gut und effektiv beschrieben wird und mögliche Ängste adressiert werden (Blasi et al., 2001). Zudem könnten negative Erwartungen durch geeignetes Framing möglicher Probleme und individualisierte Informationsvermittlung vermieden werden (Heisig et al., 2015).

Um einen optimalen Einstieg in das Projekt zu ermöglichen, ist es demnach sinnvoll, die Teilnehmenden vor Beginn des GUNDA-Projekts ausreichend, ausgewogen und individualisiert über die Intervention zu informieren, auch, um mögliche negative Erwartungen zu explorieren, die so angemessen adressiert werden können (Gerke et al., 2024; Wampold, 2017). Das von den Teilnehmenden erinnerte Wissen vor Beginn des Projekts soll im Rahmen der Arbeit erfragt werden. Dabei könnte in den Interviews ausgehend von den bereitgestellten Informationen auf der Homepage und dem Flyer etwa Wissen zu Aufbau und Zielen des Projekts sowie zu Vorteilen und möglichen Problemen der Intervention genannt werden (Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste, 2024). Ausgehend von möglichen Informationsdefiziten, die von den Teilnehmenden beschrieben werden, können

Empfehlungen formuliert werden, welche Inhalte bereits vor Beginn der Intervention kommuniziert werden sollten.

Arbeitslosigkeit kann als ein einschneidendes Lebensereignis betrachtet werden, das die Wahrnehmung von Kontrolle über das eigene Leben entscheidend vermindern kann (Moore et al., 2007, Winefield et al., 1991). Zudem ist Arbeitslosigkeit häufig mit Ängsten und Depressivität verbunden (Arena et al., 2023). Damit einhergehend und zentral relevant für diese Problematiken sind negative Erwartungen in Bezug auf sich selbst sowie auch bezüglich zukünftiger Ereignisse (Kube et al., 2017; Rief & Anna Glombiewski, 2017). Liegen jedoch niedrige Erwartungen im Hinblick auf eine Intervention vor, kann dies die Outcomes der Teilnehmenden negativ beeinflussen (Newman & Fisher, 2010; Price et al., 2008; Westra et al., 2007). Diese negativen Erwartungen sowie die Wahrnehmung von mangelnder Kontrolle zu verändern, kann demnach ein wichtiger Aspekt sein, um die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der Teilnehmenden zu verbessern und die Wirksamkeit einer Intervention zu steigern (Infurna et al., 2016; Kube et al., 2017; Lewin et al., 2011; Rief & Anna Glombiewski, 2017; Wampold, 2017).

Befunde aus Reviews und Metaanalysen zeigen beispielsweise, dass Erwartungen sich auf das Outcome von Psychotherapie auswirken (Constantino et al., 2011, 2018; Greenberg et al., 2006). Erwartungen haben etwa einen Effekt auf die therapeutische Beziehung sowie auf Commitment und Verhaltensveränderungen der Klient*innen (Dew & Bickman, 2005; Glass et al., 2001). Dabei können die Erwartungen an eine Intervention sowohl positiv, negativ als auch ambivalent oder unsicher sein (Glass et al., 2001; Lipkin, 1954). Qualitative Untersuchungen zu Psychotherapie zeigen zudem, dass manche Klient*innen möglicherweise mit Unsicherheit und vorsichtiger Zuversicht in eine Intervention gehen, andere jedoch einen anspruchsvollen, lange andauernden Prozess erwarten (Weitkamp et al., 2017). Aus der beschriebenen Wichtigkeit von Erwartungen heraus sollen die vorhandenen Erwartungen der Teilnehmenden vor Beginn des Projekts im Rahmen der Interviews exploriert werden. Ausgehend von Befunden starker affektiver Reaktionen auf widerlegte vorhandene Erwartungen soll zudem erfragt werden, ob Erwartungen erfüllt wurden oder nicht (Westra et al., 2010).

Der Effekt der Aussicht auf das Projekt

Studien zu Placebo-Effekten zeigen, dass die Zuweisung zu einer Intervention bereits positive Erwartungen schaffen kann, die, wie bereits beschrieben, zu einem positiveren Outcome beitragen und den psychischen Zustand bzw. das Wohlbefinden von Personen beeinflussen könnten (Frank, 1959; Kirsch, 1985; Rief & Anna Glombiewski, 2017). Die

Zuweisung zum Projekt GUNDA könnte demnach beispielsweise ein erster Schritt sein, um bei erwerbslosen Personen Hoffnung für die Zukunft und das Gefühl von Kontrolle zu schaffen (Alarcon et al., 2013; Atay & Güneri, 2023; Pleeging et al., 2021). So könnte das Wissen um die Teilnahme am Projekt im Zuge eines hoffnungsvolleren Blicks auf die Zukunft dazu beitragen, dass Teilnehmende motivierter agieren und so zielorientierter und ausdauernder ihre jeweiligen Ziele verfolgen (Snyder, 2002). Die Erfahrung von subjektiver Kontrolle könnte die Teilnehmenden zudem resilienter im Umgang mit Stressoren machen und ihnen bei der Aktivierung der sozialen Unterstützung aus ihrem Umfeld helfen (Infurna et al., 2016). Ob und in welcher Form ein solcher positiver Effekt vorliegt, soll demnach im Rahmen der Interviews von Teilnehmenden, Mitarbeitenden und Vermittelnden beleuchtet werden.

Insgesamt werden aus den beschriebenen empirischen Befunden und den theoretischen Überlegungen der Latent Deprivation Theory (Jahoda, 1981, 1982, 1997), dem Agency Restriction Model (Fryer, 1986) sowie dem Social Cognitive Model of Career Self-Management (Lent & Brown, 2013a) für die vorliegende Arbeit folgende zentrale Forschungsfragen abgeleitet:

1. Welche Belastungen und Schwierigkeiten erleben Personen in der Erwerbslosigkeit?
2. Wie kann der Übergang in das Projekt optimiert werden?
3. Wie zeigen sich die Aspekte des Social Cognitive Model of Career Self-Management im Projekt GUNDA?
4. Wie können die sozialen Beziehungen im Projekt verbessert werden?

Methode

Grundlegendes Vorgehen und Stichprobe

Um möglichst detailliert explorativ und deskriptiv auf die verschiedenen Perspektiven einer kleinen Stichprobe einzugehen, wurde im Rahmen dieser Arbeit eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring durchgeführt (Mayring, 2022). Dazu wurden aus Audioaufnahmen transkribierte Interviews mit Vertreter*innen aller Beteiligten des GUNDA Projekts ($N = 11$), darunter aktive Teilnehmenden ($n = 4$), Mitarbeitende ($n = 4$) sowie in die Intervention vermittelnde Mitarbeitende der Agentur für Arbeit ($n = 1$) der Inhaltsanalyse unterzogen, um Aussagen über die Sichtweise aller beteiligten Gruppen machen zu können. Bei den GUNDA-Teilnehmenden handelte es sich um Personen im Arbeitslosengeld-1-Bezug, die sich in psychischen Krisen befinden oder unter diagnostizierten psychischen Erkrankungen leiden und die sich zur Teilnahme am Interview bereit erklärt hatten.

Erstellung des Interviewleitfadens

Zunächst wurde mithilfe der Annahmen der skizzierten Theorien und empirischen Befunden die Fragestellung differenziert sowie ein darauf aufbauender, strukturierter Interviewleitfaden erstellt (siehe Anhang A; Schuler, 2018; Westhoff & Strobel, 2011). Die Interviews wurden dem Leitfaden folgend mit einem einleitenden Teil begonnen, der eine Begrüßung, Vorstellung und kurze Erklärung, sowie das Einholen des Einverständnisses zur Tonaufnahme und die Erklärung der freiwilligen Teilnahme enthält (Westhoff & Kluck, 2014). Zu Beginn jedes neuen Abschnittes des strukturierten Interviews wird erklärend dazu übergeleitet. Zudem gibt der Leitfaden Vorschriften für das Vorgehen bei Entscheidungen vor (Westhoff & Strobel, 2011). Die Abschlussphase des Interviews umfasst die Möglichkeit für Fragen, Ergänzungen und Rückmeldungen, sowie das Bereitstellen von Kontaktmöglichkeiten und eine Verabschiedung (Westhoff & Kluck, 2014). Für die jeweiligen Gruppen der Teilnehmenden, Mitarbeitenden und Vermittelnden wurde ein angepasster Interviewleitfaden erstellt (siehe Anhang A). In den teilstandardisierten, strukturierten Interviews wurden die unterschiedlichen Gruppen zu ihrer Sichtweise auf Belastungen der GUNDA-Teilnehmenden in der Erwerbslosigkeit, die Bedingungen zu Beginn des Projekts sowie zu Aspekten des sozial-kognitiven Modells des Karriereselbstmanagements befragt. So konnten neben der Evaluation des Projekts und der Sammlung von Verbesserungsmöglichkeiten potenzielle Mechanismen der Wirksamkeit exploriert werden.

Ablaufmodell der Analyse und Definition der Analyseeinheiten

Da die qualitative Inhaltsanalyse in Form einer Strukturierung durchgeführt wurde, wurden vorausgehend die Analyseeinheiten und die Strukturierungsdimensionen formuliert (Mayring, 2022). Dabei wurde als Auswertungseinheit, das gesamte Material in Form aller geführter Interviews definiert. Als Kontexteinheit wurden ganze Interviews einer Person und die dazugehörigen Notizen verstanden. Alle klaren bedeutungstragende Elemente im Text wurden als Kodiereinheiten festgelegt.

Erstellung des Kategoriensystems

Für die Strukturierungsdimensionen wurde zunächst ein nominales Kategoriensystem erstellt, in dem die übergeordneten Hauptkategorien aus der Fragestruktur des Interviewleitfadens und die zugehörigen Unterkategorien aus den theoretischen und empirischen Grundlagen abgeleitet (siehe Anhang B; Kuckartz & Rädiker, 2022; Mayring, 2022). Um eine Codierung zu ermöglichen, wurden im Kategoriensystem theoriegeleitete Definitionen, die Anwendung der Kategorie, sowie mögliche Beispiele und Abgrenzungen zu anderen Kategorien formuliert (Mayring, 2022).

Innerhalb der übergeordneten Kategorie Belastungen und Distress in der Erwerbslosigkeit wurde zunächst zwischen generell geringem Wohlbefinden, depressiven Symptomen, Angst, Stress, Hilflosigkeit, Druck durch die Arbeitsagentur, einem problematischen Arbeitssuchprozess, finanziellen Schwierigkeiten sowie den aus Deprivationstheorien abgeleiteten fehlenden Funktionen von Arbeit unterschieden (Jahoda, 1981, 1982, 1997). Die Kategorien wurden im Laufe der Kodierung neu strukturiert, da in den Interviews neben psychischen Problemen körperliche Probleme benannt wurden, die während der Erwerbslosigkeit als belastend erlebt wurden. Um zusätzlich zwischen internalen Schwierigkeiten und äußeren Faktoren zu unterscheiden, wurden belastende äußere Rahmenbedingungen betreffende Aspekte in eine Kategorie gefasst. Hier wurden Belastungen durch internationale oder nationale Krisen, durch lebensverändernde Ereignisse, durch familiäre Faktoren sowie durch die Abhängigkeit von staatlicher Hilfe als Kategorien ergänzt. Den bereits existierenden depressiven Symptomen wurde Energielosigkeit und Erschöpfung hinzugefügt, die Kategorie Angst wurde erweitert, um auch das Erleben von Unsicherheit abzudecken (World Health Organization, 2022). Darüber hinaus wurden zu den Belastungen auch positive Effekte der Erwerbslosigkeit ergänzt. Auf Basis des Social Cognitive Model of Career Self-Management von Lent & Brown (2013a) wurden zunächst Kategorien zu persönlichen Zielen der Teilnehmenden, der Veränderung der Selbstwirksamkeit und der Ergebniserwartung, der Veränderung der Qualität und der Quantität des Arbeitssuchverhaltens erstellt. Darüber hinaus waren Überkategorien zu weiteren Veränderungen sowie zur sozialen Unterstützung außerhalb des Projekts und innerhalb des Projekts in Form der Beziehungen zwischen Teilnehmenden und Teilnehmenden und Mitarbeitenden vorhanden. Um hier Optimierungsmöglichkeiten explorieren zu können, wurden ebenfalls Verbesserungsvorschläge für die sozialen Beziehungen im Projekt in das Kategoriensystem mitaufgenommen (siehe Anhang B).

Den zu Beginn bereits vorhandenen Kategorien zu vorausgehendem Wissen und Informationen über GUNDA wurden die Kategorien mangelndes Wissen sowie Emotionen und Reaktionen auf die Informationen hinzugefügt, um Probleme in der Informationsvermittlung deutlicher abbilden zu können. Aufgrund mangelnder Differenzierbarkeit wurden die Kategorien vorhandenes und vermitteltes Wissen zusammengefasst. Die erfassten Erwartungen an das Projekt wurden in positive und negative Erwartungen untergliedert, ebenso wurde in der Kategorie des Effekts der Aussicht auf das Projekt zwischen positiv und negativ unterschieden. Die benannten persönlichen Ziele wurden ausgehend von den zu Beginn kodierten Interviews und den von GUNDA definierten

Zielen, zur besseren Übersicht und der Verdeutlichung von Schwerpunkten in berufliche, soziale und psychologische Ziele unterteilt (Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste, 2024). Unter der Kategorie der weiteren Veränderungen genannte Aspekte wurden zunächst gesammelt, paraphrasiert und zu breiteren Aspekten zusammengefasst. Dabei emergierten die Kategorien Perspektivveränderung, Klarheit, veränderte Belastungs- und Krankheitsverarbeitung, Motivation, soziale Veränderungen sowie das Erleben emotionaler Sicherheit und Unterstützung (Kuckartz & Rädiker, 2024). Aspekte, die als weitere Veränderungen genannt wurde, jedoch als Steigerung von Optimismus gewertet werden konnten, wurden anschließend in die Kategorie Steigerung der Ergebniserwartung eingeordnet.

Analog wurden auch die Beziehungen zwischen Teilnehmenden auf Grundlage der theoretischen Unterscheidung zwischen negativen Beziehungen, positiver Bindung und positiver Zusammenarbeit ausdifferenziert. Dabei wurde zudem eine weitere Kategorie ergänzt, um die langsame Entwicklung der Beziehungen zwischen Teilnehmenden einbeziehen zu können. Die Beziehungen zwischen Teilnehmenden und Mitarbeitenden wurden zudem untergliedert in die die Aspekte wohlwollendes Miteinander, gegenseitiger Respekt, Vertrauen, Sympathie, Empathie, Professionalität und Kompetenz sowie die Übereinstimmung in Zielen und Aufgaben. Die genannten Verbesserungsvorschläge zur Weiterentwicklung der sozialen Beziehungen wurden ebenfalls paraphrasiert und in Subkategorien zusammengefasst. Dabei emergierten die Aspekte Beteiligung aller Teilnehmenden, professionelle Distanz, Konfliktmanagement, Ausbau des Angebots, Verbesserung der Kommunikation sowie stärkere Präsenz von Mitarbeitenden.

Prozedur

Die Interviews wurden im Zeitraum von August bis November 2024 durchgeführt. Dabei fand der Großteil der Interviews in den Räumlichkeiten des GUNDA-Projekts statt, eine Person wurde per Videocall im Online-Format interviewt. Nach der Durchführung der Interviews wurden diese in Anlehnung an die Transkriptionsregeln von Kuckartz und Rädiker (2022; siehe Anhang C) und mit Hilfe der Transcribe-Funktion in Microsoft Word transkribiert, anonymisiert sowie formatiert und in MAXQDA importiert (Kuckartz & Rädiker, 2022; VERBI Software, 2024). Anschließend an die Transkription wurde das gesamte Interviewmaterial zunächst gelesen und grob überblickt. Vor dem ersten Kodierdurchgang wurden zu den ersten Interviews Memos mit möglichen Kategoriezuweisungen sowie Notizen erstellt (Kuckartz & Rädiker, 2022).

Im Rahmen des ersten Materialdurchlaufs wurden dann fünf Interviews kodiert, dabei drei Interviews von Teilnehmenden, ein Interview einer mitarbeitenden Person sowie ein Interview einer vermittelnden Person, um möglichst alle Sichtweisen beteiligter Personen abzubilden. Im Rahmen der ersten groben Kodierung wurden Fundstellen der Kategorien mithilfe des Programms MAXQDA vorläufig kodiert und extrahiert (VERBI Software, 2024). Aus dem Material emergierte Kategorien sowie feinere Unter Aspekte für übergeordnete Aspekte, die im Kategoriensystem bisher fehlten, wurden im Sinne einer deduktiv-induktiven Kategorienbildung ergänzt sowie nicht unterscheidbare Kategorien zusammengefasst. Das Kategoriensystem wurde mitsamt der Kodierregeln und Ankerbeispielen revidiert und zu einem vollständigen Kodierleitfaden zusammengestellt, um eine möglichst feine und eindeutige Zuordnung zu ermöglichen (Deterding & Waters, 2021; Mayring, 2022). Anschließend wurden im Rahmen eines weiteren Durchgangs die Textstellen über alle Interviews hinweg mit MAXQDA den entsprechenden Kategorien zugeordnet (VERBI Software, 2024). In den offenen Kategorien Verbesserungsvorschläge und weitere Veränderungen wurden über bereits bestehende Unterkategorien hinausgehende Aspekte kontinuierlich ergänzt. Es folgte eine weitere Schleife der Überprüfung und Überarbeitung der Kategorienzuordnungen (O'Connor & Joffe, 2020). Durch eine genaue Beschreibung des Vorgehens wurde die Reproduzierbarkeit gesichert. Die semantische Gültigkeit wurde anhand der von Krippendorff vorgeschlagenen Checks in der Überprüfungsschleife kontrolliert (Krippendorff, 2019; Mayring, 2022). Zudem wurde die Konstruktvalidität durch die theoretische und empirische Begründung der Kategorien gewährleistet. Eine kommunikative Validierung fand in Form der Absprache mit der Betreuung der Arbeit, der Vorstellung im Forschungsseminar sowie der Besprechung mit einer weiteren kodierenden Person statt (Mayring, 2022). Abschließend wurde eine Überprüfung der Interraterreliabilität und Stabilität durchgeführt. Eine weitere unabhängige Person kodierte dafür 11 % des Materials mithilfe des Kodierleitfadens erneut (Mayring, 2022). Dieser Prozentsatz liegt im Bereich des typischerweise genutzten Materialanteils von 10 bis 25 % (O'Connor & Joffe, 2020). Die Intercoderübereinstimmung wurde mithilfe des kappa-Kennwerts berechnet (Brennan & Prediger, 1981; Cohen, 1960). Dabei ergab sich, in Bezug auf Kategorienüberlappung an Segmenten von mindestens 90 %, ein Wert von $\kappa = 0.45$. Dies kann als moderat hohe Übereinstimmung eingeordnet werden (Cohen, 1960). Dazu ist jedoch anzumerken, dass aufgrund der Menge an Kategorien und der Komplexität des Kategoriensystems die Wahrscheinlichkeit einer hohen Intercoderübereinstimmung niedrig ist (Hruschka et al., 2004; Roberts et al., 2019).

Ergebnisse

Für die Auswertung werden aufgrund der sehr geringen Stichprobengröße nur absolute Häufigkeiten der Kategorien innerhalb der übergeordneten Kategorien angegeben. Um Rückschlüsse auf die Identität von Befragten zu vermeiden, werden nur anonymisierte Berichte inkludiert.

Belastungen und Distress in der Erwerbslosigkeit

In der Betrachtung von Belastungen und Distress in der Arbeitslosigkeit werden von den Teilnehmenden meist mehrere äußere Belastungen und psychische Probleme erlebt. Diese werden als sich zum Teil gegenseitig bedingend oder verstärkend beschrieben. Eine mitarbeitende Person fasst beispielsweise den Effekt der Erwerbslosigkeit auf Distress folgendermaßen zusammen:

Durch die Arbeitslosigkeit können sich diese Erkrankungen oder die Symptome eher verfestigen. Also ich glaub nicht, dass diese Erkrankung durch die Arbeitslosigkeit entstanden sind, sondern vielmehr in der Zeit davor, als die Teilnehmer gearbeitet haben, aufgrund vielleicht auch von ihrer Biografie, von traumatischen Erfahrungen in der Kindheit, von dieser kann man ganz weit zurückgehen also, das sind ja ganz viele Faktoren, die da mit reinspielen.

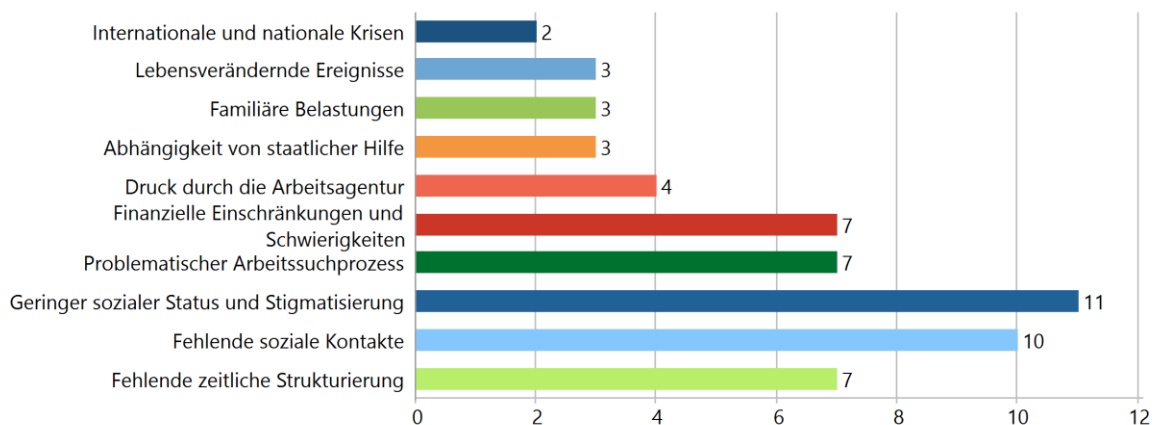
Eine Teilnehmende schildert in der Darstellung ihrer persönlichen Situation in der Arbeitslosigkeit, dass sie aufgrund ihrer psychischen Einschränkungen nicht arbeitsfähig war und den Verpflichtungen der Arbeitsagentur nicht nachkommen konnte. Demnach erhielt sie keinerlei Zahlungen mehr und verfügte über keine Krankenversicherung. Diese Rahmenbedingungen führten für sie zu massiven finanziellen Problemen und starken existentiellen Ängsten. Zudem war sie in dieser Phase psychisch nicht mehr fähig, ihren Alltag zu strukturieren, zog sich zurück und berichtet darüber hinaus davon, das Gefühl zu haben, als jemand abgestempelt zu werden, der nur nicht arbeiten wolle. Die von der Teilnehmenden skizzierten Probleme sind exemplarisch über alle Beteiligten hinweg häufig angeführte Belastungen. Insgesamt waren innerhalb der übergeordneten Kategorie der belastenden äußeren Rahmenbedingungen die von den meisten Personen genannten Faktoren geringer sozialer Status und Stigmatisierung ($n = 11$), fehlende soziale Kontakte ($n = 10$) gefolgt von fehlender zeitlicher Strukturierung ($n = 7$) und finanziellen Einschränkungen und Schwierigkeiten ($n = 7$; siehe Abbildung 3). In Bezug auf einen geringen sozialen Status und Stigmatisierung wird in den Interviews sowohl auf eine Abwertung durch die Arbeitslosigkeit selbst als auch durch psychische Erkrankungen eingegangen. Eine vermittelnde Person beschreibt, wie arbeitslose Personen aus ihrer Sicht gesellschaftlich häufig gesehen werden:

„Aber glaube ich auch einfach so, diese gesellschaftliche Vorstellung vom arbeitslos sein, also man kennt das, wie es halt immer heißt. Jetzt mal plump gesagt, diese Schmarotzer, die Arbeitslosengeld beziehen und nicht arbeiten wollen.“

Zudem werden von Mitarbeitenden Aspekte sozialer Abwertung als hinderliche Faktoren im Arbeitssuchprozess herausgestellt, da etwa ein offener Umgang mit vorhandenen psychischen Erkrankungen von Arbeitgebenden teilweise negativ wahrgenommen wird. Für viele der Teilnehmenden scheint sich die Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle jedoch insgesamt als problematisch zu gestalten, wie insbesondere den Aussagen der Mitarbeitenden und der vermittelnden Person entnommen werden kann ($n = 5$).

Abbildung 3

Belastende äußere Rahmenbedingungen in der Erwerbslosigkeit



Anmerkung. Aufgeführt sind absolute Zahlen, wie viele aller beteiligten Personen die jeweilige Kategorie genannt haben.

Benannt werden beispielsweise eine Belastung durch fehlende oder kontinuierlich negative Rückmeldungen sowie der Aspekt der Altersdiskriminierung. Ein Teil der Teilnehmenden fühlt sich jedoch auch subjektiv noch nicht in der Lage, sich auf Arbeitssuche zu begeben. Eine Teilnehmerin zeigt etwa, auf die Frage, ob sie aktuell auf Arbeitssuche sei, Zurückhaltung: „Jetzt aktuell noch nicht so sehr, weil ich eben das Gefühl habe, okay ich muss erst mal stabil werden.“. Warum Teilnehmende nicht direkt nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit nach einer passenden Arbeitsstelle suchen, sorgt teilweise im Umfeld der Teilnehmenden für Unverständnis. Als Konsequenz beschreibt eine mitarbeitende Person, dass einige die Teilnahme bzw. die Arbeitslosigkeit vor ihrem Umfeld verheimlichen oder sich aus sozialen Kreisen, die erwerbstätig sind, zurückziehen. Dazu passt auch, dass eine Mehrheit der Teilnehmenden und Mitarbeitenden über eine Belastung durch Einsamkeit oder

Mangel an sozialen Kontakten berichtet ($n = 10$). Als Ursache eines sozialen Rückzugs ist in den Interviews jedoch nicht nur die Arbeitslosigkeit erkennbar, sondern auch psychische Erkrankungen und Belastungen, etwa im Rahmen klassischer depressiver Symptomatik.

Insbesondere aus Sicht der Mitarbeitenden zählt außerdem ein Mangel an zeitlicher Strukturierung zu den Problemen Teilnehmender und steht im Zusammenhang mit geringerem Wohlbefinden. Für eine Teilnehmende stellte ihre schwerwiegende psychische Erkrankung beispielsweise ein großes Hindernis dafür dar, im Alltag eine Routine aufrecht zu erhalten. Jedoch wird fehlende zeitliche Strukturierung hauptsächlich von Mitarbeitenden als relevanter Faktor eingestuft ($n = 4$). Viele Teilnehmende gaben dagegen an, durch andere Aktivitäten weiterhin eine Routine aufrechterhalten zu können. Sie ordnen fehlende zeitliche Strukturierung in weniger Fällen als problematisch ein ($n = 2$).

Zuletzt stellen finanzielle Nachteile der Erwerbslosigkeit einen weiteren wichtigen, negativen äußeren Faktor dar. Dazu wird von Mitarbeitenden etwa dargelegt, dass für Teilnehmende Unternehmungen nicht möglich seien oder Einsparungen bei Besorgungen vorgenommen werden müssen. Betrachtet man die kategorialen Zusammenhänge zwischen äußeren, belastenden Bedingungen und psychischen Problemen, wird zudem die Kategorie finanzielle Einschränkungen und Schwierigkeiten häufig im Zusammenhang mit Hilflosigkeit genannt (siehe Abbildung 4). Dazu beschreiben Mitarbeitende, dass es Teilnehmenden oft schwerfällt, Auswege aus ihrer Situation wahrzunehmen und sie von der Vielzahl an Problemen überwältigt sind. Sowohl finanzielle Einschränkungen als auch Hilflosigkeit tauchen darüber hinaus in den Kategorienrelationen häufig zusammen mit Angst und Unsicherheit auf (siehe Abbildung 4), die von allen Beteiligten als relevante Belastung eingestuft wird ($n = 11$). Bei vielen der GUNDA-Teilnehmenden werden Ängste und Unsicherheiten insbesondere im Kontext möglicher zukünftiger finanzieller Veränderungen sowie mögliche Berufsaussichten erwähnt. Sorgen stellen dabei die häufigste Subkategorie von Angst ($n = 7$); diese beziehen sich häufig auf Geldmangel oder die zukünftige Belastbarkeit und Arbeitsfähigkeit der Teilnehmenden. Damit in Verbindung stehen bei einigen der Teilnehmenden beispielsweise Befürchtungen, Bürgergeld beanspruchen zu müssen, mit dem subjektiv ein geringerer sozialer Status verknüpft ist. In dieser Situation wird zudem, beispielsweise von Mitarbeitenden auch das Erleben von Stress geschildert: „Also man merkt schon, dass viele sich extrem Druck machen, möglichst schnell in die Arbeit zurückzukommen, weil sie auf keinen Fall ins Bürgergeld fallen wollen.“

Stress wird insgesamt von einer Mehrheit der Beteiligten als belastend eingeschätzt ($n = 10$). In der Betrachtung von Zusammenhängen zwischen Kategorien überschneidet sich

Stress besonders häufig mit dem Druck durch die Arbeitsagentur und den Verpflichtungen, denen Teilnehmende nachkommen müssen. Insgesamt wurden - neben Stress sowie Angst und Unsicherheit - im Bereich der psychischen Probleme der Teilnehmenden depressive Symptome ($n = 11$) und Hilflosigkeitserleben ($n = 10$) von den meisten Personen beschrieben.

Abbildung 4

Psychische Probleme in der Erwerbslosigkeit

Codesystem	Angst und Unsicherheit	Stress	Subjektiver Mangel an Kontrolle/Hilflosigkeit
Internationale und nationale Krisen	4		3
Lebensverändernde Ereignisse			5
Familiäre Belastungen	2		5
Abhängigkeit von staatlicher Hilfe	4	2	2
Druck durch die Arbeitsagentur	3	6	6
Finanzielle Einschränkungen und Schwierigkeiten	9	2	10
Problematischer Arbeitssuchprozess	2		2
Geringer sozialer Status und Stigmatisierung	8	2	5
Fehlende soziale Kontakte	3		
Fehlende zeitliche Strukturierung	2	2	

Anmerkung. Veranschaulicht sind die Häufigkeiten von Kodierungen, die einen Abstand von maximal einem Absatz aufweisen.

Die Mehrheit der Teilnehmenden selbst nannte davon depressive Symptomatik ($n = 4$) und Angst und Unsicherheit ($n = 4$), gefolgt von Stress ($n = 3$) und Hilflosigkeit ($n = 3$). Diese vier Aspekte wurden übereinstimmend auch von Mitarbeitenden und der vermittelnden Person in den meisten Interviews erwähnt ($n = 5$).

Geringer Selbstwert ($n = 10$) und Antriebslosigkeit ($n = 8$) erwiesen sich als am häufigsten genannte Subkategorien depressiver Symptomatik. Eine Teilnehmerin macht als Ursache ihrer Selbstwerteinschränkungen in der Arbeitslosigkeit beispielsweise ihre psychischen Probleme und ihre geringere Belastbarkeit aus. Eine andere Teilnehmerin äußert den Eindruck, sich nach ihrer Kündigung als scheiternde Person wahrgenommen zu haben. Die folgende Aussage einer Mitarbeiterin illustriert in diesem Zusammenhang auch eine Identitätsfrage:

Ein Problem, was ich oft mitbekomme, ist auch ein Selbstwertproblem, also viele Teilnehmende kommen aus einem Kontext von anderen Menschen, die auch Leistungsträger sind, die in der Arbeit sind, die irgendwie viel tun und die sich auch

viel über die Arbeit identifizieren. Und dann ist immer so ein bisschen die Frage, okay, was bin ich denn jetzt noch ohne meine Arbeit.

Die in den Interviews angeführte Antriebslosigkeit stellt für die Teilnehmenden nicht nur ein Hindernis in der Arbeitssuche dar, sondern erschwert auch Selbstfürsorge und gewünschte Freizeitaktivitäten, die als Ausgleich zu Problemen und Sorgen dienen könnten.

Positive Effekte der Erwerbslosigkeit

Insgesamt werden in der Situation der Erwerbslosigkeit jedoch nicht nur Nachteile, sondern auch gegenteilige positive Effekte benannt. Als günstig wahrgenommen wird von allen Beteiligten insbesondere die Belastungsreduktion, die sich durch den Wegfall einer Arbeitstätigkeit ergibt ($n = 5$). Hintergrund hierfür ist die von vielen Teilnehmenden beschriebene hohe Belastung an vorherigen Arbeitsplätzen, beispielsweise durch Arbeitsumgebungen, die insbesondere in Verbindung mit psychischen Schwierigkeiten als sehr herausfordernd wahrgenommen werden. Im Kontrast wird die Arbeitslosigkeit als deutlich stressfreier und weniger anstrengend erlebt. Zudem bieten sich für die Teilnehmenden in der Erwerbslosigkeit Möglichkeiten zur freien Zeiteinteilung sowie vermehrte zeitliche Kapazitäten ($n = 3$) etwa für Freizeitaktivitäten, soziale Kontakte und Selbstfürsorge. Für einige Teilnehmende ist die Erwerbslosigkeit darüber hinaus offenbar eine hilfreiche Gelegenheit, die eigene berufliche Zukunft zu reflektieren und Perspektiven zu entwickeln ($n = 3$). Die beschriebenen positiven Faktoren sind sowohl in den Interviews mit den Teilnehmenden als auch mit den Mitarbeitenden evident. Eine Mitarbeitende stellt dazu jedoch heraus, dass die positiven Effekte häufig temporär sind und mit der Zeit eher die negativen Auswirkungen in den Vordergrund rücken, denen im Rahmen von Projekten wie GUNDA entgegnet werden sollte.

Wissen und Erwartungen vor GUNDA

Angesichts der Probleme, mit denen Teilnehmende in der Arbeitslosigkeit konfrontiert sind, können in Aussicht auf die Unterstützung durch GUNDA bereits im Vorhinein offenbar positive Effekte wahrgenommen werden ($n = 10$), die die Teilnehmenden auch selbst bei sich sehen ($n = 5$). Dabei kristallisieren sich in den Aussagen insbesondere eine Entlastung und Vorfreude sowie eine hoffnungsvollere Perspektive heraus. Negative Effekte werden von Mitarbeitenden und Vermittelnden nicht wahrgenommen. Teilnehmenden schildern jedoch, mit der Aussicht auf GUNDA die Schwere der eigenen Probleme wahrhaben zu müssen sowie mit Ängsten konfrontiert zu sein. Ein Faktor, der Ängste und Sorgen hier maßgeblich beeinflusst, sind Unsicherheiten, die bezüglich des Projekts bestehen. Vorausgehend zur Teilnahme an GUNDA wurde durch beteiligte Personen insgesamt in sieben Fällen benannt,

dass Teilnehmende über wenig oder keinerlei Informationen über das Projekt verfügten. Insbesondere zum Zeitpunkt vor dem Vorschlag durch das Arbeitsamt kannten Teilnehmende das Projekt nicht oder wussten nur sehr wenig darüber ($n = 5$). Zur Kategorie vorhandenes oder vermitteltes Wissen geben Teilnehmende den erhaltenen Flyer oder von Vermittelnden erhaltene grobe Informationen zu den Bestandteilen von GUNDA an. Den Aussagen der Mitarbeitenden und der vermittelnden Person ($n = 5$) ist zu entnehmen, dass die Teilnehmenden im Anschluss an die Vermittlung über die Arbeitsagentur bei Interesse Informationsgespräche in Anspruch nehmen können. Diese werden von Mitarbeitenden durchgeführt und finden in den Räumlichkeiten des Projekts statt. Sowohl von Mitarbeitenden als auch von Teilnehmenden werden die Informationsgespräche als sinnvolle und informative Möglichkeit bewertet, einen ersten Einblick in das Projekt zu bekommen. Eine Teilnehmende äußert ergänzend aufgrund von Unsicherheiten bezüglich GUNDA von einer unabhängigen Person Informationen über das Projekt eingeholt zu haben, die jedoch eher zu Irritation geführt hätten und sich im Nachhinein als nicht korrekt herausstellten. Insgesamt fällt die Resonanz auf Informationen über das Projekt bei den Teilnehmenden unterschiedlich aus ($n = 8$). Mehrheitlich sind die Reaktionen und Emotionen positiv, etwa geprägt von Interesse oder angenehmer Überraschung. Andererseits werden von einer Teilnehmenden Ängste in Bezug auf den Umgang mit Problemen von anderen Teilnehmenden benannt: „Ich wusste nicht, wie soll ich jetzt dann zu Familie gehen, wenn ich jetzt so viele Gespräche und Geschichte (sic) miterlebe, dass ich die gar nicht gar nicht geordnet bekomme alleine.“

Zu subjektiv als notwendig eingeschätztem Wissen ($n = 6$) zählen in den Interviews beispielsweise Informationen zur professionellen Arbeit der mitarbeitenden Personen, zur Niedrigschwelligkeit und zu den Zielen des Projekts, aber auch zu dessen Limitationen. Die tatsächlich vermittelten Informationen über GUNDA scheinen bei der Mehrheit überwiegend positive Erwartungen auszulösen ($n = 9$), in Übereinstimmung mit von den Teilnehmenden selbst berichteten positiven Erwartungen ($n = 6$). Auch aus Sicht der mitarbeitenden und vermittelnden Personen werden in der Mehrheit positive Erwartungen an das Projekt wahrgenommen ($n = 3$). Vorhandene wahrgenommene und geäußerte negative Erwartungen sind dagegen beispielsweise Befürchtungen in Bezug auf soziale Aspekte sowie strikte Vorgaben und Pflichten bei der Teilnahme am Projekt. Insgesamt werden von den Teilnehmenden sowohl erfüllte Erwartungen ($n = 4$) als auch unerfüllte Erwartungen ($n = 3$) geäußert. Unter die in sieben Fällen berichteten unerfüllten Erwartungen an das Projekt fallen etwa negative Erwartungen, die letztendlich doch nicht erfüllt wurden oder unrealistische

Erwartungen, die durch das Projekt nicht abgedeckt werden konnten. Dazu führt eine mitarbeitende Person aus:

Ich glaube, es ist manchmal so unausgesprochen, aber manchmal schwingt so eine Erwartung mit, dass wir jetzt hier irgendwie die Superlösung aus dem Hut zaubern und die Erwartung, dass wir denen irgendwas auf dem Tisch legen, was fertig ist und was für sie zugeschnitten ist und ohne, dass sie sich selbst anstrengen müssen.

Über unrealistische Aspekte hinaus konnten einige Erwartungen aufgrund von äußeren Rahmenbedingungen nicht erfüllt werden, etwa bedingt durch den Mangel an Therapieplätzen oder bürokratischen Hürden.

Persönliche Ziele

Bei vielen Teilnehmenden zeigen sich Überschneidungen zwischen Erwartungen an das Projekt und den formulierten Zielen, die gerne erreicht werden würden. Von Teilnehmenden geäußerte persönliche Ziele umfassen meist mehrere Ziele, insbesondere im beruflichen Bereich ($n = 6$), gefolgt von psychologischen Bestrebungen ($n = 5$). Im beruflichen Bereich wird beispielsweise der Wunsch nach einer Neuorientierung angeführt mit dem Ziel, für sich eine nachhaltige, langfristige Perspektive für eine Arbeitstätigkeit zu finden. Dazu möchten Teilnehmende das im Projekt vorgesehene Praktikum nutzen: „Also, wenn ich weiß, okay, Praktikum die Tätigkeit kann ich mir vorstellen, ich sehe mich dann auch in dem Bereich, dass ich da arbeiten kann.“

In Bezug auf soziale Ziele ($n = 3$) stehen für die Teilnehmende etwa der Wunsch nach sozialer Eingebundenheit oder auch das Erlernen oder Verbessern sozialer Kompetenzen im Vordergrund. Als psychologische Ziele können exemplarisch der Wunsch nach einer psychischen Stabilisierung oder eine Verbesserung von Selbstvertrauen genannt werden. Darüber hinaus möchten Teilnehmende mit dem Projekt eine feste Alltagsstruktur einhalten. Während in neun Fällen über erreichte persönliche Ziele berichtet wurde, wurden von Beteiligten auch nicht erreichte persönliche Zielen erwähnt ($n = 10$). Fortschritte werden von Teilnehmenden häufig in Bezug auf psychologische Ziele oder Teilschritte erkannt. Dagegen zeigen sich Schwierigkeiten bei langfristigen und beruflichen Zielen sowie der Therapieplatzsuche. Hintergrund hierfür sind offenbar eine zu kurze Zeitspanne des Projekts, zu geringe psychische Stabilität beziehungsweise zu hoch gesteckte Ziele geschildert. Im Rahmen des Projekts können sich diese Ziele jedoch auch verändern, dies wurde etwa in vier Fällen angesprochen. Meist handelte es sich dabei um eine realistischere Einschätzung der eigenen Möglichkeiten sowie Änderungen in Bezug auf berufliche Pläne.

Veränderung von Selbstwirksamkeit und Ergebniserwartung

Als ein wichtiger Aspekt für die Zielerreichung wurde von acht beteiligten Personen berichtet, dass positive Veränderungen der Selbstwirksamkeit bei den Teilnehmenden wahrgenommen werden konnten. Bemerkbar machen sich solche Veränderungen zum Beispiel durch eine verstärkt gezeigte Initiative der Teilnehmenden, ausgeprägteren Mut, Neues auszuprobieren sowie zunehmende Autonomie: „Sie kommen vielmehr ins Handeln, und trauen sich vielmehr zu, gucken, haben eine größere Motivation“.

Die beteiligten Personen sehen dabei etwa erlebte persönliche Erfolgserfahrungen, Schritte der Unterstützung und Rückmeldung der Mitarbeitenden sowie angenehme emotionale Erfahrungen in einer bewertungsfreien, akzeptierenden Umgebung als ursächlich für sich ergebende Veränderungen an. Im Gegensatz dazu wird in fünf Fällen jedoch auch auf einen Mangel an Selbstwirksamkeitsveränderungen verwiesen. Hinderlich sind offenbar insbesondere schwere psychische Erkrankungen oder mangelnde Veränderungsmotivation.

Als ein weiterer wichtiger Aspekt für die Zielerreichung werden überwiegend positive Veränderungen der Ergebniserwartung der Teilnehmenden berichtet ($n = 7$). Essenziell waren auch hier etwa der soziale Austausch, positive Rückmeldungen sowie ein positiver Einfluss interpersoneller Vergleiche:

So kurz, die, wie soll ich sagen, die Erfahrungswerte, dass es da auch andere gibt, die das eben schon so die Wege gegangen sind, das war von vornherein eine Motivation, wo ich auch gesagt habe, okay, ich bin da jetzt nicht die Einzige, die das, vielleicht in der Situation noch ist.

Als Anzeichen für eine solche Veränderung wird von Teilnehmenden angeführt, dass ihre Stimmung sich verbessert und sie mehr Ausgeglichenheit erleben. Aus der Perspektive der Mitarbeitenden werden bei den Teilnehmenden zudem verstärkte Zukunftsplanung, verminderte Ängstlichkeit und Offenheit deutlich. In den Beschreibungen der Beteiligten zeigt sich insgesamt, dass eine positiveren Ergebniserwartung auch mit verstärkter Motivation und vermehrtem Engagement der Teilnehmenden im Zusammenhang stehen kann.

Veränderungen im Arbeitssuchverhalten und weitere adaptive Veränderungen

Trotz der berichteten Steigerung der Zuversicht der Teilnehmenden, werden mehrheitlich keine Veränderungen in Bezug auf Intensität ($n = 7$) oder Qualität ($n = 6$) des Arbeitssuchverhaltens wahrgenommen, insbesondere aus der Perspektive der Teilnehmenden ($n = 5$). Von Teilnehmenden wurde beispielsweise ursächlich benannt, dass die wahrgenommene eigene psychische Stabilität noch nicht ausreichend für die Aufnahme einer Arbeitstätigkeit sei. Aus diesem Grund spiele der Arbeitssuchprozess eine untergeordnete

Rolle bzw. das Arbeitssuchverhalten sei ohne Unterstützung des Projekts bereits erfolgreich gewesen. Mitarbeitende berichten dagegen, dass bei vielen Teilnehmenden durch die regelmäßigen Treffen, Nachfragen und bereitgestellten Informationen durchaus Veränderungen sowohl in Intensität als auch Qualität beobachtbar seien. Quantitativ wurde hier insbesondere eine Steigerung der Häufigkeit angeführt, qualitativ etwa Veränderungen in den genutzten Ressourcen, dem Inhalt der Bewerbungsunterlagen oder in den berücksichtigten beruflichen Fachbereichen.

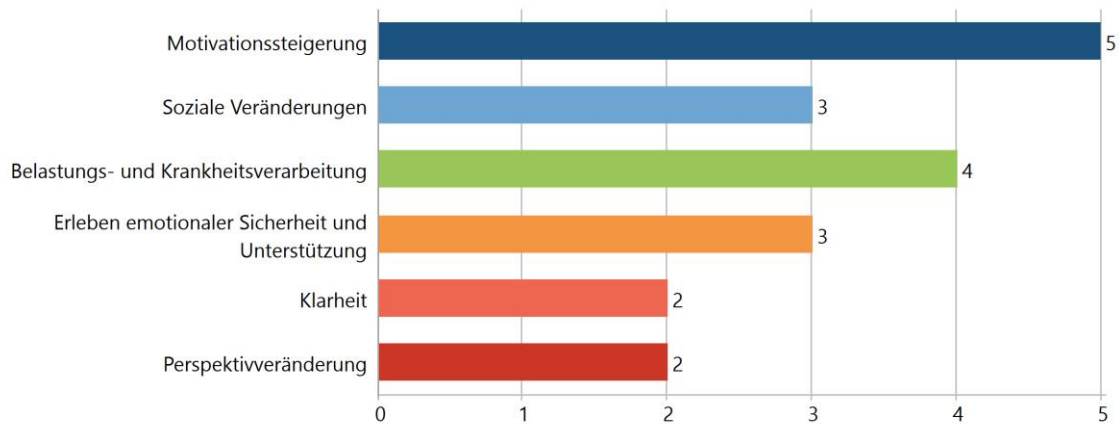
Neben Arbeitssuchverhalten können jedoch auch weitere adaptive Verhaltensweisen und Entwicklungen eine Rolle für die Zielerreichung spielen. Als über bereits genannte Aspekte hinausgehende Veränderung wurde insbesondere die Steigerung von Motivation ($n = 5$) durch das Projekt berichtet, gefolgt von einer veränderten Belastungs- und Krankheitsverarbeitung ($n = 4$) sowie sozialen Veränderungen ($n = 3$) und dem Erleben von emotionaler Sicherheit und Unterstützung ($n = 3$; siehe Abbildung 5). Die Belastungs- und Krankheitsverarbeitung kann sich aus Sicht der Mitarbeitenden beispielsweise auf Akzeptanzprozesse beziehen:

Also bei manchen auf jeden Fall die Krankheitseinsicht. Ich glaube, viele sind sich gar nicht bewusst, wie also nicht, wie schwerwiegend ihre Erkrankung ist, aber viele denken, glaube ich, ah ich, ich brauche jetzt einfach eine kurze Pause, erhole mich und dann kann ich mit dem mit der gleichen Arbeitslast wie vorher weiterarbeiten.

Durch das Projekt fühlen sich die Teilnehmenden unterstützt und gut aufgehoben und können im sozialen Bereich sowohl Kompetenzen steigern, etwa Grenzen zu setzen als auch Kontakte zu anderen knüpfen.

Abbildung 5

Weitere Veränderungen durch das Projekt



Anmerkung. Aufgeführt sind absolute Zahlen, wie viele aller beteiligten Personen die jeweilige Kategorie genannt haben.

Soziale Unterstützung innerhalb und außerhalb des Projekts

Eine solche Eingebundenheit ist auch deshalb wichtig, da soziale Unterstützung ein wichtiger Einflussfaktor zu Zielerreichung sein kann und von Mitarbeitenden und Vermittelnden bei Teilnehmenden teilweise ein Mangel an sozialen Netzwerken außerhalb des Projekts festgestellt werden kann ($n = 4$). Viele der befragten Teilnehmenden benannten im Gegensatz dazu jedoch durchaus vorhandene Unterstützung aus ihrem Umfeld ($n = 6$). Dabei waren instrumentelle und emotionale Unterstützung in der Häufigkeit etwa gleich ($n = 5$). Eine Teilnehmende konnte beispielsweise nur durch finanzielle Unterstützung aus ihrem Freundeskreis ihre Miete bezahlen. Ein anderer Teilnehmender schätzt die Empathie und das Verständnis, die ihm von seiner Partnerin entgegengebracht werden. Beispiele für keine oder mangelnde Unterstützung waren ein generelles Fehlen eines sozialen Netzwerks sowie mangelndes Verständnis des sozialen Umfelds für die Situation von Teilnehmenden.

Das soziale Klima im Projekt GUNDA ist dagegen geprägt von gegenseitigem Vertrauen und Respekt zwischen Teilnehmenden und Mitarbeitenden ($n = 10$). Unter den Teilnehmenden besteht große Wertschätzung für die Mitarbeitenden und deren Arbeit sowie das wohlwollende und angenehme Miteinander im Projekt, das geschaffen wird ($n = 5$). Zudem wird von den Teilnehmenden vielfach ein Eindruck von gegenseitiger Sympathie geschildert ($n = 6$) sowie das Gefühl, dass sich Mitarbeitende in sie einfühlen können ($n = 6$). Mitarbeitende beschreiben hierzu ebenfalls ihre Versuche, die Situationen der Teilnehmenden möglichst gut nachvollziehen zu können ($n = 4$). Durch die Einzelgespräche besteht bei einigen Teilnehmenden zu ihrer zuständigen Person ein engeres Verhältnis als zu anderen

Mitarbeitenden. Insgesamt wird jedoch von Teilnehmenden, insbesondere auch bedingt durch informelle Interaktionen, eine respektvolle Beziehung auf Augenhöhe beschrieben ($n = 6$). Einigkeit herrscht den Teilnehmenden zufolge außerdem in Bezug auf Ziele oder Aufgaben, die im Rahmen des Projekts verfolgt bzw. erledigt werden. Hier wird von den Mitarbeitenden die Autonomie der Teilnehmenden bei der Entscheidung für spezifische Ziele und Möglichkeiten der Zielerreichung betont.

Als weiterer Aspekt des sozialen Klimas im Projekt, werden die Beziehungen zwischen Teilnehmenden als relativ gemischt beschrieben. Viele schildern, mit einigen anderen Teilnehmenden besser zurechtzukommen, zu anderen eher Abstand zu halten. In ähnlicher Form resümiert eine Mitarbeitende, das Verhältnis der Teilnehmenden untereinander gleiche Beziehungen unter Kolleg*innen am Arbeitsplatz. Insgesamt sind in den Beziehungen zwischen Teilnehmenden insgesamt sowohl positive Bindung ($n = 11$) und positive Zusammenarbeit ($n = 10$) als auch negative Beziehungen vertreten ($n = 10$). Mitarbeitende nehmen etwas häufiger positive Bindungen ($n = 5$) und Zusammenarbeit ($n = 5$) wahr als negative Beziehungen, im Gegensatz zu Teilnehmenden, die positive Bindung ($n = 6$) und negative Beziehungen ($n = 6$) in gleich vielen Fällen beschreiben. Exemplarisch empfindet eine Teilnehmende die Atmosphäre, trotz einer gewissen Distanz zu anderen und teilweise stattfindenden Konflikten, als sehr akzeptierend und äußert Wertschätzung für gegenseitige Rücksichtnahme und Unterstützung. In Bezug auf positive Bindungen wird übergreifend besonders häufig Akzeptanz ($n = 9$), Verständnis ($n = 8$) und Vertrauen ($n = 8$) unter den Teilnehmenden berichtet. Insbesondere der Faktor, dass die Teilnehmenden sich in ähnlichen Situationen befinden und so die Probleme andere nachvollziehen können, trägt offenbar zu respektvollen und empathischen Interaktionen bei. Unter den Aspekt negativer Beziehungen fallen eine Vielzahl an kleineren Spannungen, die unter den Teilnehmenden stattfinden. Dabei handelt es sich jedoch den Aussagen zufolge meist um weniger relevante Unstimmigkeiten, etwa in Bezug auf Verantwortlichkeiten für Aufgaben oder Meinungsverschiedenheiten. Diese kleineren Streitigkeiten werden jedoch sowohl von Mitarbeitenden als auch von Teilnehmenden als im Rahmen von Dynamiken in diversen Gruppen normal und eher unproblematisch eingestuft.

Verbesserungsvorschläge für die sozialen Beziehungen

Trotzdem besteht bei Mitarbeitenden und Teilnehmenden der Wunsch, an den Spannungen anzusetzen, die im Projekt in der Interaktion zwischen Teilnehmenden stattfinden. Hier wurde als Anregung zur Verbesserung beispielsweise mehrfach ein verstärktes bzw. verbessertes Konfliktmanagement genannt ($n = 5$). Von Mitarbeitenden

wurde dazu insbesondere das Angebot moderierter Gespräche angeführt. Eine Teilnehmende nannte ergänzend das Schaffen einer Rückzugsmöglichkeit für Teilnehmende. Darüber hinaus wurden insgesamt neben einer Beteiligung aller Teilnehmenden ($n = 3$) sowie einer stärkeren Präsenz von Mitarbeitenden im informellen Kontext ($n = 3$) mehrfach ein Ausbau des existierenden Angebots ($n = 5$) vorgeschlagen. Dazu zählen zum Beispiel Anregungen, Bewegungsangebote dauerhaft zu integrieren und die Häufigkeit von Seminaren, Einzelgesprächen, gemeinsamen Ausflügen und Aktivitäten zu steigern. Eine Teilnehmende weist zudem auch auf die Wichtigkeit der Kommunikation organisatorischer Veränderungen hin und wünscht sich hier klare und frühzeitige Mitteilungen, etwa bei Urlaubstagen oder zu Beginn der Teilnahme am Projekt.

Diskussion

In der vorliegenden Arbeit wurde das Projekt GUNDA aus verschiedenen Perspektiven betrachtet. Dabei sollte untersucht werden, welche Belastungen und Schwierigkeiten in der Erwerbslosigkeit erlebt werden und wie der Übergang in das Projekt optimiert werden kann. Zudem sollte beleuchtet werden, wie sich die Aspekte des Social Cognitive Model of Career Sel-Management bei den Teilnehmenden des Projekts zeigen. Zuletzt sollten mithilfe der subjektiven Erfahrungen beteiligter Personen Verbesserungsmöglichkeiten für die sozialen Beziehungen im Projekt identifiziert werden.

Forschungsfrage 1: Welche Belastungen und Schwierigkeiten erleben Personen in der Erwerbslosigkeit?

Die Aussagen der beteiligten Personen machen deutlich, dass die Arbeitslosigkeit trotz einzelner Vorteile für die Teilnehmenden des GUNDA-Projekts eine schwierige und belastende Situation darstellt. Dabei zeigt sich, dass nicht nur eine große Zahl an unterschiedlichen Problemen eine Rolle spielen können, sondern auch, dass viele davon miteinander im Zusammenhang stehen und einen Teufelskreis bilden können. Exemplarisch werden im Folgenden eng verknüpfte Problematiken näher dargelegt. Einer der in der vorliegenden Studie am häufigsten beschriebenen Belastungsaspekte ist beispielsweise die wahrgenommene Stigmatisierung der Arbeitslosigkeit sowie auch vorhandener psychischer Erkrankungen, assoziiert beispielsweise mit einem Statusverlust, negativen Stereotypen und sozialer Exklusion und Diskriminierung (Corrigan et al., 2012; Fox et al., 2018; Friedrichsen & Schmacker, 2019; Goffman, 1974; Gurr & Jungbauer-Gans, 2017; Link & Phelan, 2001). Bisherige Befunde demonstrieren, dass arbeitslosen und psychisch kranken Personen individuelle Charakterschwächen, wie Faulheit oder geringe Kompetenz zugeschrieben werden oder sie als sogenannte „Schmarotzer“ wahrgenommen werden (Biernat & Dovidio,

2000; Fox et al., 2018; Furåker & Blomsterberg, 2003; Karren & Sherman, 2012). In den Aussagen wird dabei auch die Wirkung der Arbeitslosigkeit auf den Selbstwert und die Verbindung von Erwerbsarbeit mit Identität deutlich (Jahoda, 1981). Dies stellt die Zentralität des in der Deprivationstheorie benannten Faktors der Beeinträchtigung von Identität und Status durch die Erwerbslosigkeit heraus (Jahoda, 1982).

In der Forschungsliteratur zeigt sich analog ein enger Zusammenhang zwischen Stigmatisierung und geringem Selbstwert, da die wahrgenommene Stigmatisierung von außen von Personen in Erwerbslosigkeit internalisiert werden kann und so zu einer Abwertung der eigenen Person und Gefühlen von Scham und Wertlosigkeit beitragen kann (Fohrbeck et al., 2014; Furåker & Blomsterberg, 2003; Gurr & Jungbauer-Gans, 2017). Darüber hinaus kann Stigma, wie in den Interviews deutlich wird, dazu führen, dass ein sozialer Rückzug stattfindet im Einklang mit Befunden, die demonstrieren, dass der Verlust einer Arbeitstätigkeit ebenso wie psychische Erkrankungen, insbesondere depressive Störungen, eng verknüpft mit einem verstärkten Erleben von Einsamkeit sind (Buecker et al., 2021; Meltzer et al., 2013; Michalska da Rocha et al., 2018; Morrish & Medina-Lara, 2021; Santini et al., 2015; Stickley & Koyanagi, 2016). Diese Ergebnisse knüpfen auch an die Annahmen der Deprivationstheorie von Jahoda an, in der soziale Kontakte in der Erwerbslosigkeit fehlen und so das Wohlbefinden beeinträchtigt werden kann (Jahoda, 1997).

Eine enge Verknüpfung wird außerdem zwischen den Aspekten finanzielle Einschränkungen, Hilflosigkeit sowie Angst und Unsicherheit evident. Im Einklang mit bisherigen Befunden, ist Erwerbslosigkeit in der vorliegenden Arbeit mit Ängsten (Amiri, 2022; Paul & Moser, 2009; Roelfs & Shor, 2023) und Stress verbunden (Roelfs et al., 2011; Sumner & Gallagher, 2017). Ängste sowie auch ein subjektiver Mangel an Kontrolle spielen für viele der GUNDA-Teilnehmenden dabei insbesondere im Kontext des Risikos finanzieller Schwierigkeiten eine entscheidende Rolle (Fryer, 1986; Gallie & Paugam, 2000; Jahoda, 1997; Nolan & Whelan, 1996). Dieser Zusammenhang lässt sich gut in das Agency Restriction Model einordnen, wonach die Unsicherheiten in Bezug auf die Zukunft und das Fehlen von finanziellen Mitteln im Rahmen von Erwerbslosigkeit, aktive Kontrollmöglichkeiten erschweren und zum Erleben von Hilflosigkeit beitragen können (Fryer, 1986). Ergänzt werden kann zu den Annahmen des Agency Restriction Model, dass hier auch eine Verbindung mit der Deprivationstheorie hergestellt werden kann (Jahoda, 1982, 1997). So sind mit dem Empfang von Bürgergeld in der vorliegenden Studie nicht nur Ängste in Bezug auf den manifesten Nachteil fehlender finanzieller Mittel sondern auch ein Stigma verbunden (Baumberg, 2016; Friedrichsen & Schmacker, 2019; McKay, 2014; Schofield et

al., 2019). Dieses löst für die Teilnehmenden Distress aus und könnte demnach zu dem wahrgenommenen Druck beitragen, schnell wieder erwerbstätig sein zu müssen (Kiely & Butterworth, 2013; Pak, 2020; Qi & Wu, 2018). Insgesamt wird analog zu bisheriger Literatur zudem deutlich, dass die Arbeitssuche der Teilnehmenden sowohl durch Stigmatisierung (Brouwers, 2020) als auch durch psychische Probleme (McKee-Ryan et al., 2005; Song et al., 2009; Wanberg et al., 2010, 2012), wie mangelnde Stabilität, sowie durch Altersdiskriminierung (Bal et al., 2011; Porcellato et al., 2010) deutlich erschwert sein kann.

Zusammenfassend ergeben sich aus den Interviews insbesondere die Aspekte Stigmatisierung und Selbstwert, finanzielle Einschränkungen, sowie Isolation und Hilflosigkeitserleben im Einklang mit bisherigen Befunden und den Annahmen aus der Deprivationstheorie (Jahoda, 1982) und dem Agency Restriction Model (Fryer, 1986). Ergänzend wurden in der vorliegenden Arbeit die in den Aussagen immer wieder auftauchenden Ängste und Unsicherheiten in Bezug auf die Zukunft als stark belastender Faktor in der Erwerbslosigkeit deutlich. Zudem konnten durch die Aussagen aller Beteiligten die Wechselwirkungen zwischen den in den Theorien benannten Aspekten beleuchtet werden.

Im Vergleich mit den einzelnen Bestandteilen des Projekts wird deutlich, dass GUNDA bereits gut Bezug zu den vorhandenen Problemen in der Arbeitslosigkeit nimmt und an existierende Literatur zu hilfreichen Bestandteilen anschließt (Audhoe et al., 2010; Jahoda, 1981; Moore et al., 2017; Sage, 2015; Turner et al., 1991). So stellt etwa die Teilnahme am Projekt im Rahmen einer sozialen Gruppe eine Möglichkeit der Verminderung sozialer Isolation dar und ermöglicht den Austausch mit anderen in Bezug auf Gefühle von Angst, Scham und wahrgenommener Stigmatisierung (Creed et al., 2001; de Araujo, 2023; Repper & Carter, 2011; Sage, 2015). Darüber hinaus besteht durch die Betreuung in den Einzelgesprächen professionelle Unterstützung im Umgang mit Arbeitssuchschwierigkeiten und finanziellen Problemen und die Möglichkeit, Ängste und Selbstwertprobleme anzusprechen (Audhoe et al., 2010; de Carvalho et al., 2024). Durch die Betätigung im Rahmen eines Praktikums können Erfolgserfahrungen ergänzend zu einer positiven Veränderung der Selbstsicht und dem Abbauen von Ängsten beitragen (Arena et al., 2023; Bandura, 1986; van Ryn & Vinokur, 1992). Ausgehend von der Zentralität von Stigma im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit und psychischen Erkrankungen sowie der Bedeutung von Ängsten und Unsicherheit könnten diese Aspekte im Rahmen der Seminare und Einzelgesprächen für die Teilnehmenden vertiefend aufgegriffen und deren Bewältigung thematisiert werden. Dabei sollten Beratende darauf achten, auch möglicherweise vorhandene eigene Stereotypen zu reflektieren (Kennedy & Chen, 2012). Ergänzend könnten zuletzt die

von den Teilnehmenden beschriebenen positiven Aspekte, etwa die Möglichkeit zur Reflexion der Zukunft, im Sinne von Reframing-Techniken zur adaptiven Neubewertung der Situation der Teilnehmenden genutzt werden (Javors, 2010).

Forschungsfrage 2: Wie kann der Übergang in das Projekt optimiert werden?

Neben der inhaltlichen Weiterentwicklung, wäre ein organisatorischer Ansatzpunkt für mögliche Verbesserungen eine transparente Wissensvermittlung vorausgehend zur Teilnahme am Projekt (American Psychological Association, 2017; Trachsel et al., 2015). Als Effekt der Aussicht auf das Projekt werden in den Aussagen insbesondere Entlastung und Hoffnung deutlich (Alarcon et al., 2013; Atay & Güneri, 2023; Pleeging et al., 2021). Diese Aspekte bieten Hinweise, dass bereits die Aussicht auf die Teilnahme am GUNDA-Projekt frühzeitig zu einem positiveren Outcome beitragen könnte, indem das Wohlbefinden der Teilnehmenden verbessert wird (Frank, 1959; Kirsch, 1985; Rief & Anna Glombiewski, 2017). Basierend auf dem mangelnden Wissen über die Existenz des Projekts könnte beispielsweise dessen Bekanntheit gesteigert werden, indem Flyer bzw. ausführlichere Projektinformationen über alternative Kanäle wie soziale Medien verbreitet werden (Latha et al., 2020). Um Ängsten und Irritationen durch Fehlinformationen vorzubeugen, könnte zudem für potenzielle GUNDA-Teilnehmende explizit noch einmal ein Gespräch mit aktuellen Teilnehmenden ermöglicht werden. Diese Gespräche könnten beispielsweise in einem moderierten Gruppen- oder im Einzelkontext mit freiwilligen Teilnehmenden stattfinden. So könnten hier möglicherweise durch eine als offener wahrgenommene Peer-Beziehung Unsicherheiten und Fragen geklärt werden (Lara-Cabrera et al., 2016; Sells et al., 2006).

Aus den Aussagen ist zudem zu entnehmen, dass ein hilfreicher Ansatz sein könnte, insbesondere in der Vermittlung durch die Arbeitsagentur stärker zu betonen, dass das Projekt eine Chance und keine Verpflichtung darstellt. Darüber hinaus könnten die Niedrigschwelligkeit, die Freiheiten der Teilnehmenden sowie die professionelle Begleitung als Vorteile herausgestellt werden (Blasi et al., 2001; Constantino et al., 2011, 2018; Gerke et al., 2024). Die verbale Vermittlung der Ziele des Projekts zusätzlich zum Flyer könnte ergänzend die Motivation der Teilnehmenden stärken und einen Abgleich mit eigenen Plänen ermöglichen (Haskard Zolnerek & DiMatteo, 2009; Trachsel et al., 2015; Trachsel & Grosse Holtforth, 2019; Wampold, 2015). In Anlehnung an die Forschungsliteratur könnten zudem mögliche Hindernisse und Ängste, beispielsweise in Bezug auf geringe eigene Entscheidungsmöglichkeiten oder den Kontakt zu anderen Teilnehmenden, im Informationsgespräch des Projekts adressiert werden (Gerke et al., 2024; Michnevich et al., 2022). Zuletzt wäre es außerdem möglich, Erwartungen im Vorgespräch zu eruieren, um

mögliche unrealistische Aspekte zu identifizieren, Missverständnisse aufzuklären und realistische, positive Erwartungen zu intensivieren (Gerke et al., 2024; Wampold, 2017). So könnte eventuell auch der positive Effekt auf Wohlbefinden und Zuversicht nochmals gestärkt werden (Frank, 1959; Kirsch, 1985; Rief & Anna Glombiewski, 2017).

Forschungsfrage 3: Wie zeigen sich die Aspekte des Social Cognitive Model of Career Self-Management im Projekt GUNDA?

Ein weiterer zentraler Aspekt für den Erfolg des Projekts sind ausgehend vom Social Cognitive Model of Career Self-Management klare Zielsetzungen sowie adaptive Verhaltensänderungen (Lent & Brown, 2013a; Thompson et al., 2017). Dem folgend wurden die Beteiligten nach den Zielen der Teilnehmenden im Projekt befragt. Im Hinblick auf die Wichtigkeit der Kongruenz persönlicher Ziele mit den Zielen eines Programms für die Effektivität einer Intervention (Langham-Walsh et al., 2023) zeigt sich, dass die Ziele der Teilnehmenden in großen Teilen den Zielen des Projekts GUNDA ähneln und zudem an die berichteten Belastungen anschließen (Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste, 2024). Besonders wichtige Ziele waren, übereinstimmend mit bisherigen Forschungsergebnissen, etwa das Finden einer beruflichen Perspektive, eine Rückkehr in das Arbeitsleben sowie soziale Aspekte und psychische Stabilisierung (McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009; Pultz et al., 2021). Die vorliegende Arbeit bietet Hinweise, dass ergänzend beispielsweise der Wunsch nach Struktur und nach Raum für Selbstfürsorge und Erholung eine Rolle spielen könnte. Darüber hinaus könnte auf Basis der Aussagen der an GUNDA beteiligten Personen potentiell das Ziel, das eigene Selbstvertrauen aufzubauen und Neues auszuprobieren, ergänzt werden. Dass als eine zentrale Hürde für die Zielerreichung kurze Zeitspannen benannt wurde, zeigt, welche Bedeutung den Verlängerungsmöglichkeiten des Projekts im Umgang mit längerfristigen Problematiken zukommt.

Anknüpfend an die Annahmen der Social Cognitive Career Self-Management Theorie, sind Selbstwirksamkeitssteigerungen als für eine erfolgreiche Zielerreichung hilfreich zu bewerten und spielen zudem eine wichtige Rolle im Umgang mit psychischen Beeinträchtigungen (Arena et al., 2023; Bandura, 1997; Lent & Brown, 2008). Insgesamt bieten die Aussagen der beteiligten Personen Hinweise auf einen positiven Einfluss des Projekts auf die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden (Bandura, 1986, 1997; Lent & Brown, 2013a) sowie besonders auch auf positive Effekte auf die Ergebniserwartung von Teilnehmenden (Bandura, 1986). Als Anzeichen der Veränderungen, konnten Autonomie, Proaktivität und Motivation identifiziert werden. Dies sind Faktoren, die sowohl als effektiver Bestandteil von Interventionen als auch im Arbeitssuchprozess selbst eine entscheidende

Rolle spielen (Bandura, 1982, 1997; Liu, Huang, et al., 2014; Liu, Wang, et al., 2014; Nieto-Flores et al., 2019). Bedingt waren Selbstwirksamkeitssteigerungen durch Ursachen, die sich mit angenommenen Quellen der Selbstwirksamkeit decken (Bandura, 1997). Den Veränderungsbedingungen folgend könnte im Rahmen des Projekts besonderer Wert darauf gelegt werden, dass in der Gruppe und im Kontakt mit den Mitarbeitenden eine bewertungsfreie Atmosphäre aufrechterhalten wird und positive, ermutigende Rückmeldung, auch unter Teilnehmenden, gefördert wird. In Übereinstimmung mit bisherigen Forschungsergebnissen deuten die Beschreibungen der Beteiligten auf eine positive Wirkung gesteigerter Ergebniserwartungen auf Motivation und Planung sowie eine Verbindung zwischen Optimismus und Engagement hin (Bunjak et al., 2022; Iwanaga et al., 2019; Tansey et al., 2017). Im Rahmen des Social Cognitive Model of Career Self-Management deutet die vorliegende Arbeit demnach auf einen positiven Einfluss des Projekts GUNDA auf für adaptives Verhalten zentrale Variablen hin.

Ein solches Verhalten wäre beispielsweise auch ein effektives Arbeitssuchverhalten (Lent & Brown, 2013a). Hier ergaben sich jedoch widersprüchliche Beschreibungen im Vergleich zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden. Mitarbeitende beschrieben, dass sich sowohl qualitative als auch quantitative Veränderungen beobachten lassen. Dagegen wurde von Teilnehmenden häufig berichtet, noch nicht auf Arbeitssuche zu sein oder keine Veränderungen wahrgenommen zu haben. In der Betrachtung bisheriger Forschungsliteratur wird deutlich, dass die Arbeitssuche, speziell für Personen mit psychischen Belastungen, als hindernisreich, herausfordernd und von Unsicherheiten geprägt wahrgenommen werden kann (Bassett et al., 2001; Corbière et al., 2004). Häufig kann das Zutrauen darin fehlen, tatsächlich mit den Anforderungen einer Arbeitstätigkeit umgehen zu können (Brouwers, 2020). Demnach könnten beispielsweise die Notwendigkeit einer Priorisierung der beruflichen Neuorientierung oder eine Vermeidung der Arbeitssuche Erklärungen für die mangelnden Veränderungen sein. Befunde aus der Psychotherapieforschung weisen zudem daraufhin, dass Therapeut*innen und Klient*innen Veränderungsprozesse sehr unterschiedlich bewerten können (Bachelor, 2013; Bridges et al., 2013; Fan et al., 2022; Matthews et al., 2022). In bisheriger Literatur schätzen allerdings meist Teilnehmende Veränderungen positiver ein als Mitarbeitende (Manne et al., 2012; Ratanawongsa et al., 2011). In der vorliegenden Arbeit könnte jedoch der Überblick der Mitarbeitenden über die individuellen Veränderungen bei mehreren Teilnehmenden, auch bei denjenigen, die nicht an der Befragung teilgenommen haben, eine Erklärung für deren positivere Einstufung des Arbeitssuchverhaltens der Teilnehmenden sein.

Im Sinne weiterer adaptiver Veränderungen sind darüber hinaus Motivationssteigerung und Krankheitsverarbeitung herauszustellen. Die Einsicht darin, wie schwer Erkrankungen oder Belastungen Personen selbst beeinträchtigen, kann eine wichtige Voraussetzung für eine angemessene Bewältigung sein (Bottlender & Hloucal, 2010; Karow & Pajonk, 2006). Diese kann demnach als positive Veränderung im Rahmen des Projekts gewertet werden. Die berichtete Motivationssteigerung ist auf der anderen Seite zentral, da aus existierender Forschungsliteratur hervorgeht, dass durch Enttäuschungen während der Arbeitslosigkeit sowie im Rahmen von psychischen Erkrankungen ein geringer Antrieb resultieren kann (Amundson & Borgen, 1982; Wanberg et al., 2012). Diesem könnte demnach im Rahmen des Projekts entgegengewirkt werden und die Teilnehmenden könnten dazu animiert werden, trotz Schwierigkeiten ausdauernd an ihrer Zielerreichung zu arbeiten oder auch Neues auszuprobieren.

Übereinstimmend mit dem Social Cognitive Model spielt soziale Unterstützung aus Sicht aller Beteiligten eine wichtige Rolle für die Teilnehmenden (Lent & Brown, 2008, 2013a). Bezüglich der Ausprägung der Unterstützung zeigt sich, dass Mitarbeitende im Gegensatz zu den Teilnehmenden mangelnde Unterstützung etwas stärker wahrnehmen. Hier könnte eine Verzerrung die Einschätzungen beeinflusst haben, da sich diejenigen, die einsam sind, aufgrund des damit verbundenen Stigmas möglicherweise eher weniger für eine Befragung bereitstellen würden (Lau & Gruen, 1992; Neves & Petersen, 2024; Rotenberg & MacKie, 1999). Aufgrund der Zentralität sozialer Unterstützung in der Arbeitslosigkeit als proximaler Einflussfaktor sollte diese im Projekt weiterhin berücksichtigt werden und die sozialen Beziehungen im Projekt zusätzlich gefördert werden (Lent & Brown, 2013a).

Das soziale Klima im Projekt wird bereits insgesamt als recht positiv beschrieben. Insbesondere die Beziehungen der Mitarbeitenden zu den Teilnehmenden werden mehrheitlich positiv erlebt. Dabei stehen Empathie und Vertrauen im Vordergrund, die auch in der Forschung zu therapeutischen Beziehungen zentrale Aspekte darstellen (Elliott et al., 2011; Feller & Cottone, 2003; Jani et al., 2012; Krupnik, 2023). In der Betrachtung der Teilnehmenden, werden neben gegenseitiger Unterstützung und positiver Bindung auch eine Vielzahl von kleineren Spannungen benannt. In Anbetracht der Bedeutung des sozialen Klimas in einer Intervention spricht jedoch insbesondere die Wahrnehmung, dass eine Reihe an Freundschaften entstehen, sowie der Eindruck einer angenehmen Atmosphäre für ein passendes und hilfreiches soziales Klima (Alldredge et al., 2021; Creed et al., 1996; Hermann, 2022; Wampold, 2017).

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit verdeutlichen zusammenfassend in Bezug auf das Social Cognitive Model of Career Self-Management (Lent & Brown, 2013a), dass neben der Selbstwirksamkeitsstärkung insbesondere die Veränderung der Ergebniserwartung herausgestellt werden kann, auch aufgrund der Belastung durch Ängste und Unsicherheiten in der Erwerbslosigkeit. Zudem konnte auf Basis der Ergebnisse proaktives, planendes und motiviertes Verhalten als Anzeichen für die Veränderungen der Selbstwirksamkeit und Ergebniserwartung identifiziert werden, die sich im Rahmen von Interventionen, wie GUNDA, möglicherweise beobachten lassen. Zuletzt konnten mithilfe der Exploration der sozialen Unterstützung als proximaler, kontextueller Faktor im Social Cognitive Model of Career Self-Management Ansätze für eine Verbesserung des sozialen Umfelds im Projekt gesammelt werden.

Forschungsfrage 4: Wie können die sozialen Beziehungen im Projekt verbessert werden?

Um die sozialen Beziehungen im Projekt etwa noch stärker positiv zu fördern, könnte aus den Aussagen abgeleitet werden, ein strukturiertes Konfliktmanagement einzuführen. Um interpersonelle Konflikte konstruktiv zu lösen, können Mediationsstrategien eingesetzt werden (Coleman et al., 2017; Gelfand et al., 2012; Khachaturova & Poimanova, 2015). Diese könnten im Projekt in moderierten Konfliktgesprächen durch die Mitarbeitenden umgesetzt werden. Umweltbedingungen am Arbeitsplatz, wie etwa wenig vorhandener Raum, können, speziell in sehr diversen Gruppen, die Entstehung und Wahrnehmung von Konflikten verstärken (Ahuja & Marshall, 2003; Kazlauskaitė et al., 2023; Zoghbi-Manrique-de-Lara & Sharifiatashgah, 2020). Im Umgang mit Spannungen könnte dem folgend auch der Vorschlag der Schaffung einer festen Rückzugsmöglichkeit, etwa eines Ruheraums, berücksichtigt werden, um es Teilnehmenden zu ermöglichen, Abstand zu anderen herzustellen. Angesichts der Wichtigkeit klarer individualisierter Kommunikation sowohl in Organisationen als auch therapeutischen Kontexten, könnte im Projekt besonderer Wert auf die Informationsvermittlung organisatorischer Aspekte gelegt werden, insbesondere zu Beginn der Teilnahme (Denton, 2012; Farin, 2010; Guest & Conway, 2002). Zuletzt könnten gemeinsame Aktivitäten im Kontext von GUNDA sowie eine größere Präsenz der Mitarbeitenden in informellen Kontexten, dazu beitragen, verstärkt in einen persönlichen Kontakt zu kommen und die Beziehungen zueinander zu vertiefen (Glantz et al., 2024; Koch & Denner, 2022). Dies steht im Einklang mit Befunden, die die Zentralität der Allianz in Karriereinterventionen in den Vordergrund stellen (de Carvalho et al., 2024; Kenny et al., 2018).

Insgesamt ergeben sich für die vorliegende Arbeit trotz eines Einblicks in die Perspektiven auf das Projekt GUNDA einige Limitationen. Da die Fragestellungen rein qualitativ in Form von Interviews analysiert wurden, fehlt neben einer repräsentativen quantitativen Einschätzung der angenommenen Mechanismen auch der Einbezug von nonverbalen Signalen und von Aspekten, die die Befragten möglicherweise im Rahmen der Interviews nicht bereit waren, zu teilen (Pultz et al., 2021). Zudem könnten durch die retrospektive Befragung Erinnerungseffekte auftreten, wodurch beispielsweise der Bericht von erlebten Emotionen verzerrt sein könnte (Colombo et al., 2020; Miron-Shatz et al., 2009). Die Berichte der Teilnehmenden, insbesondere über Erwartungen und das Wissen zu Beginn des Projekts, könnten darüber hinaus durch die bisherigen Erfahrungen geprägt und verzerrt sein (Midgley et al., 2016). Um hier eine tiefgehendere Exploration zu ermöglichen, könnten in zukünftigen Studien beispielsweise die Erwartungen, das Wissen sowie die Stimmung bzw. die Hoffnung der Teilnehmenden vor und nach der Zusage zum Projekt untersucht werden. Daran anknüpfend könnten zudem die Veränderungen, die sich im Laufe von GUNDA ergeben, quantitativ erfasst werden. Während der Durchführung der Interviews mit den beteiligten Personen kam es vereinzelt trotz ausführlicherer Erklärung dazu, dass im Nachhinein ein mangelndes Verständnis für die Interviewfragen ersichtlich wurde sowie, dass einzelne Aspekte aufgrund zeitlicher Limitationen nicht vollständig exploriert werden konnten. An einigen Stellen gab es zudem während der Interviews, insbesondere bei den Mitarbeitenden und der vermittelnden Person, Schwierigkeiten bei der Einschätzung der Veränderungen der Teilnehmenden. Zudem konnte nur eine einzelne Person aus der Vermittlung interviewt werden, was die Aussagekraft aus dieser Perspektive stark einschränkt, weshalb diese nur sehr begrenzt in die Arbeit miteinbezogen wurde. Prospektive könnte hier eine größere Zahl an Vermittelnden einbezogen werden, um deren Sichtweise besser abbilden zu können. Darüber hinaus könnten durch eine vorausgehende positive Einstellung der Personen, die sich zur Teilnahme an GUNDA entschieden hatten, Selektionseffekte eine Rolle spielen. Zuletzt sind die Befunde aufgrund der sehr kleinen Stichprobe nicht generalisierbar; Untersuchungen mit größeren Personenzahlen könnten hier repräsentativere Ergebnisse bereitstellen.

Fazit

In der vorliegenden Arbeit wurde das Projekt GUNDA unter Berücksichtigung der in der Erwerbslosigkeit erlebten Belastungen und der Faktoren des Social Cognitive Model of Career Self-Management (Lent & Brown, 2013a) beleuchtet. Das Ziel war hierbei, zentrale Belastungen der GUNDA-Teilnehmenden zu identifizieren sowie den Einstieg in das Projekt,

Veränderungen und soziale Unterstützung zu untersuchen. Mithilfe der Erfahrungen von Vertreter*innen aller Beteiligten sollten Ansätze für Optimierungsmöglichkeiten abgeleitet werden. Es zeigt sich, dass angesichts der vielfachen und miteinander im Zusammenhang stehenden Schwierigkeiten in der Erwerbslosigkeit, der multimodale, flexible und ganzheitliche Ansatz des GUNDA Projekts eine sinnvolle Maßnahme darstellt (de Carvalho et al., 2024). Zudem knüpft GUNDA erfolgreich an bestehende Literatur zu effektiven Bestandteilen und Grundsätzen an und zeichnet sich durch einen wertfreien Gruppenkontext und die von Teilnehmenden geschätzte Unterstützung mit Einzelgesprächen aus (Liu, Huang, et al., 2014). Auch in der Betrachtung mithilfe des Social Cognitive Model of Career Self-Management zeigen sich Hinweise auf eine positive Weiterentwicklung von wichtigen Bedingungen für Verhaltensänderungen. Mit den Ergebnissen können die Perspektiven der verschiedenen beteiligten Gruppen integriert werden und Ansatzpunkte für Optimierungen und für weitere Untersuchungen im Projekt GUNDA geschaffen werden. Die Arbeit unterstreicht, welche Bedeutung Projekten wie GUNDA im Kontext psychischer Probleme und Belastungen in der Arbeitslosigkeit zukommt. Wie wichtig eine derartige Unterstützung sein kann, um wieder stabil und arbeitsfähig werden zu können, demonstriert, dass eine Ausweitung des Angebots für arbeitslose psychisch belastete Personen ein großer Gewinn sein könnte. Um weitere evidenzbasierte Verbesserungen im Versorgungssystem für arbeitslose Personen vornehmen zu können, sind weitere quantitative Studien mit einer größeren Anzahl an Personen zu empfehlen.

Literaturverzeichnis

- Ahuja, J., & Marshall, P. (2003). Conflict in the emergency department: Retreat in order to advance. *Canadian Journal of Emergency Medicine*, *5*(6), 429–433.
<https://doi.org/10.1017/S1481803500008708>
- Aitken, J. A., Cannon, J. A., Kaplan, S. A., & Kim, H. (2023). The benefits of work: A meta-analysis of the latent deprivation and agency restriction models. *Journal of Business and Psychology*, *39*, 821–847. <https://doi.org/10.1007/s10869-023-09920-9>
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Hrsg.), *Action control: From cognition to behavior* (S. 11–39). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-642-69746-3_2
- Ajzen, I. (1987). Attitudes, traits, and actions: Dispositional prediction of behavior in personality and social psychology. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Bd. 20, S. 1–63). Academic Press, Inc.
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60411-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60411-6)
- Alarcon, G. M., Bowling, N. A., & Khazon, S. (2013). Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope. *Personality and Individual Differences*, *54*(7), 821–827. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.12.004>
- Allredge, C. T., Burlingame, G. M., Yang, C., & Rosendahl, J. (2021). Alliance in group therapy: A meta-analysis. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *25*(1), 13–28. <https://doi.org/10.1037/gdn0000135>
- American Psychological Association (Hrsg.). (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. American Psychological Association. <http://www.apa.org/ethics/code/>
- Amiri, S. (2022). Unemployment and suicide mortality, suicide attempts, and suicide ideation: A meta-analysis. *International Journal of Mental Health*, *51*(4), 294–318.
<https://doi.org/10.1080/00207411.2020.1859347>
- Amundson, N. E., & Borgen, W. A. (1982). The dynamics of unemployment: Job loss and job search. *Personnel & Guidance Journal*, *60*(9), 562–564.
<https://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1982.tb00723.x>
- Arena, A. F., Mobbs, S., Sanatkar, S., Williams, D., Collins, D., Harris, M., Harvey, S. B., & Deady, M. (2023). Mental health and unemployment: A systematic review and meta-analysis of interventions to improve depression and anxiety outcomes. *Journal of Affective Disorders*, *335*, 450–472. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.05.027>

- Atay, B., & Güneri, O. Y. (2023). Thriving in the face of youth unemployment: The role of personal and social resources. *Journal of Employment Counseling*, *60*(3), 175–190. <https://doi.org/10.1002/joec.12209>
- Audhoe, S. S., Hoving, J. L., Sluiter, J. K., & Frings-Dresen, M. H. W. (2010). Vocational interventions for unemployed: Effects on work participation and mental distress. A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *20*(1), 1–13. <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9223-y>
- Bachelor, A. (2013). Clients' and therapists' views of the therapeutic alliance: Similarities, differences and relationship to therapy outcome. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, *20*(2), 118–135. <https://doi.org/10.1002/cpp.792>
- Bal, A. C., Reiss, A. E. B., Rudolph, C. W., & Baltes, B. B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: A meta-analysis. *The Journals of Gerontology: Series B*, *66B*(6), 687–698. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbr056>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, *37*(2), 122–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *4*(3), 359–373. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.359>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, *47*(4), 739–766. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01574.x>
- Bassett, J., Lloyd, C., & Bassett, H. (2001). Work issues for young people with psychosis: Barriers to employment. *British Journal of Occupational Therapy*, *64*(2), 66–72. <https://doi.org/10.1177/030802260106400203>
- Baumberg, B. (2016). The stigma of claiming benefits: A quantitative study. *Journal of Social Policy*, *45*(2), 181–199. <https://doi.org/10.1017/S0047279415000525>
- Biernat, M., & Dovidio, J. F. (2000). Stigma and stereotypes. In T. F. Heatherton, R. E. Kleck, M. R. Hebl, & J. G. Hull (Hrsg.), *The social psychology of stigma* (S. 88–125). The Guilford Press.
- Blasi, Z. D., Harkness, E., Ernst, E., Georgiou, A., & Kleijnen, J. (2001). Influence of context effects on health outcomes: A systematic review. *The Lancet*, *357*(9258), 757–762. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(00\)04169-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(00)04169-6)

- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59(2), 288–312.
<https://doi.org/10.1006/obhd.1994.1061>
- Bolton, W., & Oatley, K. (1987). A longitudinal study of social support and depression in unemployed men. *Psychological Medicine*, 17(2), 453–460.
<https://doi.org/10.1017/S0033291700025010>
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 16(3), 252–260.
<https://doi.org/10.1037/h0085885>
- Bottlender, R., & Hloulal, T.-M. (2010). Krankheitseinsicht – Eine Übersicht über das Konzept mit Fokus auf schizophrene Erkrankungen. *Psychiatrische Praxis*, 37(2), 59–67. <https://doi.org/10.1055/s-0029-1220354>
- Brennan, R. L., & Prediger, D. J. (1981). Coefficient kappa: Some uses, misuses, and alternatives. *Educational and Psychological Measurement*, 41(3), 687–699.
<https://doi.org/10.1177/001316448104100307>
- Bridges, J. F. P., Slawik, L., Schmeding, A., Reimer, J., Naber, D., & Kuhnigk, O. (2013). A test of concordance between patient and psychiatrist valuations of multiple treatment goals for schizophrenia. *Health Expectations*, 16(2), 164–176.
<https://doi.org/10.1111/j.1369-7625.2011.00704.x>
- Brouwers, E. P. M. (2020). Social stigma is an underestimated contributing factor to unemployment in people with mental illness or mental health issues: Position paper and future directions. *BMC Psychology*, 8(1), 36. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00399-0>
- Buecker, S., Denissen, J. J. A., & Luhmann, M. (2021). A propensity-score matched study of changes in loneliness surrounding major life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 121(3), 669–690. <https://doi.org/10.1037/pspp0000373>
- Bundesagentur für Arbeit. (o. D.). *Arbeitslosengeld: Anspruch, Höhe, Dauer*.
<https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/arbeitslosengeld/finanzielle-hilfen/arbeitslosengeld-anspruch-hoehe-dauer>
- Bunjak, A., Hafenbrack, A. C., Černe, M., & Arendt, J. F. W. (2022). Better to be optimistic, mindful, or both? The interaction between optimism, mindfulness, and task engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(3), 595–623. <https://doi.org/10.1111/joop.12389>

- Burlingame, G. M., Gleave, R., Beecher, M., Griner, D., Hansen, K., & Jensen, J. (2017). *Administration and scoring manual for the group questionnaire—GQ*. OQ Measures.
- Burlingame, G. M., McClendon, D. T., & Alonso, J. (2011). Cohesion in group therapy. *Psychotherapy, 48*(1), 34–42. <https://doi.org/10.1037/a0022063>
- Burlingame, G. M., McClendon, D. T., & Yang, C. (2018). Cohesion in group therapy: A meta-analysis. *Psychotherapy, 55*(4), 384–398. <https://doi.org/10.1037/pst0000173>
- Clark, A. E. (2003). Unemployment as a social norm: Psychological evidence from panel data. *Journal of Labor Economics, 21*(2), 323–351. <https://doi.org/10.1086/345560>
- Clark, A. E. (2006). *A note on unhappiness and unemployment duration* (SSRN Scholarly Paper 944467). <https://doi.org/10.2139/ssrn.944467>
- Clark, A. E., Diener, E., Georgellis, Y., & Lucas, R. E. (2008). Lags and leads in life satisfaction: A test of the baseline hypothesis. *The Economic Journal, 118*(529), F222–F243. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02150.x>
- Clark, A. E., Georgellis, Y., & Sanfey, P. (2001). Scarring: The psychological impact of past unemployment. *Economica, 68*(270), 221–241. <https://doi.org/10.1111/1468-0335.00243>
- Cohen, J. (1960). A coefficient of agreement for nominal scales. *Educational and Psychological Measurement, 20*(1), 37–46. <https://doi.org/10.1177/001316446002000104>
- Coleman, P. T., Kugler, K. G., & Chatman, L. (2017). Adaptive mediation: An evidence-based contingency approach to mediating conflict. *International Journal of Conflict Management, 28*(3), 383–406. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-11-2016-0090>
- Colombo, D., Suso-Ribera, C., Fernández-Álvarez, J., Cipresso, P., Garcia-Palacios, A., Riva, G., & Botella, C. (2020). Affect recall bias: Being resilient by distorting reality. *Cognitive Therapy and Research, 44*(5), 906–918. <https://doi.org/10.1007/s10608-020-10122-3>
- Constantino, M. J., Arnkoff, D. B., Glass, C. R., Ametrano, R. M., & Smith, J. Z. (2011). Expectations. *Journal of Clinical Psychology, 67*(2), 184–192. <https://doi.org/10.1002/jclp.20754>
- Constantino, M. J., Višlā, A., Coyne, A. E., & Boswell, J. F. (2018). A meta-analysis of the association between patients' early treatment outcome expectation and their posttreatment outcomes. *Psychotherapy, 55*(4), 473–485. <https://doi.org/10.1037/pst0000169>

- Corbière, M., Mercier, C., & Lesage, A. (2004). Perceptions of barriers to employment, coping efficacy, and career search efficacy in people with mental illness. *Journal of Career Assessment, 12*(4), 460–478. <https://doi.org/10.1177/1069072704267738>
- Corrigan, P. W., Morris, S. B., Michaels, P. J., Rafacz, J. D., & Rüsch, N. (2012). Challenging the public stigma of mental illness: A meta-analysis of outcome studies. *Psychiatric Services, 63*(10), 963–973. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201100529>
- Couch, K. A., & Placzek, D. W. (2010). Earnings losses of displaced workers revisited. *American Economic Review, 100*(1), 572–589. <https://doi.org/10.1257/aer.100.1.572>
- Creed, P. A., & Bartrum, D. (2006). Explanations for deteriorating wellbeing in unemployed people: Specific unemployment theories and beyond. In T. Kieselbach, A. H. Winefield, C. Boyd, & S. Anderson (Hrsg.), *Unemployment and health: International and interdisciplinary perspectives* (S. 1–20). Australian Academic Press. https://www.researchgate.net/publication/29462374_Explanations_for_Deteriorating_Wellbeing_in_Unemployed_People_Specific_Unemployment_Theories_and_Beyond
- Creed, P. A., Bloxsome, T. D., & Johnston, K. (2001). Self-esteem and self-efficacy outcomes for unemployed individuals attending occupational skills training programs. *Community, Work & Family, 4*(3), 285–303. <https://doi.org/10.1080/01405110120089350>
- Creed, P. A., Hicks, R. E., & Machin, T. A. (1996). The effect of psychosocial training climate on mental health outcomes for long-term-unemployed individuals. *Australian and New Zealand Journal of Vocational Education Research, 4*(2), 26–41. <https://search.informit.org/doi/10.3316/aeipt.70860>
- Creed, P. A., & Macintyre, S. R. (2001). The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(4), 324–331. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.4.324>
- da Motta Veiga, S., Debus, M., Schmitz-Wilhelmy, A., Ambühl, M., Hasler, K., & Kleinmann, M. (2024). Contextual and personal resources in unemployed job search: An intra-individual perspective. *Applied Psychology: An International Research Publication*, Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/apps.12540>
- Darity, W. A., & Goldsmith, A. H. (1996). Social psychology, unemployment and macroeconomics. *Journal of Economic Perspectives, 10*(1), 121–140. <https://doi.org/10.1257/jep.10.1.121>

- Davis, S. J., & von Wachter, T. M. (2011). Recessions and the cost of job loss. *Brookings Papers on Economic Activity*, 43(2), 1–72. <https://doi.org/10.3386/w17638>
- de Araujo, A. G. (2023). Unemployment and well-being: The case of high-skilled intra-EU mobile women. *Social Indicators Research*, 170(1), 245–264. <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03100-1>
- de Carvalho, C. L., Taveira, M. do C., & Silva, A. D. (2024). Integrative review on career interventions with unemployed people: Nature, outcomes, and recommendations. *Journal of Employment Counseling*, 61(1), 18–45. <https://doi.org/10.1002/joec.12214>
- Denton, D. K. (2012). “Let me make this clear”: Creating high trust organizations. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 26(3), 19–21. <https://doi.org/10.1108/14777281211225776>
- Deterding, N. M., & Waters, M. C. (2021). Flexible coding of in-depth interviews: A twenty-first-century approach. *Sociological Methods & Research*, 50(2), 708–739. <https://doi.org/10.1177/0049124118799377>
- Dew, S. E., & Bickman, L. (2005). Client expectancies about therapy. *Mental Health Services Research*, 7(1), 21–33. <https://doi.org/10.1007/s11020-005-1963-5>
- Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 352–360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.352>
- Elliott, R., Bohart, A. C., Watson, J. C., & Greenberg, L. S. (2011). Empathy. *Psychotherapy*, 48(1), 43–49. <https://doi.org/10.1037/a0022187>
- Elvins, R., & Green, J. (2008). The conceptualization and measurement of therapeutic alliance: An empirical review. *Clinical Psychology Review*, 28(7), 1167–1187. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2008.04.002>
- Ervasti, H., & Venetoklis, T. (2010). Unemployment and subjective well-being: An empirical test of deprivation theory, incentive paradigm and financial strain approach. *Acta Sociologica*, 53(2), 119–139. <https://doi.org/10.1177/00016993103656>
- Fan, C.-W., Hazlett, J. N., & Taylor, R. R. (2022). Perceiving therapeutic communication: Client–therapist discrepancies. *The American Journal of Occupational Therapy*, 76(3), 7603345010. <https://doi.org/10.5014/ajot.2022.047670>
- Farin, E. (2010). Patient-provider communication in chronic illness: Current state of research in selected areas. *Die Rehabilitation*, 49(5), 277–291. <https://doi.org/10.1055/s-0030-1263160>

- Feller, C. P., & Cottone, R. R. (2003). The importance of empathy in the therapeutic alliance. *The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 42(1), 53–61. <https://doi.org/10.1002/j.2164-490X.2003.tb00168.x>
- Fitch, C., Hamilton, S., Bassett, P., & Davey, R. (2011). The relationship between personal debt and mental health: A systematic review. *Mental Health Review Journal*, 16(4), 153–166. <https://doi.org/10.1108/13619321111202313>
- Fohrbeck, A., Hirsland, A., & Lobato, P. R. (2014). How benefits recipients perceive themselves through the lens of the mass media—Some observations from Germany. *Sociological Research Online*, 19(4), 74–81. <https://doi.org/10.5153/sro.3524>
- Ford, M. E. (1992). *Motivating humans: Goals, emotions, and personal agency beliefs*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781483325361>
- Fox, A. B., Earnshaw, V. A., Taverna, E. C., & Vogt, D. (2018). Conceptualizing and measuring mental illness stigma: The mental illness stigma framework and critical review of measures. *Stigma and Health*, 3(4), 348–376. <https://doi.org/10.1037/sah0000104>
- Frank, J. D. (1959). The dynamics of the psychotherapeutic relationship: Determinants and effects of the therapist's influence. *Psychiatry*, 22(1), 17–39. <https://doi.org/10.1080/00332747.1959.11023154>
- Fratzscher, M., Bönke, T., & Geyer, J. (2022, November 11). Arbeitsmarkt: Die falschen Behauptungen über das Bürgergeld sind gefährlich. *Die Zeit*. <https://www.zeit.de/wirtschaft/2022-11/buergergeld-debatte-hartz-iv-arbeitsmarkt>
- Frederick, D. E., & VanderWeele, T. J. (2019). Supported employment: Meta-analysis and review of randomized controlled trials of individual placement and support. *PLoS ONE*, 14(2), Artikel e0212208. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212208>
- Friedrichsen, J., & Schmacker, R. (2019). Fear of stigmatization prevents individuals from claiming benefits. *DIW Weekly Report*, 9(26/27), 215–220. https://doi.org/10.18723/diw_dwr:2019-26-1
- Fryer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour*, 1(1), 3–23.
- Fuertes, J. N. (2019). *Working alliance skills for mental health professionals*. Oxford University Press.

- Furåker, B., & Blomsterberg, M. (2003). Attitudes towards the unemployed. An analysis of Swedish survey data. *International Journal of Social Welfare*, 12(3), 193–203.
<https://doi.org/10.1111/1468-2397.t01-1-00005>
- Gallie, D., & Paugam, S. (2000). *The Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*. Oxford University Press.
- Gelfand, M. J., Leslie, L. M., Keller, K., & de Dreu, C. (2012). Conflict cultures in organizations: How leaders shape conflict cultures and their organizational-level consequences. *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1131–1147.
<https://doi.org/10.1037/a0029993>
- Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste. (2024). *GUNDA (Gesundheitsfürsorge und Nachhaltigkeit in Deinem Arbeitsleben)*. <https://ggsd.de/projekte/projekt-gunda>
- Georgiou, K., Nikolaou, I., Tomprou, M., & Rafailidou, M. (2012). The role of job seekers' individual characteristics on job seeking behavior and psychological well-being. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 414–422.
<https://doi.org/10.1111/ijsa.12004>
- Gerke, L., Pauls, F., Ladwig, S., Liebherz, S., Reininger, K. M., Kriston, L., Trachsel, M., Härter, M., & Nestoriuc, Y. (2024). Optimizing treatment expectations and decision making through informed consent for psychotherapy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 92(2), 93–104. <https://doi.org/10.1037/ccp0000851>
- Glantz, A., Wiklund Gustin, L., Nilsson, I., Westerlund, A., & Molin, J. (2024). Being open to a process of learning: The meaning of joint activities with patients as narrated by nursing staff in psychiatric inpatient care. *International Journal of Mental Health Nursing*, Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/inm.13431>
- Glass, C. R., Arnkoff, D. B., & Shapiro, S. J. (2001). Expectations and preferences. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 38(4), 455–461.
<https://doi.org/10.1037/0033-3204.38.4.455>
- Goffman, E. (1974). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Alexander Street Press. <http://www.aspresolver.com/aspresolver.asp?SOTH;S10023894>
- Gore, S. (1978). The effect of social support in moderating the health consequences of unemployment. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(2), 157–165.
<https://doi.org/10.2307/2136531>
- Greenberg, R. P., Constantino, M. J., & Bruce, N. (2006). Are patient expectations still relevant for psychotherapy process and outcome? *Clinical Psychology Review*, 26(6), 657–678. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2005.03.002>

- Guest, D. E., & Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: An employer perspective. *Human Resource Management Journal*, *12*(2), 22–38.
<https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2002.tb00062.x>
- Gurr, T., & Jungbauer-Gans, M. (2017). Eine Untersuchung zu Erfahrungen Betroffener mit dem Stigma Arbeitslosigkeit. *Soziale Probleme*, *28*(1), 25–50.
<https://doi.org/10.1007/s41059-017-0028-5>
- Haskard Zolnierek, K. B., & DiMatteo, M. R. (2009). Physician communication and patient adherence to treatment: A meta-analysis. *Medical Care*, *47*(8), 826–834.
<https://doi.org/10.1097/MLR.0b013e31819a5acc>
- Hatcher, R. L., Lindqvist, K., & Falkenström, F. (2020). Psychometric evaluation of the Working Alliance Inventory—Therapist version: Current and new short forms. *Psychotherapy Research*, *30*(6), 706–717.
<https://doi.org/10.1080/10503307.2019.1677964>
- Heisig, S. R., Shedden-Mora, M. C., Hidalgo, P., & Nestoriuc, Y. (2015). Framing and personalizing informed consent to prevent negative expectations: An experimental pilot study. *Health Psychology*, *34*(10), 1033–1037.
<https://doi.org/10.1037/hea0000217>
- Herbig, B., Dragano, N., & Angerer, P. (2013). Health in the long-term unemployed. *Deutsches Ärzteblatt International*, *110*(23–24), 413–419.
<https://doi.org/10.3238/arztebl.2013.0413>
- Hermann, C. (2022). Soziale Unterstützung im Dorsch Lexikon der Psychologie. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch Lexikon der Psychologie*. Hogrefe.
<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/soziale-unterstuetzung>
- Heslin, P. A., Bell, M. P., & Fletcher, P. O. (2012). The devil without and within: A conceptual model of social cognitive processes whereby discrimination leads stigmatized minorities to become discouraged workers. *Journal of Organizational Behavior*, *33*(6), 840–862. <https://doi.org/10.1002/job.1795>
- Hujer, R., & Thomsen, S. L. (2010). How do the employment effects of job creation schemes differ with respect to the foregoing unemployment duration? *Labour Economics*, *17*(1), 38–51. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.07.001>
- Infurna, F. J., Gerstorf, D., Ram, N., Schupp, J., Wagner, G. G., & Heckhausen, J. (2016). Maintaining perceived control with unemployment facilitates future adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, *93*, 103–119.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.006>

- Iwanaga, K., Chan, F., Tansey, T. N., Strauser, D., Ritter, E., Bishop, M., & Brooks, J. (2019). Working alliance and stages of change for employment: The intermediary role of autonomous motivation, outcome expectancy and vocational rehabilitation engagement. *Journal of Occupational Rehabilitation, 29*(2), 315–324. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9787-5>
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist, 36*(2), 184–191. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.2.184>
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge University Press. <https://ideas.repec.org/b/cup/cbooks/9780521285865.html>
- Jahoda, M. (1997). Manifest and latent functions. In N. Nicholson (Hrsg.), *The Blackwell encyclopedic dictionary of organizational psychology* (S. 317–318). Blackwell.
- Jani, B. D., Blane, D. N., & Mercer, S. W. (2012). The role of empathy in therapy and the physician-patient relationship. *Forschende Komplementarmedizin, 19*(5), 252–257. <https://doi.org/10.1159/000342998>
- Javors, I. R. (2010). Resiliency counseling in economic hard times. *Annals of the American Psychotherapy Association, 13*(2), 43–43.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 837–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Karow, A., & Pajonk, F. G. (2006). Insight and quality of life in schizophrenia: Recent findings and treatment implications. *Current Opinion in Psychiatry, 19*(6), 637–641. <https://doi.org/10.1097/01.yco.0000245754.21621.c9>
- Karren, R., & Sherman, K. (2012). Layoffs and unemployment discrimination: A new stigma. *Journal of Managerial Psychology, 27*(8), 848–863. <https://doi.org/10.1108/02683941211280193>
- Kazlauskaitė, R., Martinaitytė, I., Lyubovnikova, J., & Augutyte-Kvedaravičienė, I. (2023). The physical office work environment and employee wellbeing: Current state of research and future research agenda. *International Journal of Management Reviews, 25*(3), 413–442. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12315>
- Kennedy, T., & Chen, C. P. (2012). Career counselling new and professional immigrants: Theories into practice. *Australian Journal of Career Development, 21*(2), 36–45. <https://doi.org/10.1177/103841621202100205>

- Kenny, M. E., Blustein, D. L., & Meerkins, T. M. (2018). Integrating relational perspectives in career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 135–148. <https://doi.org/10.1002/cdq.12128>
- Khachaturova, M. R., & Poimanova, D. M. (2015). The role of mediation strategies in solving interpersonal conflicts. *Conflict Resolution Quarterly*, 33(1), 35–55. <https://doi.org/10.1002/crq.21131>
- Kim, J. G., Kim, H. J., & Lee, K.-H. (2019). Understanding behavioral job search self-efficacy through the social cognitive lens: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.004>
- Kirsch, I. (1985). Response expectancy as a determinant of experience and behavior. *American Psychologist*, 40(11), 1189–1202. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.40.11.1189>
- Koch, T., & Denner, N. (2022). Informal communication in organizations: Work time wasted at the water-cooler or crucial exchange among co-workers? *Corporate Communications: An International Journal*, 27(3), 494–508. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-08-2021-0087>
- Köcher, R. (2024, Januar 25). Die demotivierte Gesellschaft. *FAZ*. <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/buergergeld-oder-arbeit-warum-die-leistungsmotivation-der-deutschen-sinkt-19470714.html>
- Krippendorff, K. (2019). *Content analysis: An introduction to its methodology*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781071878781>
- Krueger, A. B., & Mueller, A. I. (2012). Time use, emotional well-being, and unemployment: Evidence from longitudinal data. *American Economic Review*, 102(3), 594–599. <https://doi.org/10.1257/aer.102.3.594>
- Krupnik, V. (2023). The therapeutic alliance as active inference: The role of trust and self-efficacy. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 53(3), 207–215. <https://doi.org/10.1007/s10879-022-09576-1>
- Kube, T., Rief, W., & Glombiewski, J. A. (2017). On the maintenance of expectations in major depression – Investigating a neglected phenomenon. *Frontiers in Psychology*, 8, Artikel 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00009>
- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (5. Aufl.). Beltz Juventa. <https://content-select.com/de/portal/media/view/5e623532-20b8-4f33-b19e-4a1db0dd2d03?forceauth=1>

- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2024). *Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA: Schritt für Schritt*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-40212-9>
- Langham-Walsh, E., Branney, P., Edwards, L., Walters, E. R., & Vaportzis, E. (2023). Back onside: A qualitative study to understand experiences of involvement in a physical activity programme in adults who are unemployed or at-risk of unemployment. *Health & Social Care in the Community*, 2023, Artikel 1577251. <https://doi.org/10.1155/2023/1577251>
- Lara-Cabrera, M. L., Gjerden, M., Gråwe, R. W., Linaker, O. M., & Steinsbekk, A. (2016). Short-term effects of a peer co-led educational programme delivered before mental health treatment: A randomised controlled trial. *Patient Education and Counseling*, 99(7), 1257–1261. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2016.02.006>
- Latha, K., Meena, K., Pravitha, M., Dasgupta, M., & Chaturvedi, S. (2020). Effective use of social media platforms for promotion of mental health awareness. *Journal of Education and Health Promotion*, 9(1), 124. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_90_20
- Lau, S., & Gruen, G. E. (1992). The social stigma of loneliness: Effect of target person's and perceiver's sex. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(2), 182–189. <https://doi.org/10.1177/0146167292182009>
- Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2. Aufl., S. 115–146). Wiley.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6–21. <https://doi.org/10.1177/1069072707305769>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013a). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013b). Understanding and facilitating career development in the 21st century. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2. Aufl., S. 1–26). John Wiley & Sons, Inc.
- Lent, R. W., do Céu Taveira, M., Soares, J., Marques, C., Cardoso, B., & Oliveira, Í. (2022). Career decision-making in unemployed Portuguese adults: Test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Counseling Psychology*, 69(1), 121–127. <https://doi.org/10.1037/cou0000565>

- Lent, R. W., Wang, R. J., Cygrymus, E. R., & Moturu, B. P. (2023). Navigating the multiple challenges of job loss: A career self-management perspective. *Journal of Vocational Behavior, 146*, 103927. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103927>
- Lewin, A. B., Peris, T. S., Lindsey Bergman, R., McCracken, J. T., & Piacentini, J. (2011). The role of treatment expectancy in youth receiving exposure-based CBT for obsessive compulsive disorder. *Behaviour Research and Therapy, 49*(9), 536–543. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2011.06.001>
- Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology, 27*, 363–385. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363>
- Lipkin, S. (1954). Clients' feelings and attitudes in relation to the outcome of client-centered therapy. *Psychological Monographs: General and Applied, 68*(1), 1–30. <https://doi.org/10.1037/h0093661>
- Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin, 140*(4), 1009–1041. <https://doi.org/10.1037/a0035923>
- Liu, S., Wang, M., Liao, H., & Shi, J. (2014). Self-regulation during job search: The opposing effects of employment self-efficacy and job search behavior self-efficacy. *Journal of Applied Psychology, 99*(6), 1159–1172. <https://doi.org/10.1037/a0036692>
- Luhmann, M., Hofmann, W., Eid, M., & Lucas, R. E. (2012). Subjective well-being and adaptation to life events: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 102*(3), 592–615. <https://doi.org/10.1037/a0025948>
- Major, B., & O'Brien, L. T. (2005). The social psychology of stigma. *Annual Review of Psychology, 56*, 393–421. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070137>
- Manne, S. L., Kashy, D. A., Rubin, S., Hernandez, E., & Bergman, C. (2012). Therapist and patient perceptions of alliance and progress in psychological therapy for women diagnosed with gynecological cancers. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 80*(5), 800–810. <https://doi.org/10.1037/a0029158>
- Matthews, S. R., Elizabeth, M., Roberts, L. N., & Nixon, R. D. V. (2022). Client versus clinicians' standards of clinically meaningful change and the effects of treatment expectations on therapeutic outcomes in individuals with posttraumatic stress disorder. *Behavior Therapy, 53*(3), 560–570. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2021.12.007>
- Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse* (13. Aufl.). Beltz. <https://content-select.com/de/portal/media/view/6230dc9f-d158-4bda-a1f2-1d0db0dd2d03>

- McKay, S. (2014). Benefits, poverty and social justice. *Journal of Poverty and Social Justice*, 22(1), 3–10. <https://doi.org/10.1332/175982714X13910760153802>
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *The Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53–76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- Meltzer, H., Bebbington, P., Dennis, M. S., Jenkins, R., McManus, S., & Brugha, T. S. (2013). Feelings of loneliness among adults with mental disorder. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 48(1), 5–13. <https://doi.org/10.1007/s00127-012-0515-8>
- Michalska da Rocha, B., Rhodes, S., Vasilopoulou, E., & Hutton, P. (2018). Loneliness in Psychosis: A Meta-analytical Review. *Schizophrenia Bulletin*, 44(1), 114–125. <https://doi.org/10.1093/schbul/sbx036>
- Michnevich, T., Pan, Y., Hendi, A., Oechsle, K., Stein, A., & Nestoriuc, Y. (2022). Preventing adverse events of chemotherapy for gastrointestinal cancer by educating patients about the nocebo effect: A randomized-controlled trial. *BMC Cancer*, 22(1), Artikel 1008. <https://doi.org/10.1186/s12885-022-10089-2>
- Midgley, N., Holmes, J., Parkinson, S., Stapley, E., Eatough, V., & Target, M. (2016). „Just like talking to someone about like shit in your life and stuff, and they help you“: Hopes and expectations for therapy among depressed adolescents. *Psychotherapy Research: Journal of the Society for Psychotherapy Research*, 26(1), 11–21. <https://doi.org/10.1080/10503307.2014.973922>
- Milner, A., Krnjacki, L., Butterworth, P., & LaMontagne, A. D. (2016). The role of social support in protecting mental health when employed and unemployed: A longitudinal fixed-effects analysis using 12 annual waves of the HILDA cohort. *Social Science & Medicine*, 153, 20–26. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.01.050>
- Miron-Shatz, T., Stone, A., & Kahneman, D. (2009). Memories of yesterday’s emotions: Does the valence of experience affect the memory-experience gap? *Emotion*, 9(6), 885–891. <https://doi.org/10.1037/a0017823>
- Moore, T. H. M., Kapur, N., Hawton, K., Richards, A., Metcalfe, C., & Gunnell, D. (2017). Interventions to reduce the impact of unemployment and economic hardship on mental health in the general population: A systematic review. *Psychological Medicine*, 47(6), 1062–1084. <https://doi.org/10.1017/S0033291716002944>
- Morrish, N., & Medina-Lara, A. (2021). Does unemployment lead to greater levels of loneliness? A systematic review. *Social Science & Medicine*, 287, 114339. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114339>

- Neves, B. B., & Petersen, A. (2024). The social stigma of loneliness: A sociological approach to understanding the experiences of older people. *The Sociological Review*, 00380261231212100. <https://doi.org/10.1177/00380261231212100>
- Newman, M. G., & Fisher, A. J. (2010). Expectancy/credibility change as a mediator of cognitive behavioral therapy for generalized anxiety disorder: Mechanism of action or proxy for symptom change? *International Journal of Cognitive Therapy*, 3(3), 245–261. <https://doi.org/10.1521/ijct.2010.3.3.245>
- Nieto-Flores, M.-P., Berrios, M. P., & Extremera, N. (2019). Job search self-efficacy as a mediator between emotional intelligence and the active job search process. *International Journal of Social Psychology*, 34(1), 86–109. <https://doi.org/10.1080/02134748.2018.1537652>
- Nolan, B., & Whelan, C. T. (1996). Measuring poverty using income and deprivation indicators: Alternative approaches. *Journal of European Social Policy*, 6(3), 225–240. <https://doi.org/10.1177/095892879600600304>
- Norlander, P., Ho, G. C., Shih, M., Walters, D. J., & Pittinsky, T. L. (2020). The role of psychological stigmatization in unemployment discrimination. *Basic and Applied Social Psychology*, 42(1), 29–49.
- O'Connor, C., & Joffe, H. (2020). Intercoder reliability in qualitative research: Debates and practical guidelines. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1609406919899220. <https://doi.org/10.1177/1609406919899220>
- O'Halloran, D., Thomacos, N., Casey, S., & Farnworth, L. (2021). A secondary analysis to develop a scale for measuring unemployed workers' experiences of Australian employment services. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 70(3), 805–813. <https://doi.org/10.3233/WOR-205120>
- Olesen, S., & Eskelinen, L. (2011). Short narratives as a qualitative approach to effects of social work interventions. *Nordic Social Work Research*, 1(1), 61–77. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2011.562038>
- Paul, K. I., & Batinic, B. (2010). The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German population. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 45–64. <https://doi.org/10.1002/job.622>
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>

- Pearlin, L. I., Menaghan, E. G., Lieberman, M. A., & Mullan, J. T. (1981). The stress process. *Journal of Health and Social Behavior*, 22(4), 337–356.
<https://doi.org/10.2307/2136676>
- Petrucci, T., Blau, G., & McClendon, J. (2015). Effect of age, length of unemployment, and problem-focused coping on positive reemployment expectations. *Journal of Employment Counseling*, 52(4), 171–177. <https://doi.org/10.1002/joec.12022>
- Pleeging, E., Burger, M., & van Exel, J. (2021). The relations between hope and subjective well-being: A literature overview and empirical analysis. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 1019–1041. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09802-4>
- Porcellato, L., Carmichael, F., Hulme, C., Ingham, B., & Prashar, A. (2010). Giving older workers a voice: Constraints on the employment of older people in the North West of England. *Work, Employment and Society*, 24(1), 85–103.
<https://doi.org/10.1177/0950017009353659>
- Price, M., Anderson, P., Henrich, C. C., & Rothbaum, B. O. (2008). Greater expectations: Using hierarchical linear modeling to examine expectancy for treatment outcome as a predictor of treatment response. *Behavior Therapy*, 39(4), 398–405.
<https://doi.org/10.1016/j.beth.2007.12.002>
- Pultz, S., Hansen, M. P., & Jepsen, H. (2021). Planning for a job. *International Perspectives in Psychology*, 10(4), 228–242. <https://doi.org/10.1027/2157-3891/a000028>
- Ratanawongsa, N., Wright, S. M., Vargo, E. M., & Carrese, J. A. (2011). Challenges in primary care relationships: Seeing it from both sides. *Patient Education and Counseling*, 85(1), 40–45. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2010.07.042>
- Rauf, T. (2020). Getting a job, again: New evidence against subjective well-being scarring. *Social Forces*, 100(1), 218–245. <https://doi.org/10.1093/sf/soaa086>
- Redaktion IG Metall. (2021, März 22). *Ratgeber Arbeitslosengeld*. IG Metall.
<https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/wirtschaftspolitik/arbeitsmarkt/ratgeber-arbeitslosengeld>
- Repper, J., & Carter, T. (2011). A review of the literature on peer support in mental health services. *Journal of Mental Health*, 20(4), 392–411.
<https://doi.org/10.3109/09638237.2011.583947>
- Rief, W., & Anna Glombiewski, J. (2017). The role of expectations in mental disorders and their treatment. *World Psychiatry*, 16(2), 210–211. <https://doi.org/10.1002/wps.20427>
- Roelfs, D. J., & Shor, E. (2023). Financial stress, unemployment, and suicide – A meta-analysis. *Crisis*, 44(6), 506–517. <https://doi.org/10.1027/0227-5910/a000908>

- Roelfs, D. J., Shor, E., Davidson, K. W., & Schwartz, J. E. (2011). Losing life and livelihood: A systematic review and meta-analysis of unemployment and all-cause mortality. *Social Science & Medicine*, 72(6), 840–854.
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.01.005>
- Rotenberg, K. J., & MacKie, J. (1999). Stigmatization of social and intimacy loneliness. *Psychological Reports*, 84(1), 147–148. <https://doi.org/10.2466/pr0.1999.84.1.147>
- Sage, D. (2015). Do active labour market policies promote the well-being, health and social capital of the unemployed? Evidence from the UK. *Social Indicators Research*, 124(2), 319–337. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0788-2>
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 335–349. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1665>
- Santini, Z. I., Koyanagi, A., Tyrovolas, S., Mason, C., & Haro, J. M. (2015). The association between social relationships and depression: A systematic review. *Journal of Affective Disorders*, 175, 53–65. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2014.12.049>
- Schofield, T. P., Haslam, N., & Butterworth, P. (2019). The persistence of welfare stigma: Does the passing of time and subsequent employment moderate the negative perceptions associated with unemployment benefit receipt? *Journal of Applied Social Psychology*, 49(9), 563–574. <https://doi.org/10.1111/jasp.12616>
- Schuler, H. (2018). *Das Einstellungsinterview* (2. Aufl.). Hogrefe.
<https://elibrary.hogrefe.com/book/10.1026/02871-000>
- Sells, D., Davidson, L., Jewell, C., Falzer, P., & Rowe, M. (2006). The treatment relationship in peer-based and regular case management for clients with severe mental illness. *Psychiatric Services*, 57(8), 1179–1184. <https://doi.org/10.1176/ps.2006.57.8.1179>
- Šlepecký, M., Clark, D. M., Šefarová, I., Praško, J., Zařková, M., Popelková, M., Kotianová, A., Bařistová, A., Jandová, K., & Šaffova, S. (2019). The role of effective treatment of mental illness in the fight against poverty. *Československá Psychologie: Časopis Pro Psychologickou Teorii a Praxi*, 63(1), 67–79.
- Snyder, C. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249–275.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Song, Z., Uy, M. A., Zhang, S., & Shi, K. (2009). Daily job search and psychological distress: Evidence from China. *Human Relations*, 62(8), 1171–1197.
<https://doi.org/10.1177/0018726709334883>

- Stickley, A., & Koyanagi, A. (2016). Loneliness, common mental disorders and suicidal behavior: Findings from a general population survey. *Journal of Affective Disorders, 197*, 81–87. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2016.02.054>
- Strandh, M. (2001). State intervention and mental well-being among the unemployed. *Journal of Social Policy, 30*(1), 57–80. <https://doi.org/10.1017/S0047279400006176>
- Sumner, R. C., & Gallagher, S. (2017). Unemployment as a chronic stressor: A systematic review of cortisol studies. *Psychology & Health, 32*(3), 289–311. <https://doi.org/10.1080/08870446.2016.1247841>
- Šverko, B., Galić, Z., Seršić, D. M., & Galešić, M. (2008). Unemployed people in search of a job: Reconsidering the role of search behavior. *Journal of Vocational Behavior, 72*(3), 415–428. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.006>
- Szlachta, E., Gawlik-Chmiel, B., & Kallus, K. W. (2012). Do the long-term unemployed regard themselves as able to work? *Journal of Public Health, 20*(5), 505–511. <https://doi.org/10.1007/s10389-012-0505-z>
- Tansey, T. N., Iwanaga, K., Bezyak, J., & Ditchman, N. (2017). Testing an integrated self-determined work motivation model for people with disabilities: A path analysis. *Rehabilitation Psychology, 62*(4), 534–544. <https://doi.org/10.1037/rep0000141>
- Taris, T. W., Heesink, J. A. M., & Feij, J. A. (1995). The evaluation of unemployment and job-searching behavior: A longitudinal study. *The Journal of Psychology, 129*(3), 301–314. <https://doi.org/10.1080/00223980.1995.9914967>
- Thompson, M. N., Dahling, J. J., Chin, M. Y., & Melloy, R. C. (2017). Integrating job loss, unemployment, and reemployment with social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment, 25*(1), 40–57. <https://doi.org/10.1177/1069072716657534>
- Trachsel, M., & Grosse Holtforth, M. (2019). How to strengthen patients' meaning response by an ethical informed consent in psychotherapy. *Frontiers in Psychology, 10*, 1747. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01747>
- Trachsel, M., Grosse Holtforth, M., Biller-Andorno, N., & Appelbaum, P. S. (2015). Informed consent for psychotherapy: Still not routine. *The Lancet Psychiatry, 2*(9), 775–777. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(15\)00318-1](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(15)00318-1)
- Turner, J. B., Kessler, R. C., & House, J. S. (1991). Factors facilitating adjustment to unemployment: Implications for intervention. *American Journal of Community Psychology, 19*(4), 521–542. <https://doi.org/10.1007/BF00937990>
- van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior.

- American Journal of Community Psychology*, 20(5), 577–597.
<https://doi.org/10.1007/BF00941773>
- VERBI Software. (2024). *MAXQDA 24* (Version 24.0.0) [Computer software]. VERBI Software. <https://www.maxqda.com/de/>
- Vinokur, A. D., & Schul, Y. (2002). The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 68–83. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.68>
- Vishwanath, T. (1989). Job search, stigma effect, and escape rate from unemployment. *Journal of Labor Economics*, 7(4), 487–502. <https://doi.org/10.1086/298218>
- Wampold, B. E. (2015). How important are the common factors in psychotherapy? An update. *World Psychiatry*, 14(3), 270–277. <https://doi.org/10.1002/wps.20238>
- Wampold, B. E. (2017). *Die Psychotherapie-Debatte* (2. Aufl.). Hogrefe.
<https://elibrary.hogrefe.com/book/99.110005/9783456956817>
- Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 731–744.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.731>
- Wanberg, C. R., Ali, A. A., & Csillag, B. (2020). Job seeking: The process and experience of looking for a job. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 315–337. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044939>
- Wanberg, C. R., Basbug, G., Van Hooft, E. A. J., & Samtani, A. (2012). Navigating the black hole: Explicating layers of job search context and adaptational responses. *Personnel Psychology*, 65(4), 887–926. <https://doi.org/10.1111/peps.12005>
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *The Journal of Applied Psychology*, 90(3), 411–430. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.411>
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., Hamann, D. J., & Zhang, Z. (2016). Age and reemployment success after job loss: An integrative model and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 142(4), 400–426. <https://doi.org/10.1037/bul0000019>
- Wanberg, C. R., Zhu, J., & van Hooft, E. A. J. (2010). The job search grind: Perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*, 53(4), 788–807. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.52814599>
- Wang, Y., Yao, L., Liu, L., Yang, X., Wu, H., Wang, J., & Wang, L. (2014). The mediating role of self-efficacy in the relationship between Big five personality and depressive

- symptoms among Chinese unemployed population: A cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, *14*(1), 61. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-14-61>
- Weitkamp, K., Klein, E., Hofmann, H., Wiegand-Grefe, S., & Midgley, N. (2017). Therapy expectations of adolescents with depression entering psychodynamic psychotherapy: A qualitative study. *Journal of Infant, Child, and Adolescent Psychotherapy*, *16*(1), 93–105. <https://doi.org/10.1080/15289168.2016.1268883>
- Westhoff, K., & Kluck, M.-L. (2014). Entscheidungsorientierte Gesprächsführung. In K. Westhoff & M.-L. Kluck (Hrsg.), *Psychologische Gutachten schreiben und beurteilen: Entspricht den deutschen und europäischen Richtlinien zur Erstellung psychologischer Gutachten* (S. 89–103). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-35354-3_12
- Westhoff, K., & Strobel, A. (2011). Interview. In L. F. Hornke, M. Amelang, M. Kersting, N. Birbaumer, D. Frey, J. Kuhl, W. Schneider, & R. Schwarzer (Hrsg.), *Methoden der psychologischen Diagnostik* (S. 392–436). Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG. <https://elibrary.hogrefe.com/book/99.110005/9783840915246>
- Westra, H. A., Aviram, A., Barnes, M., & Angus, L. (2010). Therapy was not what I expected: A preliminary qualitative analysis of concordance between client expectations and experience of cognitive-behavioural therapy. *Psychotherapy Research*, *20*(4), 436–446. <https://doi.org/10.1080/10503301003657395>
- Westra, H. A., Dozois, D. J. A., & Marcus, M. (2007). Expectancy, homework compliance, and initial change in cognitive-behavioral therapy for anxiety. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *75*(3), 363–373. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.75.3.363>
- World Health Organization (Hrsg.). (2022). *ICD 11: International Classification of Diseases* (11. Aufl.). <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/en>
- Zhou, Y., Zou, M., Woods, S. A., & Wu, C.-H. (2019). The restorative effect of work after unemployment: An intraindividual analysis of subjective well-being recovery through reemployment. *Journal of Applied Psychology*, *104*(9), 1195–1206. <https://doi.org/10.1037/apl0000393>
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Sharifiatashgah, M. (2020). An affective events model of the influence of the physical work environment on interpersonal citizenship behavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *36*(1), 27–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a27>

Anhang

Transkriptionsregeln (in Anlehnung an Kuckartz & Rädiker, 2022)

1. **Jeder Sprechbeitrag** wird als **eigener Absatz** transkribiert, auch kurze Einwürfe anderer Personen wie „Ja“, „Nein“, „Genau“. **Zwischen den Sprechbeiträgen** wird eine **Leerzeile** eingefügt, um die Lesbarkeit zu erhöhen.
2. Absätze der **interviewenden Person(en)** werden durch „I:“, die der **befragten Person(en)** durch **eindeutige Kürzel (z.B., „B:“)** eingeleitet. Zur Unterscheidung mehrerer Personen in einer Aufnahme werden die **Kürzel um Nummern ergänzt**(„I1:“, „I2:“, „B1:“, „B2:“, etc.). Alternativ zu Kürzeln können **Namen oder Pseudonyme** verwendet werden. Die Kennzeichnung der Sprechenden werden zur besseren Erkennbarkeit fett gesetzt.
3. Es wird **wörtlich transkribiert**, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Vorhandene Dialekte werden nicht mit transkribiert, sondern möglichst genau in **Hochdeutsch** übersetzt, damit die Texte gut durchsucht werden können.
4. Die Sprache wird leicht geglättet, das heißt an das **Schriftdeutsch** angenähert. Zum Beispiel wird aus „Er hatte noch so’n Buch genannt“ → „Er hatte noch so ein Buch genannt“. Die **Wortstellung, bestimmte und unbestimmte Artikel** etc. werden auch dann **beibehalten**, wenn sie **Fehler** enthalten.
5. Deutliche, längere **Pausen** werden durch in Klammern gesetzte Auslassungspunkte „(...)“ markiert.
6. **Zustimmende bzw. bestätigende Lautäußerungen** („mhm“, „aha“, „ja“ etc.) werden **nicht mit transkribiert**, sofern sie den Redefluss der sprechenden Person nicht unterbrechen oder als direkte Antwort auf eine Frage zu verstehen sind.
7. **Fülllaute** wie „ähm“ werden **nur** transkribiert, wenn ihnen eine **inhaltliche Bedeutung** zugemessen wird.
8. **Störungen von außen** werden unter **Angabe der Ursache in Doppelklammern** notiert, z. B. „((Handy klingelt))“.
9. **Lautäußerungen** werden in **einfachen Klammern** notiert, z. B. „(lacht)“, „(stöhnt)“ und Ähnliches.
10. **Unverständliche Wörter und Passagen** werden durch „(unv.)“ kenntlich gemacht. Wörter und Passagen, bei denen der **Wortlaut nur vermutet wird**, werden **eingeklammert und am Ende mit einem Fragezeichen versehen**, z. B. „(Kobold?)“.
11. **Zeitmarken** werden **zu Beginn jedes Sprechbeitrags eingefügt**; bei Bedarf auch bei unverständlichen Passagen in einem längeren Absatz.