

Trainermanual für den Präventionskurs

# Und keiner kann's glauben - Stressfaktor Arbeitslosigkeit



## Vorwort

Für die Zielgruppe der Arbeitslosen fehlt es weitgehend an praktikablen und zudem evaluierten Interventionsansätzen zur Gesundheitsförderung und Prävention von Krankheiten, obwohl epidemiologische Untersuchungen das Ausmaß der Problematik schon lange hinreichend verdeutlichen. Diese Handlungsnotwendigkeit hat der BKK Bundesverband bereits 2003 erkannt. Im Rahmen der BKK Initiative „Mehr Gesundheit für alle“ engagiert er sich u.a. für die Zielgruppe der Arbeitslosen und prekär Beschäftigten. Die vorliegende Praxishilfe befasst sich daher mit der Gesundheitsförderung für Arbeitslose. Entstanden ist das Manual aus dem Modellprojekt „JobFit NRW“ des BKK Bundesverbandes.

Die besondere Stressbelastung Arbeitsloser wurde zwar in unterschiedlichen Studien belegt, dennoch existierte bisher kein adäquates Angebot seitens der Präventionskursanbieter. Sämtliche krankensicherungsbezogenen Maßnahmen der Primärprävention aus dem Bereich der multimodalen Stressbewältigung richten sich an berufstätige Personen und beziehen sich dementsprechend in einem hohen Maße auf berufsbedingte Stressbelastungen. Mit dem Präventionskurs „Und keiner kann´s glauben – Stressfaktor Arbeitslosigkeit“ wurde eine Angebotslücke in der Präventionslandschaft geschlossen.

In „JobFit NRW“ wurde das Trainermanual bzw. der Präventionskurs nach den Qualitätskriterien des Leitfadens der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung des § 20 Abs. 1 SGB V von allen nordrheinwestfälischen Krankenkassen geprüft. Damit sind die Voraussetzungen für eine Refinanzierung der Kurskosten seitens der Teilnehmenden gewährleistet – sofern die Kursleiterin oder der Kursleiter eine dem Handlungsleitfaden entsprechende Berufsausbildung sowie eine Zusatzqualifikation aus dem Bereich der multimodalen Stressbewältigung vorweisen kann.

Dieses Manual richtet sich an Fachkräfte aus dem Bereich der psychosozialen Gesundheit, die mit der Zielgruppe der Arbeitslosen arbeiten und eine Zusatzqualifikation erwerben möchten. Zur Umsetzung des Präventionskurses mit dem Trainermanual wird daher vom Institut für Prävention und Gesundheitsförderung eine Kursleiter-

ausbildung angeboten, die zur Durchführung und Abrechnung nach §20 SGB V berechtigt. Weitere Informationen erhalten Sie bei Monique Faryn-Wewel unter Tel. 0201 56596-24 oder per mail an [wewel@ipg-uni-essen.de](mailto:wewel@ipg-uni-essen.de).

Wir wünschen Ihnen nun viel Erfolg und Freude bei der Durchführung des Kurses „Und keiner kann´s glauben – Stressfaktor Arbeitslosigkeit“.

Ihre Autorinnen

Herausgeber:  
BKK Bundesverband  
Kronprinzenstraße 6  
45128 Essen

Redaktion:  
Michael Bellwinkel

Autorinnen:  
Monique Faryn-Wewel  
Gabriele Busch  
Caroline Schupp

Text und Gestaltung: BBGK Berliner Botschaft GmbH  
Druck: Woeste Druck  
Auflage: 3.000 Exemplare

Auflage Dezember 2008

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, vorbehalten

BKK® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Bundesverbandes

|   |    |
|---|----|
| Vorwort   | 3  |
| <b>Teil I: Konzeptionelle Merkmale des Präventionskurses</b>                            |    |
| 1. Einführung in den besonderen Bedarf gesundheitsförderlicher Angebote für Arbeitslose | 5  |
| 2. Trainermanual  | 6  |
| 2.1. Zielsetzung  |    |
| 2.2. Zugrundeliegende Konzepte und Modelle  | 7  |
| Gesprächsregeln im Präventionskurs: Die themenzentrierte Interaktion (TZI)              | 8  |
| Vom Austausch zum Feedback:   | 9  |
| Das JOHARI-Fenster  | 9  |
| Der Weg ist das Ziel: Motivierende Gesprächsführung                                     | 10 |
| Chefin des eigenen Lebens: Selbstmanagement   | 10 |
| Das A-B-C Modell nach Ellis / Stressampel   | 11 |
| Stressbewältigung nach Lazarus  | 12 |
| Transfer des Konzeptes auf die arbeitslosenspezifische Situation:                       | 13 |
| 2.3. Arbeitsweise im Kursprogramm   | 14 |
| <b>Teil II: Kursprogramm und Rahmenbedingungen</b>                                      |    |
| 3. Aufbau und Inhalte der Kurseinheiten   | 17 |
| <b>Module</b>   |    |
| Modul 1: Meine Gesundheit   | 18 |
| Modul 2: Stress entsteht im Kopf  | 31 |
| Modul 3: Stressabbau durch Bewegung im Alltag   | 42 |
| Modul 4: Kommunikation  | 51 |
| Modul 5: Meine Stressverstärker   | 58 |
| Modul 6: Meine Bewältigungsstrategien   | 65 |
| Modul 7: Genusstaining  | 72 |
| Modul 8: Entspannung und Stressbewältigung  | 81 |
| Modul 9: Stressbewältigung im Alltag – Erfahrungen                                      | 88 |
| Teilnehmerfeedback – Fragebogen   | 95 |

# 1. Einführung in den besonderen Bedarf gesundheitsförderlicher Angebote für Arbeitslose

Die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit nimmt in unserer Gesellschaft eine zentrale Stellung ein: Soziale Kontakte im Betrieb, ein stabiles Selbstwertgefühl, finanzielle Unabhängigkeit und eine eigenständige Lebensführung werden in unserer Gesellschaft stark durch Arbeit und Arbeitseinkommen geprägt. Dass Arbeitslosigkeit mit einem schlechter werdenden Gesundheitszustand zusammenhängen kann, haben zahlreiche nationale und internationale Studien belegt (Bartley, Ferrie, Montgomery et al. 2001; Elkeles 2001; Ferrie, Shipley, Stansfeld et al. 2003; Statistisches Bundesamt 1998). Der Verlust des Arbeitsplatzes wirkt bei vorhandener Arbeitsfähigkeit im wahrsten Sinne des Wortes kränkend. Die durch Arbeitslosigkeit, vor allem durch Langzeitarbeitslosigkeit, ausgelösten Prozesse – wie Selbstwertminderung, Hoffnungslosigkeit, Enttäuschung, finanzielle und soziale Einschränkung – wirken sich verstärkend als beschäftigungs- und vermittlungsrelevante Defizite aus, die eine Reintegration in den Arbeitsmarkt weiter verhindern. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit entsteht ein sich beschleunigender, oft hoch dynamischer

Abbauprozess durch negative Aufschaukelungsspiralen, in dem die negativen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit sich gegenseitig beeinflussen und verstärken – und dabei die körperliche und seelische Gesundheit deutlich beeinträchtigen. Die gesetzliche Krankenversicherung und ihre Krankenkassen haben seit dem Jahre 2000 mit der Wiedereinführung des Präventionsgedankens in § 20 SGB V einen sozialkompensatorischen Auftrag und sind wichtige gesundheitspolitische Akteure in der Verminderung sozial bedingter Ungleichheit von Gesundheitschancen. Von Arbeitslosigkeit betroffene Personen sind eine Zielgruppe, die ganz besonders von den Präventionsangeboten der GKV profitieren kann. Dazu müssen sie aber zunächst von den Angeboten erfahren, Schwellenängste überwinden und Motivationsblockaden lösen. Qualifizierungs- und Beschäftigungsträger stellen für viele Arbeitslose eine vertraute Umgebung dar, in der sie pädagogisch begleitet werden und untereinander in Kontakt kommen. Dieses Setting ist für die Durchführung dieses Kurses besonders gut geeignet.

## 2. Trainermanual

Das vorliegende Manual unterstützt KursleiterInnen bei der Durchführung des Präventionskurses „Und keiner kann´s glauben – Stressfaktor Arbeitslosigkeit“.

Die präventiven Handlungsfelder der Krankenkassen umfassen Bewegung, Ernährung, Suchtprävention, Stressbewältigung und Entspannung. Dieser Kurs aus dem Themenbereich der multimodalen Stressbewältigung wurde speziell für die Zielgruppe der Arbeitslosen entwickelt, und konzentriert sich auf die Bewältigungsstrategien von Stresserleben, von Resignation und Selbstaufgabe in der Arbeitslosigkeit.

Die Inhalte werden idealerweise durch Einzelberatungen (vgl. „Die FIT-Beratung – Motivierende Gesundheitsgespräche für Arbeitslose“, Hrsg. BKK Bundesverband, 2005) begleitet, die jedoch nicht Bestandteil des in diesem Manual vorgestellten Präventionsangebotes sind.

Der Kurs wurde von den KK qualitätsgeprüft und zertifiziert, also konform zu den Leitlinien der Spitzenverbände der Krankenkassen zu § 20 SGB V.

**Thema des Präventionskurses „Und keiner kann´s glauben – Stressfaktor Arbeitslosigkeit“:** Bewusster und leichter mit dem Stress, den Belastungen und Problemen der Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche fertig zu werden – im vertraulichen Austausch mit anderen Betroffenen im Setting von Qualifizierungs- und Beschäftigungsträgern.

### Qualifizierung zur Kursleiterausbildung durch das IPG Essen

Das vorliegende Manual ist in Verbindung mit einer Schulung des IPG Essen zu sehen: Durch die Kursleiterausbildung wird die Qualifizierung zur Durchführung von multimodalen Stressbewältigungstrainings, die dem GKV-Handlungsleitfaden entsprechen, erreicht.

Für die Schulung kommen Fachkräfte aus dem Bereich der psychosozialen Gesundheit in Betracht, die über eine staatlich anerkannte Ausbildung verfügen, insbesondere als:

- PsychologInnen (Abschlüsse: Diplom, Magister, Master, Bachelor)
- PädagogInnen (Abschlüsse: Diplom, Magister, LehrerInnen mit 1. u. 2. Staatsexamen)

- SozialpädagogInnen/SozialarbeiterInnen (Abschlüsse: Diplom, Magister, Master, Bachelor)
- SozialwissenschaftlerInnen (Abschlüsse: Diplom, Magister, Master, Bachelor)
- GesundheitswissenschaftlerInnen (Abschlüsse: Diplom, Magister, Master, Bachelor)
- ÄrztInnen.

### Wesentliche Inhalte der Qualifizierung zur Kursleiterausbildung

- Einführung in die Stresstheorie (Wirkungen und Bewältigung), physiologische/psychologische Auswirkungen von Stress und Entspannung
- Vorstellung verschiedener Stresstheorien
- Einsatz von Methoden und Techniken zur Stressbewältigung, Stressvermeidung und Stressreduktion
- Stresswirkungen und Stressbewältigungsmethoden auf der emotionalen, somatischen, kognitiven Ebene
- Vorstellung des Kurskonzeptes zur Stressbewältigung (Bereitstellung eines kompletten Trainermanuals 9x90 Min.)
- Durchführung und Gestaltung von Trainingseinheiten

### Die Prinzipien für die Durchführung des Kurses

- Freiwilligkeit, Vertraulichkeit und Akzeptanz.
- Alltagsnahe Beispiele und Tipps, denn der Präventionskurs ist kein Therapieangebot.
- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bestimmen, was sie in welcher Ausführlichkeit berichten möchten.
- Alles, was in den Kursmodulen besprochen wird, bleibt im Raum und ist vertraulich.
- Die Teilnahme bzw. die Nicht-Teilnahme am Präventionskurs hat keine Auswirkungen auf die ALG-Leistungen.

## 2.1. Zielsetzung

Ziel des Präventionskurses ist die Stärkung des selbstverantwortlichen Gesundheitsverhaltens, um Stress, Belastungen und Problemen durch Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche bewusst entgegenzuwirken und diese leichter zu bewältigen. Im vertraulichen Austausch mit anderen Betroffenen werden die wesentlichen Grundlagen der Stressforschung vermittelt, alltagsnahe Übungen angeboten und Verhaltensänderungen im Umgang mit den täglichen Belastungen in der Arbeitslosigkeit angestrebt.

### Ziele sind:

- Individuelle Stressbewältigung verbessern und stressbedingte Beschwerden lindern,
- Informationen, Unterstützung und Angebote zu Bewegung, Ernährung, Suchtprävention und Stressbewältigung erhalten,
- Selbstwahrnehmung üben,
- Wohlbefinden stärken,
- (neues) gesteigertes Selbstvertrauen gewinnen,
- realistische Einschätzung eigener Fähig- und Möglichkeiten erlangen,
- eigene Potentiale (wieder-)entdecken und nutzen,
- positive Wirkung einer „Schicksalsgemeinschaft“ erleben,
- Ziele setzen und verwirklichen.

## 2.2. Zugrundeliegende Konzepte und Modelle

Der sozialpsychologische Ansatz der Salutogenese von Antonovsky (1970/79) untersuchte, welche Eigenschaften unter schwierigsten Bedingungen ein (Über-)Leben mit möglichst wenigen körperlichen und psychischen Schäden ermöglicht und fasste drei relevante Aspekte zusammen:

- das Gefühl der Verstehbarkeit,
- das Gefühl der Handhabbarkeit,
- das Gefühl der Sinnhaftigkeit und Bedeutsamkeit.

Dieser Ansatz bildet das Fundament für das vorliegende Kurskonzept, es basiert auf der Grundvorstellung eines positiven, humanistischen Menschenbildes, das ressourcen- und wertorientiert ist. Eine gezielte Auswahl von Methoden und Instrumenten berücksichtigt den Prozess von Motivierung und Aktivierung der Veränderungsbereitschaft über Ambivalenz, Widerstand und Durchhalten bis hin zu Selbstwirksamkeit sowie Zuversicht.

Für ein zufriedenes und gesundes Leben ist die aktive Bewältigung des kritischen Lebensereignisses „Arbeitslosigkeit“ durch Einbettung in ein gut funktionierendes soziales System sowie ausgeprägte individuelle Kompetenz (wie Kommunikationsbereitschaft oder Durchsetzungsvermögen) und Widerstandskraft (Resilienz), nämlich dieses Schicksal trotz widriger Umstände meistern zu können, besonders wichtig.

Neben dem Konzept der Salutogenese von Antonovsky ist vor der Durchführung dieses Präventionskurses die Auseinandersetzung mit den folgenden Bereichen besonders wichtig, um als KursleiterIn leicht wieder zum „roten Faden“ zurückzufinden:

- Die themenzentrierte Interaktion (TZI), um gemeinsame Gruppenregeln festzulegen.
- Das JOHARI-Fenster nach Luft & Ingham, um den offenen Austausch in der Gruppe anzuregen und als KursleiterIn selbst entspannt teilzuhaben.
- Die Methode der Motivierenden Gesprächsführung nach Miller & Rollnick, um den Weg zur Umsetzung von Verhaltensalternativen zu gestalten.
- Das Trans-Theoretischen Modell nach Prochaska & DiClemente, um die Eigenverantwortung und die Selbstwirksamkeit zu fördern.
- Das A-B-C-Modell nach Ellis, um besser zu verstehen, warum die Reaktion auf ein und dieselbe Ausgangssituation absolut verschieden ausfallen kann und welchen wichtigen Einfluss die individuelle Bewertung dabei hat.
- Das Konzept der Stressbewältigung bei kritischen Lebensereignissen nach Lazarus, um das Erleben von (vermeintlichen) Bedrohungen in Herausforderungen besser verstehbar und somit bearbeitbar zu machen.

## Vertiefung I

### Gesprächsregeln im Präventionskurs: Die themenzentrierte Interaktion (TZI)

Die themenzentrierte Interaktion (entwickelt 1955 von Ruth Cohn) ist eine ganzheitliche und erlebnisorientierte Methode, die auf den Wertmaßstäben der Humanistischen Psychologie basiert. Dabei werden Themen und Aufgaben aktiv ins Zentrum der Gruppenteilnehmenden gestellt, um sie dann in der Interaktion aller beteiligten Personen zu bearbeiten. Individuelle (Ich), zwischenmenschliche (Wir) und sachliche (Es) Aspekte werden miteinander verbunden, um eine Balance zwischen dem persönlichen Beteiligt sein, dem Interesse am Inhalt und dem Interesse an der Interaktion zu ermöglichen.

Diese Struktur und das Dreieck Einzelner – Gruppe – Thema bieten die Möglichkeit von interpersonellem, lebendigem Lernen im Hier und Jetzt. Auch in chaotischen Gruppensituationen können alle Beteiligten von dieser Möglichkeit der Strukturbildung lernen, vor allem mit und an den KursleiterInnen. Für die Auseinandersetzung mit Gesundheit und Stresserleben im Präventionskurs sind die TZI-Gruppenregeln daher besonders geeignet.

Grundsätzlich gelten dabei zwei vorrangige TZI-Postulate für alle Regeln:

#### Postulat 1: „Seien Sie Ihr eigener chairman (Vorsitzender) – Ihre eigene chairwoman (Vorsitzende)“

- Bestimmen Sie selbst, ob und wann Sie etwas sagen oder schweigen wollen.
- Übernehmen Sie Verantwortung für das, was Sie sagen oder nicht sagen.
- Sie haben selbst die Verantwortung dafür, was Sie aus dem Kurs machen.
- Sie brauchen sich nicht zu fragen, ob das, was Sie sagen wollen, den anderen gefällt oder nicht. Sagen Sie einfach, was Sie sagen wollen. Die anderen sind auch ihre eigenen Vorsitzenden und werden es schon mitteilen, wenn sie etwas anderes wollen als Sie.

#### Postulat 2: „Störungen haben Vorrang“

- Störungen treten auf und drücken sich bei Ihnen aus als Langeweile, als Ärger, als Zerstreuung, Antipathie gegen bestimmte Gruppenmitglieder oder als Missbehagen gegenüber dem vereinbarten Thema.
- Unterbrechen Sie das Gespräch, wenn Sie nicht wirklich dabei sind, und teilen Sie sich der Gruppe mit.
- Bitten Sie dann die anderen Gruppenteilnehmenden, in Form eines Blitzlichts kurz ihre Wahrnehmung für den Moment zu schildern.
- Damit kann die Störung behoben und dann die gemeinsame Arbeit fortgesetzt werden.

#### Die Gruppenregeln (in Anlehnung an Cohn)

- Unser Grundsatz: Vertraulichkeit.
- Jede/r ist für sich selbst verantwortlich.
- Keine/r muss begründen, wenn sie/er etwas nicht will.
- Jede/r kann soviel von sich einbringen, wie sie/er möchte.
- „Ich“ statt „man“ oder „wir“.
- Vorsicht mit Verallgemeinerungen und Interpretationen von dem, was andere tun oder sagen.
- Es kann immer nur eine/r sprechen.
- Seitengespräche haben Vorrang. Sie stören und sind meist wichtig, denn sie würden nicht geschehen, wenn sie nicht wichtig wären. („Vielleicht wollen Sie erzählen, was Sie miteinander sprechen?“)
- Einfühlungsvermögen ist erwünscht.

## Vertiefung II

### Vom Austausch zum Feedback: Das JOHARI-Fenster

Das JOHARI-Fenster wird der Gruppe mit dem Ziel vorgestellt, den Nutzen, den eine Gruppe in Bezug auf die eigene persönliche Weiterentwicklung haben kann, zu verdeutlichen.

Joe Luft und Harry Ingham stellen vier Bereiche der Selbst- und Fremdwahrnehmung in einer Gruppe anhand eines einfachen Modells dar:

- Bereich A umfasst den Teil des gemeinsamen Wissens, also jene Aspekte unseres Verhaltens, der uns selbst und den anderen Mitgliedern der Gruppe bekannt ist und in dem uns unser Handeln frei, unbeeinträchtigt von Ängsten und Vorbehalten erscheint. Hier sind wir quasi die „öffentliche Person“.
- Bereich B umfasst den „Blinden Fleck“, also den Anteil unseres Verhaltens, den wir selbst wenig, die anderen Mitglieder der Gruppe dagegen recht deutlich wahrnehmen: die unbedachten und unbewussten Gewohnheiten und Verhaltensweisen, die Vorurteile, Zu- und Abneigungen. Hier können uns die anderen Hinweise auf uns selbst geben. Dieser Bereich wird meist nonverbal, etwa durch Gesten, Kleidung, Klang der Stimme, Tonfall etc. anderen kommuniziert und umfasst das gesamte Auftreten. Ein großer „Blinder Fleck“ ist z.B. für eine ergebnisorientierte Gesprächsführung hinderlich.
- Bereich C umfasst den Bereich der Zurückhaltung, also jene Aspekte unseres Denkens, Fühlens und Handelns, die wir vor anderen bewusst verbergen – die „heimlichen Wünsche“, die „empfindlichen Stellen“, quasi die „private Person“. Durch Vertrauen und Sicherheit zu anderen kann dieser Bereich nutzbar gemacht werden.
- Bereich D umfasst den unbewussten Bereich, der weder uns noch anderen unmittelbar zugänglich ist; zu ihm kann aber etwa eine Tiefenpsychologin oder ein Tiefenpsychologe Zugang finden. Beispiele hierfür sind verborgene Talente und ungenutzte Begabungen.

Ziel der Arbeit mit dem JOHARI-Fenster ist es, den „öffentlichen“ Bereich (A) zu vergrößern, um sich in der Gruppe entspannt verhalten zu können. Dazu muss der Bereich des persönlichen Geheimnisses (C) verkleinert werden. Dies erreicht jede/r am besten, indem sie/er der Gruppe auch „private“ Gedanken und Gefühle anvertraut und die Gruppe aktiv für FEED-BACK (B) nutzt. Diese Aufgeschlossenheit kann sich auch auf den Bereich des Unbewussten (D) auswirken. Denn wenn ich mich öffne und konstruktiv mit Feedback umgehe, verkleinert sich auch der Bereich (D).



### Vertiefung III

#### Der Weg ist das Ziel: Motivierende Gesprächsführung

In Zusammenhang mit Aktivierung und Veränderung ist methodisch das Motivational Interviewing (Kurzform: MI; nach Miller und Rollnick 1991) von Bedeutung. MI ist ein klientenzentrierter sowie direkter Ansatz der Gesprächsführung zur Erhöhung der Eigenmotivation. Mit dieser weit verbreiteten Methode der Gesprächsführung wird im Austausch mit anderen Personen der Wunsch nach Verhaltensänderung gestärkt, indem Verhaltensweisen reflektiert und Alternativen ausprobiert werden.

Die Grundannahme des MI besteht darin, dass der Mensch immer für Verhaltensänderungen aufgeschlossen ist, allerdings der Entscheidung dafür oder dagegen schlicht ambivalent gegenüber steht. Er sieht ebenso viele Vor- wie Nachteile bei der Beibehaltung, wie bei einer Veränderung seines Verhaltens.

Das MI ist wesentlich von einer bestimmten inneren Haltung bzw. von einem „Geist“ geprägt, mit dem man Menschen gegenüber tritt. Die/der KursleiterIn sollte stets Respekt, Wertschätzung und Achtung gegenüber den Teilnehmenden haben, sowie die Unabhängigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Teilnehmer positiv verstärken.

Mit den folgenden vier Prinzipien kann der „Geist“ hergestellt und die Phase in einem Gespräch gestaltet werden:

- Empathie (Einfühlungsvermögen) entwickeln und zeigen,
- Diskrepanzen (Herausarbeiten von Widersprüchen im Denken, Fühlen und Handeln) verdeutlichen,
- mit Widerstand geschmeidig umgehen,
- Änderungszuversicht positiv verstärken.
- Im Vordergrund steht, Diskrepanzen zwischen der eigenen Vorgehensweise und den eigentlichen Zielen bei den Teilnehmenden zu entwickeln. Der/die KursleiterIn bietet in diesem Sinne Hilfe zur Selbsthilfe an, denn die Teilnehmenden dürfen und sollen ihre individuellen Lösungen selbst finden.

### Vertiefung IV

#### Chefln des eigenen Lebens: Selbstmanagement

Das zweite wesentliche Element zur Durchführung des Präventionskurses ist das Konzept des Selbstmanagements. Selbstmanagement findet im lebensweltlichen Alltag statt. Dem entsprechend werden in den Kursmodulen Eigenschaften, Fähigkeiten, Einstellungen der Teilnehmenden und die Herausforderungen der Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche (z.B. Dauer, berufliche Herkunft, familiäre Rahmenbedingungen, finanzielle Situation) berücksichtigt. Die Prinzipien des Selbstmanagements lassen sich wie folgt beschreiben:

- Eine Verhaltensveränderung sollte in kleinen, möglichst erfolgreichen Schritten (SMART, s. Seite 15) erfolgen, um ein Gefühl von Selbstverantwortung und Selbstwirksamkeit zu erzielen.
- Es sollte eine positive, optimistische, aber dennoch realistische Grundhaltung erzeugt werden, in der positive Änderungen auf das eigene Verhalten zurückgeführt werden können.
- Die Konzentration sollte auf konstruktiven, proaktiven Bewältigungsversuchen liegen im Gegensatz zu gewohnheitsmäßigen Problemlösungen im Sinne des Vermeidens, Verleugnens oder Abwehrens.
- Zu Beginn sollten „schnelle Gewinne“ erzeugt werden, um durch die Erfolgserlebnisse die Motivation zur Fortsetzung und die Selbstwirksamkeitserwartung zu verstärken.
- Es sollten jeweils individuelle Ziele gesteckt werden, die den anderen Gruppenteilnehmern mitgeteilt werden, um eine gesunde Konkurrenz anzuregen und genügend Rückkopplungen sicherzustellen.
- Das Lernen findet auch im täglichen Leben bei den „Modulaufgaben“ gemäß dem Prinzip der kleinen Schritte statt.

Bestehende Basistheorien und Bewältigungsstrategien werden hinterfragt und neue oder alternative Lösungswege, Ziele und Normen erarbeitet. Es geht um langfristige Verhaltens- und Erlebnisänderungen und Förderung von Sozial- und Selbstmanagementkompetenz, nicht nur um kurzfristige Hilfe zur konkreten Problemlösung oder die oberflächliche „Korrektur“ von „Fehlern“.

### Vertiefung V

#### Unbewusste Bewertungs- und Normensysteme bestimmen das Denken, Fühlen und Handeln: Das A-B-C Modell nach Ellis / Stressampel

Das ABC-Modell des menschlichen Handelns wurde von Albert Ellis (\*1913), einem amerikanischen Psychotherapeuten, entwickelt. Hinter der Abkürzung ABC verbergen sich die zentralen Annahmen des Modells, die aus dem Englischen folgendermaßen übersetzt werden:

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>Activating event</b> | = Auslösendes Ereignis   |
| <b>Belief</b>           | = Bewertung des Ereignisses A  |
| <b>Consequence</b>      | = Emotionale Reaktionen und Verhaltensweisen, die auf das auslösende Ereignis folgen |

**Das A-B-C Modell besagt, dass emotionale Reaktionen bzw. Verhaltensweisen (C) nicht direkt durch ein auslösendes Ereignis selbst (A), sondern durch die Art der Bewertung (B) verursacht werden.** Ein- und dieselbe Ausgangssituation (A) kann bei verschiedenen Menschen zu ganz unterschiedlichen Gefühls- und Verhaltensreaktionen (Konsequenzen, C) führen. Es ist jedoch nicht das A, das zum C führt.

Konflikte, Missverständnisse und Auseinandersetzungen werden meistens durch automatische, häufig unbewusste Anwendung individueller Bewertungssysteme (B) ins Leben gerufen und aufrechterhalten. Unglücklicherweise werden solche Situationen häufig übersteigert als nicht aushaltbar empfunden oder mit Abwertung beantwortet, oft auf selbstschädigende Weise. Der Aufwand zum Erhalt des „Selbst“ steigt, die gerade in der Arbeitslosigkeit benötigte Entwicklungsenergie wird „fehlgeleitet“, die Erreichbarkeit von Zielen nimmt ab.

In diesen Fällen bestimmt nicht die Ausgangssituation (A) die gefühls- und verhaltensmäßigen Konsequenzen (C), sondern das eigene, hier unangemessene Bewertungssystem (B)!

Unter „Art der Bewertung“ unterscheidet Ellis verschiedene Bewertungsmöglichkeiten (B), die er in irrationale und rationale Bewertungen einteilt:

- Irrationale Bewertungen = Bewertungen, die zu unangemessenen Emotionen und Verhaltensweisen (z.B. starke Ängste, Depressionen, Abhängigkeiten) führen und dadurch verhindern, dass man der Ausgangssituation angemessen begegnen kann. Sie wirken somit eher schädigend und schwächend als hilfreich und zielführend.
- Rationale Bewertungen = Bewertungen, die angemessen und hilfreich sind. Sie unterstützen dabei negative Gefühle zu vermeiden, unerwünschte Konflikte im Umfeld gar nicht erst entstehen zu lassen und die selbst gewählten Ziele zu erreichen.

Die Ursachen für mögliche irrationale Bewertungen sollen und können im Kurs nicht herausgearbeitet werden. Vielmehr ist das Ziel, die teilnehmenden Arbeitslosen dabei zu unterstützen, eine rationale Einstellung zur eigenen Situation zu finden, die einen angemessenen Umgang mit Problemen ermöglicht und nicht selbstschädigend ist.

Im Verlauf des Präventionskurses werden angemessene Zielsetzungen erarbeitet und deren Erreichen trainiert. Die Teilnehmenden beobachten sich individuell und in der Gruppe und analysieren lebenspraktische Beispiele und Erfahrungen, die Beobachtungen werden in jedem Modul diskutiert.

Als anschauliches Modell wird im Kurs die Stress-Ampel (nach Kaluza, Stressbewältigung, Springer 2005) aufgegriffen:

|   |   |
|---|---|
| Ich gerate in Stress, bei...                      | Stressoren<br><b>(auslösendes Ereignis, A)</b>                                |
| Ich setze mich selbst unter Stress, indem ich ... | Motive, Einstellungen<br><b>(Bewertungen, B)</b>                              |
| Wenn ich im Stress bin, dann...                   | Stressreaktion<br>1. kurzfristig<br>2. langfristig<br><b>(Consequence, C)</b> |

Das Modell sollte in den Modulen immer in der Reihenfolge A, dann C, dann B entwickelt werden, denn A und C sind die schwer oder gar nicht veränderbaren Bereiche, B hingegen lässt sich steuern und bearbeiten.

## Vertiefung VI

### Stressbewältigung nach Lazarus

In dem Präventionskurs werden verschiedene Bewertungs- und Bewältigungsprozesse reflektiert. Nach Lazarus entsteht Stress, wenn ein Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen an eine Person und deren wahrgenommenen Bewältigungsfertigkeiten herrscht. Ähnlich wie bei dem ABC-Modell von Ellis spielt die Bewertung einer Situation eine zentrale Rolle dabei, ob und wie stark eine Person Stress empfindet. Der Bewertungsprozess läuft folgendermaßen ab:

#### Primäre Einschätzung:

Grundsätzlich kann ein Ereignis als irrelevant (keine Auswirkungen auf das Wohlbefinden), positiv (positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden) oder als relevant eingeschätzt werden.

Wird ein Ereignis als „relevant“ bewertet, kann es in unterschiedlicher Form „stressig“ sein:

- Die leichteste Form eines stressreichen Ereignisses ist die „Herausforderung“. In diesem Fall steht man vor einer Aufgabe, die zwar schwierig, jedoch nicht unlösbar erscheint.

- In der nächsten Stufe, der „Bedrohung“, wird die Situation so eingeschätzt, dass Schaden oder Verlust bevorsteht.
- Die höchste Stressstufe ist die Einschätzung einer Situation als „Verlust“ oder „Schaden“. Sie bezieht sich auf bereits eingetretene Erlebnisse wie z.B. den Tod einer nahe stehenden Person oder erfolglose Bewerbungsbemühungen.

#### Sekundäre Einschätzung:

Diese zweite Bewertung bezieht sich auf die Ressourcen und Möglichkeiten, die zur Bewältigung der Stresssituation zur Verfügung stehen. Unter Ressourcen versteht man alle Eigenschaften, Merkmale, Fähigkeiten, soziale und materielle Bedingungen, die eine Person in die Lage versetzen können, die Anforderung der Situation zu meistern. Bedeutsame Ressourcen sind z.B. ein klares Selbstkonzept („was kann ich, was muss ich noch lernen, wie lerne ich am besten“), eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung bzw. Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Ebenfalls stellen kommunikative Kompetenzen eine bedeutende Ressource dar, um z.B. um Hilfe oder Erläuterung zu bitten.

#### Neueinschätzung:

Neueinschätzungen können jederzeit eine Änderung der primären oder sekundären Bewertungen bewirken, z.B. aufgrund neuer Hinweise aus der Umgebung, neuer eigener Überlegungen und Bewältigungsmöglichkeiten und vor allem gelungener Stressbewältigung.

### Transfer des Konzeptes auf die arbeitslosenspezifische Situation:

Bei arbeitslosen Personen wird folgendes Handlungsmuster angenommen: Sie suchen viele Situationen, wie z. B. Bewerbungssituationen, nicht mehr auf, weil sie durch die bisherige und erwartete Frustrationen keine Aussicht auf Erfolg erwarten. Wenn dennoch eine solche Situation auftritt, werden viele Personen die damit verbundenen Schwierigkeiten überschätzen und dabei eigene Bewältigungsmöglichkeiten unterschätzen. Daraus resultiert eine zunehmende Unsicherheit, die Situation adäquat zu bewältigen.

Diese Gedanken werden durch das Gefühl „Angst“ begleitet. Angst „macht dumm“, so dass sich die Kreativität in der Erarbeitung von Handlungsalternativen in Grenzen hält. Die Entscheidung zwischen den Handlungsalternativen sowie die Handlung selbst werden entsprechend unsicher ausfallen. In diesem Prozess der sich selbst erfüllenden Prophezeiung wird die objektive Situation als nicht erwünscht erlebt. Die entsprechende Attribution wird folglich internal, global, stabil sein, also „ich habe es wieder verpatzt, weil ich generell und dauernd unfähig bin, einen neuen Job zu bekommen“. Der Eindruck mangelnder Selbstwirksamkeit wird verstärkt, derartige Prozesse automatisieren sich bei Wiederholung und verfestigen sich als Inkompetenzeindrücke.

Im Präventionskurs werden dem entsprechend folgende Methoden und Kompetenzen trainiert:

- Methoden zum besseren Umgang mit Stress (Kognitiv-emotionales Stressmanagement)
- Methoden zur Vermeidung von Stress
- Methoden zur Regeneration (Entspannungstraining mittels Progressiver Muskelrelaxation (PMR) & Atemtechniken; Bewegung)
- Training sozial-kommunikativer Kompetenzen

Diese Prozesse bewusst zu machen und Möglichkeiten der Bearbeitung aufzuzeigen, ist das grundlegende Thema des Präventionskurses.

#### Bewältigung kritischer Lebensereignisse

Bewältigungsverhalten kann folgendermaßen klassifiziert werden:

- Die instrumentelle bzw. problembezogene Bewältigung: Erfolgt durch ein direktes Angehen der Anforderungen, der Situation und der Transaktion zwischen Person und Umgebung. Bei dieser assimilativen Bewältigung wird die Diskrepanz zwischen erlebtem und erwünschtem Zustand, die Ist-Soll-Diskrepanz, ausgeglichen, indem der Ist-Zustand verändert wird. Die äußeren Umstände werden also den Vorstellungen der Person angepasst (z.B. aktiver handeln: Stellensuche).
- Die palliative bzw. emotionsbezogene Bewältigung: Erfolgt im Sinne einer Emotionskontrolle. Bei dieser akkomodativen Bewältigung werden die Soll-Werte an die Ist-Situation angepasst (z.B. neue Ziele stecken, neuen Sinn finden).

#### Jedes Bewältigungsverhalten hat folgende Aufgaben:

- Emotionsregulation zur Sicherung eines emotionalen Gleichgewichtes
- Verminderung des Einflusses schädigender Umweltbedingungen
- Anpassung an oder Tolerierung von negativen Ereignissen oder Umständen
- Erhaltung eines positiven Selbstbildes
- Suche nach sozialer Unterstützung bzw. Inanspruchnahme der Hilfe von Anderen.

Da bei Langzeitarbeitslosigkeit kaum Veränderungen der Situation (Anforderungen, Belastungen) zu erwarten sind, sollten die Bewältigungsprozesse stärker betont werden, statt auf die Belastungen zu fokussieren.

Zur Verdeutlichung: Pensionäre, die z.B. hinsichtlich der Tagesstruktur in einer ähnlichen Situation wie Langzeitarbeitslose leben, sind psychisch gesünder. Sie haben ein positiveres Selbstbild, sie akkomodieren eher als zu assimilieren, der Ruhestand kann als wohlverdienter Erfolg verbucht werden, sie unterliegen nicht so stark einem Aktivitätsdruck, sind gesellschaftlich und sozial akzeptierter, haben mehr soziale Unterstützung und zeigen weniger Rückzugstendenzen. Diese Facetten der Bewältigung bieten Ansatzpunkte für die Arbeit im Präventionskurs, indem beispielsweise die „Angst vor Ablehnung“ thematisiert wird. Mögliche Ansatzpunkte sind hier die Emotionsregulation mit dem Ziel einer Verhaltensmodifikation durch Änderung der Einstellung.

## 2.3. Arbeitsweise im Kursprogramm

### 2.3.1. Gesundheitliche Verhaltensänderung als Positivverlebnis

Gesundheit braucht jeder Mensch tagtäglich für Lebensqualität und Wohlbefinden.

Ausgehend von dem Verständnis eines ganzheitlichen Gesundheitsbegriffs, wird in dem Präventionskurs „Gesundheit“ als ein individuell wie sozial zu beeinflussender, dynamischer Prozess verstanden. Die gemeinsame Erarbeitung dieses Verständnisses ist elementar, da Gesundheit als ein Feld verstanden werden soll, in dem autonom Veränderungen erzielt und Erfolgserlebnisse gesammelt werden können. Die Situation der Arbeitslosigkeit führt oftmals dazu, dass ein Gefühl der Einschränkung, Ohnmacht und des „Ausgeliefert Seins“ dominiert.

In diesem Zusammenhang beschreibt das Konzept der „erlernten Hilflosigkeit“ (nach Seligmann), dass die Sinnlosigkeit eines Verhaltens (z.B. Arbeitsplatzbemühungen) hinsichtlich eines gewünschten Resultates (Reintegration in den Arbeitsmarkt) zu einem Kontrollverlust führt und diese Erfahrung im Hinblick auf andere Situationen generalisiert. Es besteht eine Unfähigkeit, in neuen Situationen Zusammenhänge zwischen eigenem Handeln und erwünschtem Resultat wahrzunehmen. Hinzu kommen Angst, Apathie und in der Folge Depression. Der erwartete Kontrollverlust bewirkt schließlich weitere Misserfolgserwartungen für die Zukunft.

### 2.3.2. Analyse des realen Verhaltens und Erlebens

Bei der Auswahl der Ansatzpunkte bei der Durchführung des Kurses können folgende Fragen hilfreich sein:

- Was kann ich beeinflussen?
- Wie wichtig und dringlich sind die Handlungsfelder? Wie belastend und bedrohlich sind die einzelnen Verhaltensweisen? Ist die Situation änderbar oder nicht?
- Wie hoch werden die Bewältigungsmöglichkeiten subjektiv durch den Teilnehmer eingeschätzt? Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit nachhaltiger Problemlösung?
- Welche Folge- und Nebenwirkungen hätte eine positive Verhaltensänderung? Wie hoch ist der Aufwand (Kosten/Nutzen)?

### 2.3.3. Bestimmung der Diskrepanzen zwischen Ideal- und Realverhalten

In Bezug auf gesundheitsförderndes oder – schädigendes Verhalten im Umgang mit der Bewältigung von Stresserleben gibt es bei häufig Soll-Ist-Diskrepanzen. Um Entmutigung zu vermeiden und zu einer gesunden Form von Stressbewältigung zu kommen ist es wichtig, zunächst Innezuhalten und nach einem leicht umsetzbaren Raster (Eisenhower-Prinzip) zu entscheiden, was vorrangig wichtig und dringend ist.

**Konkretes Beispiel: Sie sind völlig im Stress, weil Sie gerade ihre Kündigung erhalten haben:**

|             |   | Dringlichkeit |   |
|-------------|---|---------------|---|
|             |   | +             | - |
| Wichtigkeit | + | A             | B |
|             | - | C             | P |

Tatsächlich verhalten sich viele Menschen in Stresssituationen völlig anders und beschäftigen sich in erster Linie mit dem P (P=Papierkorb).

Wichtig ist auch das Setzen von Prioritäten, dass durch Ratingskalen aus dem Motivational Interviewing unterstützt werden kann: Zunächst wird ein Wichtigkeitsrating durchgeführt „Auf einer Skala von 0 (gar nicht wichtig) –10 (sehr wichtig) – Wie wichtig ist es für Sie, Ihr Verhalten zu ändern?“, um dann mit spezifischen Fragestellungen daran anzuknüpfen: Was müsste passieren, um sich für den nächst höheren Wert im Wichtigkeitsrating zu entscheiden? Wie hoch müsste der Wert sein, dass Sie sich entschließen können, Ihr Verhalten tatsächlich zu verändern?

### 2.3.4. Vereinbarung von „SMARTen“ Zielen

Die Teilnehmenden sollten immer zur Festigung die erlernten Inhalte auf die individuelle Alltags-tauglichkeit überprüfen. Daher gehen sie Änderungsvereinbarungen in Form von Zielen ein und können Fort- und Rückschritte ehrlich überprüfen. Die Ziele sollten nach dem „SMART-Prinzip“ festgesetzt werden, wobei SMART für Spezifisch, Messbar, Anspruchsvoll, Realistisch und Terminiert steht.

Zu Beginn der nächsten Kurssequenz werden jeweils hilfreiche Zielerreichungsfaktoren gesammelt und besprochen. Erfolgsversprechend ist, dass die Teilnehmenden sich gegenseitig offen und ohne Angst vor „Versagen“ von ihren positiven Erfahrungen und ggf. Problemen berichten können. Die Argumente von anderen Teilnehmenden werden oftmals weniger skeptisch aufgenommen als die des Kursleiters, da es sich hier um selbst „Betroffene“ handelt.





## Teil II: Kursprogramm und Rahmenbedingungen

### Zielgruppe: (Langzeit-) Arbeitslose

Teilnehmeranzahl: max. 12 Arbeitslose

#### Die Struktur der Modulübersicht:

- Inhalt
- Methode
- Lernziel
- Material      Arbeitsblätter / Handouts (Kopien)

#### Benötigte Ausstattung:

- Raum mit genügend Bewegungsfreiheit für 13 Personen, Stühle
- Flipchart, Beamer, Metaplan/Pinnwand, Moderationskoffer
- Kopien der Arbeitsblätter, ggf. Kopien der PPP-Folien als Handout für die Teilnehmenden
- Modul 1: Materialien für den „Anti-Stress-Sack“ (vgl. Modulbeschreibung M1)
- Modul 3: festes Schuhwerk
- Modul 4: je nach Übungsauswahl (Papier, Tesafilm, Schere, Tücher; vgl. Modulbeschreibung M4)
- Modul 7: Materialien für das Genusstraining (vgl. Modulbeschreibung M7)

#### Zeichenerklärung bei der Modulübersicht:



Themen und Übungen, die im Rahmen der Kursmodule unbedingt angeboten und durchgeführt werden sollen



Optionale Themen und Übungen, die je nach Gruppenstruktur (Zeit, Interesse) vertiefend angeboten und durchgeführt werden können

#### Anmoderation:

Zu Beginn jedes Moduls bieten kurze Stichpunkte zur Anmoderation einen möglichen (nicht zwingenden) Einstieg in das Thema.

#### Kurseinheiten:

- Insgesamt sind 9 Kurseinheiten á 90 Minuten vorgesehen.
- Die Module können flexibel umgesetzt werden (z.B. 2 Kurse pro Woche, Zusammenlegung von 2 Modulen, Empfehlung: Zusammenlegung der ersten 2 oder 3 Module als Blockseminar, danach Einzelmodule)
- Eine Durchführung des gesamten Präventionskurses als Blockseminar (z.B. an 3 Tagen) ist hingegen nicht geeignet, da so die gewünschte Nachhaltigkeit nicht erreicht werden kann. Zwischen dem 8. und 9. Modul sollten idealerweise 2-3 Wochen vergehen, damit die Teilnehmenden ausreichend Zeit haben, das Gelernte eigenständig im Alltag anzuwenden und Erfahrungen zu sammeln, um das 9. Modul für Rückfragen nutzen zu können.

## 3. Aufbau und Inhalte der Kurseinheiten

| Modul | Titel                                     | Ziel  |
|-------|---|---|
| 1     | Meine Gesundheit                          | Kennenlernen und Auseinandersetzung mit der eigenen Gesundheit.   |
| 2     | Stress entsteht im Kopf                   | Die Bedeutung von Bewertungen und Einstellungen bei der Entstehung von Stress erkennen.   |
| 3     | Stressabbau durch Bewegung im Alltag      | Bewegungs- und Entspannungsförderung und „spürbare Gesundheitsförderung“.   |
| 4     | Kommunikation                             | Bewusstsein für Stress und Entspannung in und durch Kommunikation schärfen und kommunikative Kompetenzen trainieren.                        |
| 5     | Meine Stressverstärker                    | Stressverstärkende Gedanken und Wahrnehmungen erkennen und verändern.   |
| 6     | Meine Bewältigungsstrategien              | Reflektion über Umgang mit Stressoren, bisherigen Bewältigungsstrategien sowie Erarbeitung alternativer/ergänzender Bewältigungsstrategien. |
| 7     | Genusstraining – Ernährung                | Sensitiv-Training, Selbstbeobachtung, günstige Tipps und Wissensvermittlung zur ausgewogenen Ernährung.                                     |
| 8     | Entspannung und Stressbewältigung         | Entspannungsmöglichkeiten und Sammlung weiterer Stress vermindender Strategien in der Arbeitslosigkeit.                                     |
| 9     | Stressbewältigung im Alltag – Erfahrungen | Reflexion der Kurseinheiten, Austausch der Erfahrungen im Alltag, Klärung offener Fragen, Vereinbarungen zur Nachhaltigkeit.                |