

"Train To Job"- Ein Ansatz zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern

Dipl.-Psych. Barbara Gawlik-Chmiel
Werkstatt Frankfurt e.V.

Gesundheit und Arbeitslosigkeit

Beschäftigung fördert Gesundheit, Gesundheit fördert Beschäftigung

*Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie
des Landes Rheinland- Pfalz (MSAGD)*

28.Februar 2013, Ochtendung

Projektentwicklung & Finanzierung

- 2006 – 2007 Projekt „Arbeitsmarktintegration durch Gesundheitsförderung“
ESF, Hessisches Sozialministerium, Jugend- und Sozialamt der Stadt Frankfurt am Main, Jobcenter Frankfurt, AOK Frankfurt
- 2008 -2009 Projekt „Arbeitsmarktintegration durch Gesundheitsförderung“
Jugend- und Sozialamt der Stadt Frankfurt am Main, Jobcenter Frankfurt, AOK Frankfurt
- 2010 – 2012 „Train to Job“ SGB II
Jobcenter Frankfurt am Main
- 2010 – 2012 „Train to Job“ SGB XII
Jugend- und Sozialamt der Stadt Frankfurt am Main, Hessisches Sozialministerium
-

Ziele

- Optimierung der Alltagsbewältigung/-Gestaltung (Kuhnert & Kastner)
- Aktivierung der gesunden Anteile (Antonovsky)
- Stabilisierung und ggf. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit (Ilmarinen, Frankl, Böckmann, Gawlik-Chmiel)

 Befähigung einer Beschäftigung nachzugehen

Zielgruppe

- Langzeitarbeitslose Frauen und Männer mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen



Leistungsbezieher/innen
nach SGB II und SGB XII

Struktur der Maßnahme

Geschlossene Gruppe (12 TN)

Montags bis Freitags (3-5 Std. pro Tag)

Freiwillige Teilnahme

	12 Wochen		9 Monate	
to			t1	t2
WAS WAI 7 SOC 13	<ul style="list-style-type: none"> * Gesundheitsmanagement * Zeimamangement * Handlungskompetenz * Erfolgsplanung * Stressbewältigung * Ernährung * Rückentraining * Walking 	<ul style="list-style-type: none"> arbeitsmarktintegrative Interventionen gesundheitsförderliche Interventionen gem. § 20 SGB V 	<ul style="list-style-type: none"> * Arbeitsgelegenheit (AGH Gesundheit) * Minijob (400€-Basis) * TZ- allg. A.Markt * Qualifizierung 	

Art der Intervention	Titel	Ziel
§ 20 SGB V	Sicher und gelassen im Stress	Entspannungs-, Kognitions-, Problemlöse- und Genusstraining; Konfliktmanagement, Notfallstrategien, Erlernen der Progressiven Muskelentspannung n. Jackobson
§ 20 SGB V	Gesunde und preiswerte Ernährung	Sensibilisierung für eine ausgewogene, gesunde Ernährung, Erkennen von deren Wichtigkeit für das persönliche Wohlbefinden. Integrieren einer ausgewogenen Ernährung ins Alltagsleben sowie Einkaufstraining
§ 20 SGB V	Sanftes Rückentraining	Erlernen eines ganz persönlichen rückschonenden Alltags unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse. Erlernen, sich gesund zu bewegen, den Rücken beweglich zu halten und einseitige Belastungen im Alltag zu vermeiden
§ 20 SGB V	Walking	Stärkung des Herz-Kreislauf- und Immunsystems, Gewichtabbau, Verbesserung der Bewegungsökonomie mit geringem Aufwand und damit zu gesteigerter Belastungsverträglichkeit beizutragen
Arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung	Gesundheitsmanagement	Aktivierung, Stabilisierung und ggf. Erhöhung der gesunden Anteile, Stärkung sozialer Kompetenz, emotionale Stabilisierung, Erarbeitung eines positiven Leistungsbildes, Erarbeitung realistischer Gesundheitsziele
Arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung	Zeitmanagement	Optimierung der Alltagsgestaltung und -Bewältigung; Freisetzung der nicht genutzten Ressourcen für Gesundheitsförderung und eine infrage kommende Beschäftigung
Arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung	Handlungskompetenz und Erfolgsplanung	Aktivierung, Stabilisierung und Erhöhung der allgemeinen Handlungskompetenz (Gesundheits-, Sozial-, Methoden-, und Fachkompetenz), Erleben und Erkennen eigener Beschäftigungspotenziale, Erarbeiten eines infrage kommenden Arbeitsbereiches

Evaluation: Fragebogen „Work Ability Index“ WAI Dimensionen: WAI 1 und WAI 7

Verwendung als Indikator für Beschäftigungsfähigkeit

- Der WAI ist ein Instrument zur Messung von Arbeitsfähigkeit
- Arbeitsfähigkeit ist definiert als Summe von Faktoren, die eine Person in einer bestimmten (Arbeits-)Situation in die Lage versetzt, eine gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen
- Zur Messung von Beschäftigungsfähigkeit werden nur die WAI- Dimensionen 1 und 7 genutzt, die Arbeitsfähigkeit nicht in Bezug auf bestimmte Arbeitsanforderungen beschreiben.

WAI: erste Dimension: Work Ability Score, WAS

Subjektive Arbeitsfähigkeit

Zur Beantwortung der Fragen kreuzen Sie bitte jene Antwort bzw. Zahl an, von der Sie glauben, dass sie am ehesten zutrifft, oder schreiben Sie die Antwort in die dafür vorgesehene Zeile

1. Derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten, je erreichten Arbeitsfähigkeit (Work ability score)

Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben (0 bedeutet, dass Sie derzeit arbeitsunfähig sind)?

Poor					moderate			good			excellent
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
völlig arbeitsunfähig						zur Zeit die beste Arbeitsfähigkeit					

subjektiv erlebte Arbeitsfähigkeit (AF)	Work Ability Score	Stichprobe (<i>Kursiv: Frankfurter Subgruppen</i>)
sehr gut AF erhalten	10	
gut AF unterstützen	9 8	<i>TN im Programm "FWB" (n= 113; WAS= 8,74)</i> Finnische Bevölkerung (n= 5.178; WAS= 8,1) Finnische Arbeitslose (n=493; WAS= 7,5)
mäßig AF verbessern	7 6	Warschauer Arbeitslose (n= 125; WAS= 7,14) Grazer Arbeitslose (n= 214; WAS= 7,1) Frankfurter Arbeitslose (n= 305; WAS= 6,96) <i>TN im Programm "AGH" (n= 107; WAS= 7,20)</i>
schlecht AF wiederherstellen	5 0	<i>Modellgruppen (n= 85; WAS= 4,29)</i>

Quelle: Gawlik-Chmiel & Szlachta 2011

WAI- 7: Mentale Ressourcen (1-4)

Haben Sie in der letzten Zeit Ihre täglichen Aufgaben mit Freude erledigt?

Waren Sie in letzter Zeit aktiv und rege?

Waren Sie in letzter Zeit zuversichtlich was die Zukunft betrifft?

Mentale Ressourcen und Befindlichkeiten

Über welche mentalen Ressourcen (WAI-7) langzeitarbeitslose Personen verfügen, lässt sich nur vermuten. In der Fachliteratur wurden zwei Studien gefunden, in denen WAI-7 Mittelwerte von Berufstätigen aus Deutschland [Bethge & Radoschewski, 2010 (WAI-7:MW=3,0)] und den Niederlanden [Alavinia et al., 2009 (WAI-7:MW=3,4)] publiziert sind. Demnach verfügen die TN aus den Modellgruppen über signifikant ($p < 0,01$) niedrigere mentale Ressourcen ($t_0=2,46$) im Vergleich zu Berufstätigen aus beider Studien.

Evaluation: Fragebogen SOC-Skala (Kurzversion)

Verwendung als Indikator für Beschäftigungsfähigkeit

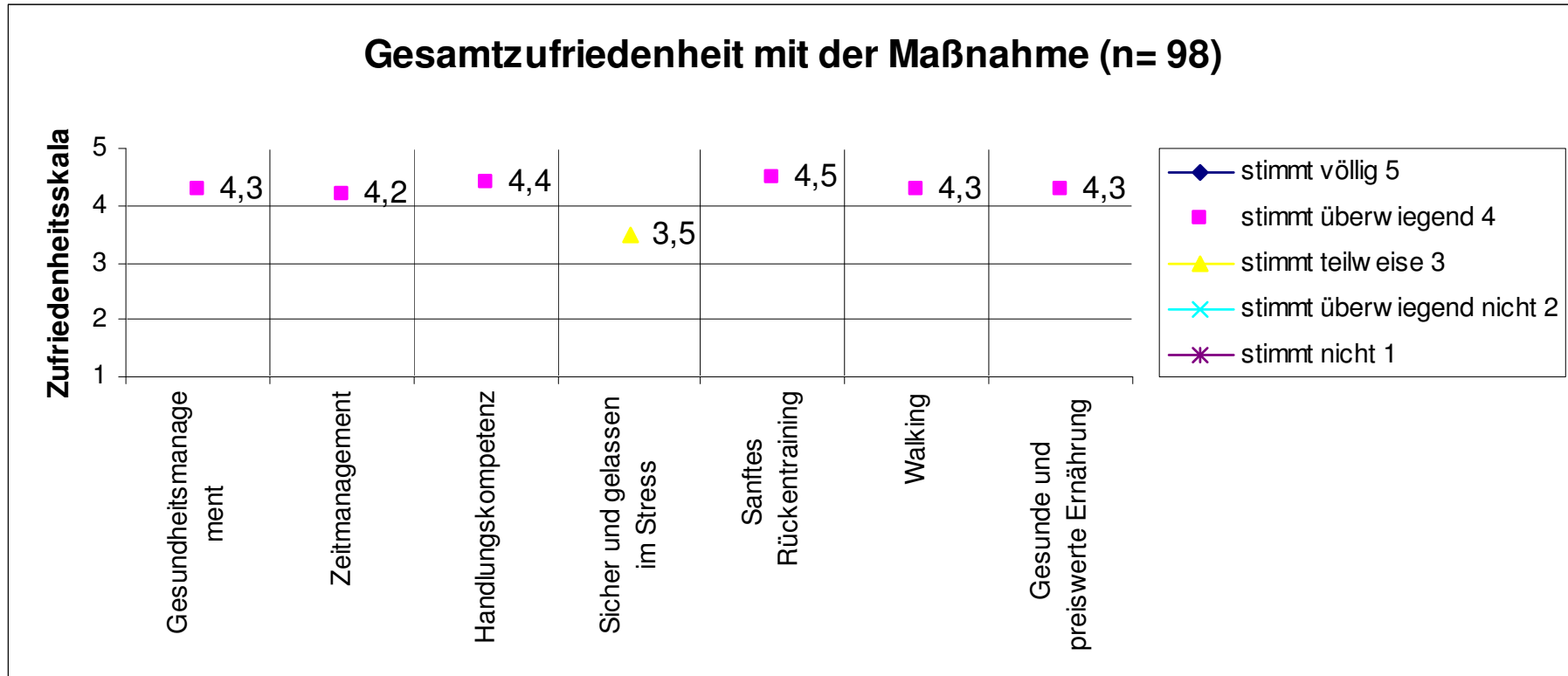
- Sense of Coherence (SOC) definiert ein Muster der Wahrnehmung und Beurteilung der Welt und des eigenen Seins in ihr auf den Ebenen: Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit
- Der SOC bringt zum Ausdruck, wie gut sich jemand in der Lage fühlt, den sich stellenden Aufgaben und Problemen wirksam zu begegnen
- Wird mit der Kurzfassung des Fragebogens zur Lebensorientierung von Antonovsky erfragt. Aus den Antworten wird ein Index (SOC-Wert) gebildet.

Autoren (Jahr)	Land	Stichprobe	SOC	SD
Hanöver et al. 2004	Deutschland	Bevölkerungsstichprobe N=4002	70,00	11,0
Schumacher et al. 2000	Deutschland	Bevölkerungsstichprobe N=2005	65,17	11,5
Deutschmann & Kuhnert 2005	Deutschland	Arbeitslose (davon 50% Langzeitarbeitslose) N=215	53,27	12,7
Rodrigues Gomez 2003	Portugal	Arbeitslose N=81	54,69	14,5
Kuhnert 1999	Deutschland	Langzeitarbeitslose N=69	55,67	10,3
Starrin et al. 2001	Schweden	Langzeitarbeitslose N= 936	54,71	14,1
Gawlik-Chmiel & Szlachta 2011	Deutschland	Langzeitarbeitslose N= 98	54,04	12,1

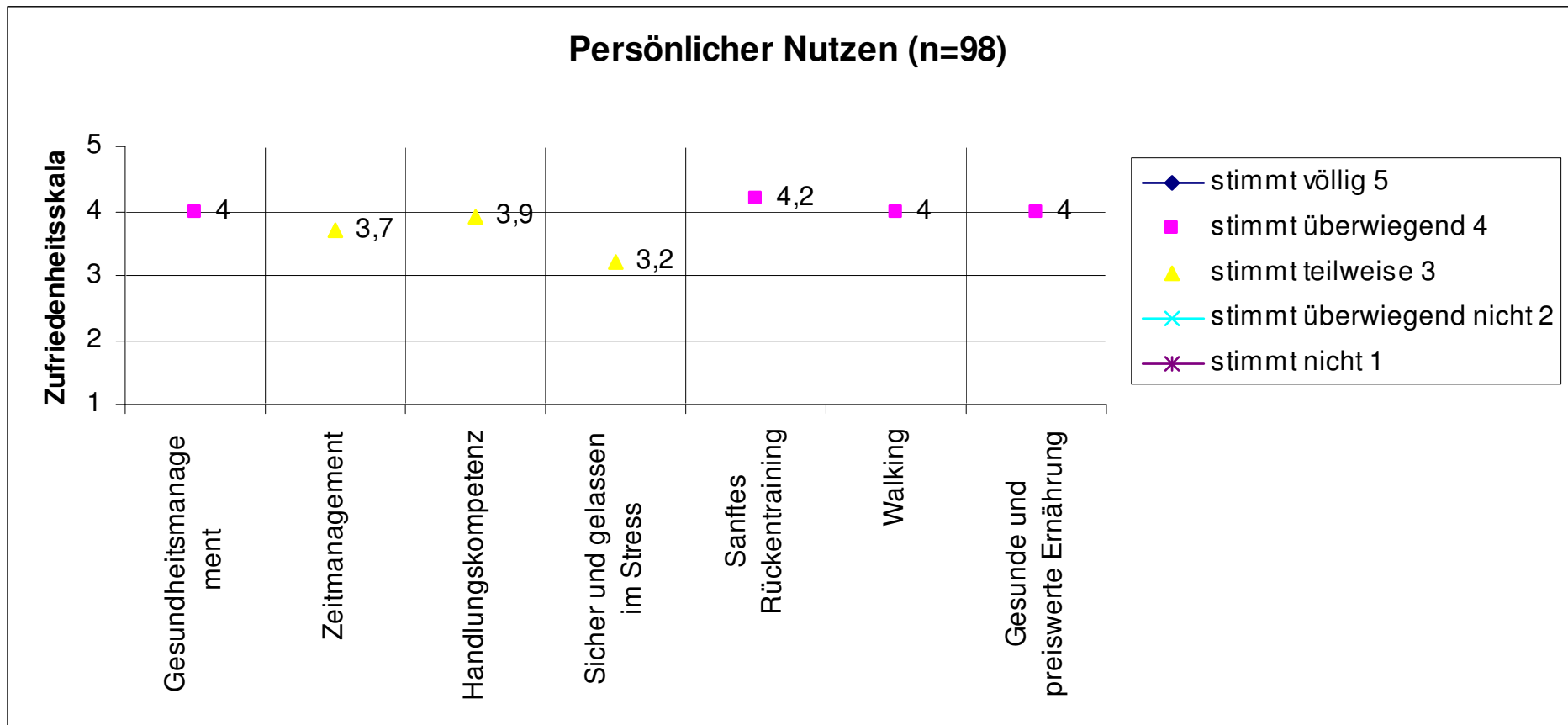
Die Daten wurden von Deutschmann & Kuhnert (2005, S. 158) anteilig übernommen und ergänzt

Soziodemografische Merkmale	Wert	Gesamt (N= 98)	Frauen (n= 54)	Männer (n= 44)
Alter	MW (SD)	45,4 (7,9)	46,3 (8)	44 (7,8)
Verweildauer in der Arbeitslosigkeit (in Jahren)	MW (SD)	6,4 (5,2)	7,7 (5,8)	6 (4)
Migranten	%	28	28	27
abgeschlossene Berufsausbildung	%	41	28	57
Beziehungsstatus (Verheiratet; in Partnerschaft)	%	53	54	52

Bewertung der Maßnahme (1)



Bewertung der Maßnahme (2)



Wirksamkeit der Maßnahme nach 12 Wochen (t1)

	Gesamt MW(SD)	p	Frauen MW(SD)	p	Männer MW(SD)	p
Work Ability Score (0 - 10)						
t 0	4,06 (2,14)	***	3,72 (2,01)	**	4,48 (2,25)	**
t 1	5,05 (1,89)		4,78 (1,72)		5,39 (2,05)	
Mentale Ressourcen (1 - 4)						
t 0	2,46 (0,85)	***	2,35 (0,83)	***	2,59 (0,87)	*
t 1	2,89 (0,77)		2,87 (0,83)		2,90 (0,71)	
Sence of Coherence (13 - 91)						
t 0	54,04 (12,08)	n.s.	52,20 (11,10)	n.s.	56,30 (12,95)	n.s.
t 1	54,80 (13,17)		53,59 (12)		56,27 (14,49)	

*** p < 0,001

** p < 0,01

* p < 0,05

n.s. nicht signifikant

Arbeitsmarktintegrative Ergebnisse

	Anzahl (TN)	%
AGH "Gesundheit"	55	56
Qualifizierung	5	5
Allgemeiner Arbeitsmarkt (TZ)	7	7
Erwerbsminderung bis 6 Mo. (Therapie, Kur, etc.)	20	21
kein Interesse an weiteren Maßnahmen	11	11
Insgesamt	98	100

t2 (nach 9 Mo.)

Ergebnisse: Nachhaltigkeit der Maßnahme, nach 1 Jahr (t2)

	n=55		n=29		n=26	
	Gesamt MW(SD)	p	Frauen MW(SD)	p	Männer MW(SD)	p
WAS						
to	4,56 (2,3)	*	4,17 (2,2)	n.s.	5,00 (2,5)	*
t2	5,64 (2,7)		5,07 (2,9)		6,27 (2,3)	
WAI- 7						
to	2,42 (0,9)	***	2,24 (0,8)	*	2,62 (1,0)	**
t2	2,87 (0,9)		2,69 (0,9)		3,08 (1,0)	
SOC 13						
to	53,56 (10,5)	<0,1	51,10 (10,7)	<0,1	56,31 (9,7)	n.s.
t2	56,73 (12,8)		55,72 (12,4)		57,85 (13,5)	

*** p < 0,001

** p < 0,01

* p < 0,05

n.s. nicht signifikant

Résumé

- Die Maßnahme ist als wirksam und nachhaltig zu bewerten
- Es konnten positive und langfristig anhaltende arbeitsmarktintegrative Effekte erzielt werden

&

- den vorgestellten Ansatz als ein Standardinstrument in der aktiven Arbeitsmarktförderung für diese Subgruppe einzuführen

Literatur

- Gawlik-Chmiel B (2011): Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit trotz Arbeitslosigkeit gezielt verbessern! In: BAuA (editor). Why WAI? Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention – Erfahrungsberichte aus der Praxis. S. 73-81, 4. aktualisierte Auflage, Oktober 2011, Dortmund
- Gawlik-Chmiel, B., Szlachta, E., Fuhrmann, S., Misiewicz, A. (2011): Zielgruppenspezifische gesundheitsfördernde und arbeitsmarktintegrative Maßnahme „Train to Job“. In: Michael Bellwinkel & Wolf Kirschner (Hrsg.), Evaluation von Projekten zur Gesundheitsförderung von Arbeitslosen. Wirtschaftsverlag NW, Bremerhaven, 2011, S. 137-155.
- Gawlik-Chmiel B (2011): Employability in the Course of Unemployment – A Participative Approach. In: C.-H. Nygard, M. Savinainen, T. Kirsi & K. Lumme-Sandt (eds.), Age Management during the Life Course. Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability (p. 422-437). Tampere: Tampere University Press, 2011.
- Gawlik-Chmiel B & Szlachta E (2011): Work Ability Score as Indicator of Employability in the Course of Unemployment. An International Study. In: C.-H. Nygard, M. Savinainen, T. Kirsi & K. Lumme-Sandt (eds.), Age Management during the Life Course. Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability (p. 409-421). Tampere: Tampere University Press 2011, 2011.
- Gawlik-Chmiel B, Beck D (2009): Gesundheit für Arbeitslose als Integrationsziel: Das Kommunale Netzwerk für Arbeitsmarktintegration und Gesundheitsförderung in Frankfurt am Main. In: Alfons Holleder (Hrsg.), Gesundheit von Arbeitslosen fördern! Ein Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Band 22. Frankfurt am Main: Fachhochschulverlag; 2009. p. 449-461.
- Beck D, Gawlik-Chmiel B (2008): Förderung von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit von arbeitslosen Menschen – Erfahrungen aus einem Modellversuch zur arbeitsmarktintegrativen Gesundheitsförderung. Prävention. 2008; 31(3):86-89.
- Szlachta, E, Gawlik-Chmiel, B, Kallus, K. W (2012): Do the long-term unemployed regard themselves as able to work? In: J Public Health (2012) 20:505-511, Springer

Kontakt:

Barbara Gawlik-Chmiel

**Werkstatt Frankfurt e.V.
Mainzer Landstr. 405
60326 Frankfurt am Main**

barbara.gawlik-chmiel@werkstatt-frankfurt.de