

KURZWAHL GESUNDHEIT - TELEFONISCHE FORTBILDUNG FÜR FACHKRÄFTE DER ARBEITSFÖRDERUNG

Handout zur Veranstaltung am 04.02.2026

Thema: Selbstwirksamkeit als Motor für den Weg aus der Erwerbslosigkeit

Referent:in: Christiane Smidt,
Coaching & Mediation - Richtung wechseln!
<https://www.richtungwechseln.de/>



Eingangsfrage an Teilnehmer:innen:

Als Sie das letzte Mal erlebt haben, dass einer Ihrer eher resignativen Kunden nach einem oder mehreren Gesprächen mit Ihnen wieder motivierter und zuversichtlicher „ins Tun“ gekommen ist – wie ging es Ihnen in dem Moment? Erinnern Sie noch, wie es sich für Sie angefühlt hat, einen solchen Erfolg zu verzeichnen? Was hat das mit Ihrer Motivation für Ihren Job gemacht? Haben Sie den Erfolg mit einem Kollegen oder Freund geteilt?

➔ **Selbstwirksamkeit** ist ein Thema für alle Menschen, Sie und mich, privat und in unserer Arbeit.

Unsere Kunden sind Menschen, die

- viele Misserfolgserfahrungen gemacht haben – auf dem Arbeitsmarkt, in Behörden, oft auch im privaten Umfeld
- keinen Mangel an Fähigkeiten haben, sondern einen Mangel an Vertrauen und Zuversicht mit Blick auf sich selbst und ihre Zukunft: *„Ich habe schon so viel versucht, ich habe keinen Erfolg, mich will sowieso niemand haben.“*
- die oft geprägt sind von einer Haltung der Ohnmacht, der Resignation oder auch des Widerstandes

➔ Auftrag ist u.a., Verhärtungen aufzuweichen und die Kunden aus ihrer resignativen Starre wieder zu mobilisieren

An welcher Schraube können wir drehen, welches Öl nutzen wir für welche Zahnräder? Es gibt unterschiedliche Ansätze, hier und heute geht es um die Selbstwirksamkeit als Energiebringer für den Entwicklungsmotor.

Mein Ziel heute ist es,

- den Begriff Selbstwirksamkeit aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu beleuchten
- seine Bedeutung für unsere Kunden und Ihre/unsere Beratungspraxis zu verdeutlichen
- und Ihnen konkrete Ansatzpunkte an die Hand zu geben, wie Sie **selbst wirksam** werden können, um in dem **Ihnen zur Verfügung stehenden engen Rahmen** die Selbstwirksamkeit Ihrer Kunden zu stärken.

1. Was bedeutet Selbstwirksamkeit?

Zur Klärung der Definition ist es wichtig, den Begriff der Selbstwirksamkeit um das Wort Erwartung zu ergänzen: Es geht um Selbstwirksamkeitserwartung (SWE)

Beraterdilemma:

Berater:in: Kunde hat alles, was er braucht, um seine Herausforderungen zu meistern

Kunde: Mir fehlt dieses Vertrauen, diese Erwartung, selbst wirksam werden zu können, um eine Veränderung meines Status herbeiführen zu können.

→ „Das persönliche Zutrauen in die eigenen Möglichkeiten und Kompetenzen“ = Definition der Selbstwirksamkeitserwartung nach dem kanadischen Psychologen Albert Bandura, aus der sozial-kognitiven Theorie. Erforscht seit den 60ern und im Fokus der Öffentlichkeit seit den 70ern.

2. Die Quellen der Selbstwirksamkeitserwartung

a. Positive Bewältigungserfahrungen = Erfolgserlebnisse

Erlebe ich meine Handlungen als erfolgreich im Sinne der Zielerreichung, dann ist das energiebringend und motiviert – das Belohnungssystem wird aktiviert und ich speichere ein „ich kann das!“ ab, auf das sich bei der nächsten vergleichbaren Herausforderung zurückgreifen lässt.

→ Beratung: Unterstütze die Kunden dabei, solche Erlebnisse zu generieren! Sowohl im Rückblick auf bereits Erreichtes, und auch im Forecast mit Blick auf das, was erreicht werden soll.

Wichtig dabei ist, auf dem Weg zum großen Ziel gemeinsam **kleine, erreichbare Ziele** zu setzen, denn das ist wirksamer als große Ziele direkt anzusteuern, denn dann ist die Verfehlungswahrscheinlichkeit zu groß.

„Eigenlob stinkt!“ ist zum Beispiel ein hinderlicher Glaubenssatz auf dem Weg zu mehr Selbstwirksamkeitserwartung. Erfolge dürfen gefeiert werden und aus Misserfolgen dürfen wichtige Lerneinheiten gewonnen werden.

b. Nachahmung erfolgreicher Modelle / Vorbilder = stellvertretende Erfahrung

SWE kann auch durch die Erfolge anderer gestärkt werden

- Das Beobachten von Menschen, die eine schwierige Aufgabe meistern, kann unser Gefühl stärken, ebenfalls dazu in der Lage zu sein (siehe Modelllernen in der Kindheit)
- nur, wenn wir Menschen betrachten, die uns wichtig oder ähnlich sind
- Vorsicht Falle: „Orientieren an“ ist nicht „vergleichen mit“.

Ein unpassender Vergleich mit Menschen, die mir nicht ähnlich sind, aber ein Ideal verkörpern, kann wiederum Stress erzeugen, das Gefühl der Minderwertigkeit stärken und damit der SWE entgegenwirken

Selbsttest: Nehmen Sie sich einen Moment Zeit und spüren nach:

- * Bei welchen Menschen habe ich Ehrfurcht gespürt? Warum?
- * Von wem könnte ich gerade lernen? Was möchte ich verändern?
- * Welche Strategien kann ich von dieser Person in meinem Leben integrieren? Was würde mir grad helfen?

c. Unterstützende Begleitung = Mentoren

Die Zuversicht anderer in unsere Fähigkeiten stärkt das eigene Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten

und Kompetenzen. Bsp. im Sport/Physiotherapie: Untersuchungen, dass verbale Ermutigung einen signifikanten Einfluss auf die körperliche Leistungsfähigkeit hat.

Wichtig: nur „persuasive Botschaften“ (lat. persuadere = Überreden), heißt positiv stärkend

d. Emotionale Aufladung = mach den Moment und das Ziel sexy

Unser Körper reagiert auf unsere Gedanken mit physiologischen Signalen

- Wie interpretieren wir diese physiologischen Signale?
Sie können die Selbstwirksamkeit erhöhen oder auch verringern
- Stressmodell von Lazarus
- Veränderungen benötigen Emotionen (Freude, Stolz, Ärger, Wut, Angst.)
 - a. Triebfeder der Bewegung
 - b. dysfunktional hemmend / blockierend
 - c. i.d.R. gutes Zusammenspiel von beidem

Wenn Kunden mit einem Gefühl der Ohnmacht und Resignation zu uns kommen, dann ist es folgerichtig wichtig, positive Emotionen für eine Veränderung zu wecken. Aber wie?

Die **Arbeit mit Emotionen** in der Beratung bedürfen des Vorhandenseins einer wichtigen Säule der guten Beratung: Beziehungsaufbau und damit Vertrauen.

Ergänzende Zusammenfassung

- Menschen mit einer hohen SEW neigen dazu, sich auch Schwierigkeiten zu stellen. Misserfolge werden eher als Herausforderungen und Gelegenheit, etwas zu lernen, betrachtet. Sie sind oft motiviert, sich weiterzuentwickeln und ihre Fähigkeiten zu verbessern
- Menschen mit einer niedrigen SWE haben eher das Gefühl, dass sie nicht in der Lage sind, eine bestimmte Aufgabe erfolgreich bewältigen zu können. Sie neigen dazu, Herausforderungen zu vermeiden, und leiden gegebenenfalls unter Versagensängsten. Misserfolge wirken auf sie demotivierend und vermitteln ein Gefühl des Kontrollverlusts. Menschen mit geringer Selbstwirksamkeitsüberzeugung empfinden sich häufig als Opfer äußerer Umstände.
- Selbstwirksamkeitsüberzeugungen können kontextspezifisch sein. Eine Person kann beispielsweise eine hohe Selbstwirksamkeitsüberzeugung in Bezug auf ihre Fähigkeit haben, Aufgaben im beruflichen Kontext zu bewältigen, aber eine niedrige Selbstwirksamkeitsüberzeugung in Bezug auf ihre Fähigkeit, erfolgreiche Beziehungen zu führen. Deutlich machen, dass Ressourcen aus A auch für B genutzt werden können.
- Selbstwirksamkeit kann über Situationen und Szenarien hinweg verallgemeinert werden. So kann eine Person, die Schwierigkeiten damit hat, Sprachen zu lernen, auch in anderen Bereichen nachlässig werden, weil sie zu der Überzeugung gelangt ist, dass Lernen ihr grundsätzlich schwerfällt. Deutlich machen, dass die Ressource Lernfähigkeit nicht grundsätzlich vermindert ist, nur weil es im Kontext Sprachen schwieriger ist.
- Hohe SWE = positivere Grundeinstellung = weniger Stress
Geringe SWE = weniger Vertrauen in mögliche Ergebnisse ihrer Handlungen = mehr Stress / psychischen Erkrankungen

Zunehmende SWE hat einen sich selbst verstärkenden Effekt zur Folge!

Nimmt die SWE zu, wächst das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, wachsen die Herausforderungen, steigt die Wahrscheinlichkeit der erfolgreichen Bewältigung was wiederum die SWE stärkt...

Abgrenzung im Überblick:

- *Selbstbewusstsein* sagt: "Ich kenne mich."
- *Selbstwert* sagt: "Ich bin wertvoll."
- *Selbstwirksamkeit* sagt: "Ich kann das erreichen."

Ein hoher Selbstwert (ich bin okay) fördert die Selbstwirksamkeit (ich schaffe das), während positive Erfahrungen der Selbstwirksamkeit wiederum den Selbstwert steigern.

Zum Abschluss der allgemeinen Darstellung das bekannte Zitat von Marie von Ebner Eschenbach:
Wenn es einen Glauben gibt, der Berge versetzen kann, dann ist es der Glaube an die eigene Kraft.

3. Berater:innenalltag – Was tun?

Vorweg:

Beschränkenden Rahmenbedingungen in Agentur und Jobcenter. Viele herausfordernde Kunden, wenig Zeit für den einzelnen Beratungstermin, und davon nur wenige im Jahr, und das oft auch noch bei wechselnden Ansprechpartnern.

Aber: Was wir hier besprechen, geht immer. Und jeder Impuls, den Sie den Kunden geben können, ist wichtig.

Erstes Szenario:

Kunden mit (in unseren Augen) ausreichend Ressourcen, die er nicht einsetzt, weil er nicht mehr an sich, bzw. an die Wirksamkeit seines Handelns glaubt. Unser Auftrag: Stärke die SWE dahingehend, sich mit neuer Zuversicht dem Bewerbungsprozess zu stellen und evtl. mit veränderten Strategien tätig zu werden.

Zweites Szenario:

Kunden mit (auch in unseren Augen) unzureichenden Ressourcen und ebenfalls ohne Glauben an sich, bzw. an die Wirksamkeit seines Handelns. Unser Auftrag: Stärke die SWE dahingehend, dass er sich mit neuer Zuversicht eine realistische Strategie für den Weg hin zu einem Bewerbungsprozess erarbeiten und verfolgen kann. Das Vertrauen in die Fähigkeit, sich zu entwickeln, zu lernen, muss gestärkt werden.

Heißt: Mit oder ohne (fachliche) Ressourcen – Entwicklung ist auf jeder Ebene möglich – wichtig ist es, das richtige Ziel zu finden.

Wie kann die Selbstwirksamkeitserwartung beeinflusst werden?

Ganz vorne an: Reflexion der eigenen Haltung.

Es gibt Momente, in denen es wichtig ist, dass Sie Ihren Kunden konkrete Vorschläge unterbreiten und sogar einen klaren Handlungsrahmen vorgeben. Ganz klar, Sie sind der Experte für den rechtlichen Rahmen.

Möchten Sie aber wirklich mit Blick auf Szenario eins und zwei die SWE des Kunden stärken, dann es wichtig mehr zum Coach zu werden. Ein Coach weiß grundsätzlich nicht, was für den Kunden gut ist, aber er kann ihm helfen, dies herauszufinden.

Leitgedanke: - Weg vom „Ich sage Ihnen, was Sie tun müssen“ - Hin zu „Ich unterstütze Sie dabei, Ihren eigenen Weg zu finden“

Hier ist die Einladung an Sie alle zur Reflexion: Können Sie im Beratungskontext Ihre Expertise loslassen und dem Kunden Vertrauen in seine Selbstwirksamkeit spenden, die er so dringend braucht?

Wenn Sie glauben, dass Sie das können – wie machen Sie das dann?

Der **Quelle „Erfolgserlebnisse“** folgend, bedeutet es für die Beratung den Fokus der Gespräche deutlich auf die bereits erreichten Erfolge auszurichten.

Getragen von dem Auftrag, erfolgreich in einen Bewerbungsprozess zu gehen, wird geklärt, was es dafür braucht!

Welche dieser Ressourcen besitzt der Kunde bereits, die ihm nicht bewusst sind?

Woran lassen sich diese erkennen?

Der **Quelle „Vorbilder“** folgend – *welche* Vorbilder haben die Kunden, die die benötigten Ressourcen haben und *wie* haben diese Vorbilder diese Ressourcen erlangt und *was* lässt sich daraus als mögliches Werkzeug für die Kunden ableiten?

Der **Quelle „Emotionale Aufladung“** folgend, unterstützen Sie bei der Findung guter Ziele. *Was* sind gute Ziele? Gemäß der Zieltheorie sind **SMARTe** Ziele die Ziele, die genau beschrieben sind (spezifiziert), die messbar sind (ich merke, wenn ich sie erreicht habe), die attraktiv sind (hier ist die emotionale Aufladung, es muss sexy sein, es muss sich gut anfühlen, wenn ich dort bin), sie müssen realistisch sein im Sinne von mit eigenen sicheren anderen Kräften erreichbar, und sie müssen terminiert sein, es muss einen klaren Zielzeitpunkt geben, damit das Ziel ausreichend magnetisch bleibt. Steve de Shazer prägt mein Lieblingszitat: Gute Ziele sind wie Lokomotiven, die Lösungen hinter sich her ziehen.

Der **Quelle „Ermunterung“** folgend, ermuntern und bestätigen Sie Ihre Kunden, wenn diese im Rahmen Ihrer Begleitung mögliche Handlungsschritte für sich erarbeitet haben.

Laden wir den Kunden ein, sich an seine bereits erreichten Ziele und seine Erfolge zu erinnern, hilft dabei die Biografiearbeit. Auf meinem Tisch stehen immer ein paar Holzklötzchen und ein längeres Stück Geschenkband – das dient als Lebenslinie des Kunden, an der wir die wichtigsten Erfolgsstationen markieren. Die Visualisierung der Lebenserfolge ist für die Kunden oft ein erhebender Moment.

4. Gesprächsführungs-Kompetenz

Was es für all das aber zusätzlich noch braucht, neben der entsprechenden Haltung, ist etwas mehr als die normale Gesprächsführungskompetenz.

Da sind wir bei meinem Lieblingsthema, welches ich im März noch in einem Seminar der LVGS behandeln werde, das systemische Fragen als Schlüssel zu Ressourcen und Lösungen.

Sie haben das eben schon bei dem Blick auf die Quellen gehört, die “W-Fragen”, die wirklich offen sind und wenn sie dann noch systemisch gefragt werden, förmlich zum Nachdenken und kreativen Lösungen-finden zwingen.

5. Vermeiden und Forcieren

Entwicklung betrachten

 **Problem- und defizitorientiert:**

„Warum hat das beim letzten Mal nicht geklappt?“

„Dafür fehlen Ihnen die Voraussetzungen.“

 **Ressourcenorientiert:**

- „Was lief seit unserem letzten Gespräch besser als erwartet?“

- „Wie haben Sie es trotz der schwierigen Situation geschafft?“
- „Was ist Ihnen im Moment besonders wichtig?“
- „Was können Sie gut – unabhängig von formaler Arbeit?“
- „Was brauchen Sie zur Erreichung des Ziels?“
- „Wann haben Sie schon einmal eine vergleichbare Herausforderung gemeistert und wie haben Sie das gemacht?“
- „Was sagen andere über Ihre Stärken?“

👉 **Hinweis:** Auch Alltagskompetenzen/Softskills zählen (Organisation, Durchhalten, Verantwortung übernehmen)

Mit Widerstand & Resignation umgehen

❌ **Konfrontierend:**
„So kommen wir nicht weiter.“

- ✅ **Validierend & aktivierend:**
- „Ich höre, dass Sie gerade wenig Zuversicht haben – das ist nach Ihren Erfahrungen nachvollziehbar.“
 - „Was müsste passieren, damit es sich *ein kleines Stück* machbarer anfühlt?“
 - „Was würde Ihnen helfen, den nächsten Schritt zu gehen?“

Ziele gemeinsam entwickeln

❌ **Vorgegeben:**
„Sie müssen sich jetzt häufiger bewerben.“

- ✅ **Konstruktiv öffnend:**
- „Was ist für Sie ein realistischer nächster Schritt?“
 - „Woran würden Sie merken, dass es vorangeht?“
 - „Was davon möchten Sie zuerst angehen?“

Kleine Erfolge stärken

❌ **Übergehen:**
„Dann schauen wir jetzt auf den nächsten Punkt.“

- ✅ **Verstärkend:**
- „Das war ein wichtiger Schritt – auch wenn er klein wirkt.“
 - „Was haben Sie konkret dazu beigetragen, dass das geklappt hat?“
 - „Was nehmen Sie daraus für sich mit?“

Abschluss des Gesprächs

❌ **Offen / unklar:**
„Dann sehen wir uns beim nächsten Termin.“

- ✅ **Selbstwirksamkeitsstärkend:**
- „Was genau nehmen Sie sich bis zum nächsten Termin vor?“
 - „Wie zuversichtlich sind Sie auf einer Skala von 1–10, dass Sie das umsetzen können?“
 - „Was könnte helfen, die Zahl um einen Punkt zu erhöhen?“

6. Abschluss

Kleine Checkliste am Schreibtisch:

- ✓ Spreche ich über Fortschritte – nicht nur über Probleme?
- ✓ Lasse ich Wahlmöglichkeiten zu?
- ✓ Würde ich so auch mit mir selbst oder meinem besten Freund sprechen?
- ✓ Mache ich Erfolge sichtbar?

Literatur bei der Referentin.



Wir freuen uns über ein Feedback!

Wie hat Ihnen die Veranstaltung gefallen? Welche Themen wünschen Sie sich? Nehmen Sie an der [Evaluation](#) teil.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Alle Handouts zu den Veranstaltungen finden Sie auch [hier](#).

Die Anmeldung zu unseren Newslettern und Verteilern finden unter:

www.gesundheit-nds-hb.de/projekte/teamwork-niedersachsen/

Haben Sie noch Fragen? Melden Sie sich gerne bei uns!

E-Mail: teamwork@gesundheit-nds-hb.de