

Arbeitsvermögen

Eine beraterische Chance zur anforderungsgerechten
Zuordnung und Begleitung langzeitarbeitsloser Menschen
zu/in Maßnahmen des Sozialen Arbeitsmarktes

Prof. Dr. Rainer Göckler

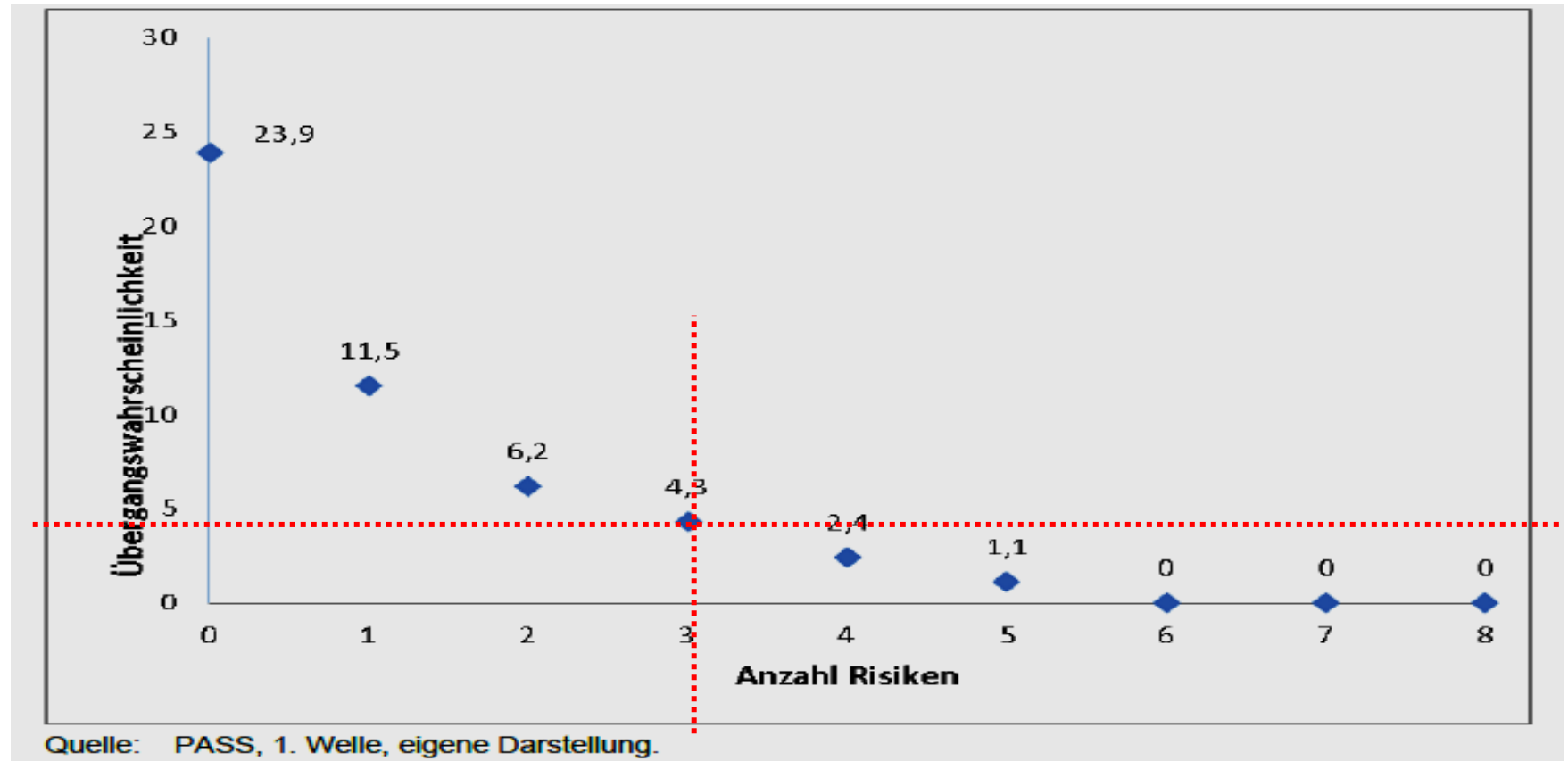
www.dhbw-stuttgart.de

Freitag, 13. März 2020

Impulsvortrag

1. Einführung in die Theorie des Arbeitsvermögens
2. Aneignung von Arbeitsvermögen
3. Ausprägungen/Typisierung von Arbeitsvermögen
4. Empirische Evidenz
5. Schlussfolgerungen für die Handlungspraxis

Übergang in Arbeit in Abhängigkeit der Anzahl von Risikomerkmale (in %)



Quelle: Achatz/Trappmann 2011, S. 30 (IAB FB 02/2011)

Ausgangsfragestellungen von Praktikern*Innen

1. Weshalb hatte ich ein gutes Gefühl bei diesem Menschen, dennoch gelingt nichts von unserer Planung?
2. Auf der Ebene der Kompetenzfeststellung ist alles stimmig, dennoch kommt die Bewerberin/ der Bewerber in keinem Bewerbungsverfahren zum Zuge?
3. Warum fliegt gerade dieser Mitarbeiter/ diese Mitarbeiterin immer wieder als erste/r raus, obwohl er/sie doch wirklich arbeitswillig ist?
4. Ich spüre als Beratende/r, dass irgendetwas nicht stimmt, finde aber keine objektivierten Informationen, um da tiefer einzusteigen?
5. Welche Angebote/Maßnahme(n) braucht meine Kundin/Klientin, mein Kunde/Klient wirklich? Kommt ein Angebot auf dem „Ersten Arbeitsmarkt“ noch zu früh?

Eine Medaille: Zwei Seiten – Arbeitskraft und Arbeitsvermögen

Arbeitsvermögen und Arbeitskraft bilden ein komplementäres Begriffspaar:

- „**Arbeitskraft**“: (verwandt mit Arbeitsfähigkeit/ Beschäftigungsfähigkeit) objektivierbare Dimensionen der Arbeit wie zertifizierte Qualifikationen, kontrollierbare Leistungen, das formale Arbeitsverhältnis, die formalisierbaren und objektivierbaren Anteile des Wissens und Arbeitshandelns. (Tauschwertseite der Arbeit)
- **Arbeitsvermögen** bezieht sich auf die subjektive, qualitative Gebrauchswertseite: Phänomene wie Leiblichkeit, Stofflichkeit und subjektivierende Wissens- und Handlungsformen.

vgl. Pfeiffer et al., 2009 S.170f..

Theoretische Verortung

- Arbeitsbegriff bei Marx: „Die Arbeit ist zunächst ein Prozeß zwischen Mensch und Natur, ein Prozeß, worin der Mensch seinen Stoffwechsel mit der Natur durch seine eigne Tat vermittelt, regelt und kontrolliert. Er tritt dem Naturstoff selbst als eine Naturmacht gegenüber. Die seiner Leiblichkeit angehörigen Naturkräfte, Arme und Beine, Kopf und Hand, setzt er in Bewegung, um sich den Naturstoff in einer für sein eignes Leben brauchbaren Form anzueignen.“
- Nach Pfeiffer (2004, S.146) geht es um die Wiederentdeckung des „eigenständigen Arbeitsprozesses innerhalb des Subjekts, wobei das Anerzogene und Ansozialisierte als geronnene tote Arbeit in der Arbeitskraft abgelegt wird.“
- Aneignungsprozesse sind die Voraussetzung für Kompetenzerwerb und dass es eine Tauchwertseite der Arbeit überhaupt gibt.
- Theorie erklärt jedoch nicht, wie es zur unzureichenden Aneignung im Subjekt bei der Ausprägung von (verwertbaren) Arbeitsvermögen kommt.

Aneignung von Arbeitsvermögen



Aneignung und Entwicklung von Arbeitsvermögen

- Arbeitsvermögen ist nicht stabil:
- **Erosion:** blinde (unbewusste) und fatalistische (ohne Gegenwehr) Erosionsprozesse von Arbeitsvermögen sind feststellbar. Je länger die Arbeitslosigkeit/anreizarme Lebenswelt andauert, desto stärker sind Erosionsprozesse feststellbar.
- **Genese:** Arbeitsvermögen kann sich regenerieren, sowohl als strategische Genese i.S. eines planvoll betriebenen Erhalts (beruflicher/lebensweltlicher) Kompetenzen oder intrinsisch, als Ausdruck von Leidenschaft und Überlebenswillen.
- **Isolation/Separierung** bezeichnen einen von gesellschaftlicher, lebensweltlicher und/oder erwerbsbezogener Teilhabe weitgehend isolierten Typus, der kaum Zugang zur Ausbildung von Arbeitsvermögen hat.
- Die Prozesse können parallel laufen, sich manchmal widersprechen (z.B. berufliche Erosion, lebensweltliche Genese), sind aber im **Kern ihrer Entwicklung ressourcenabhängig**.

Merkmale narrativ-biografischer Interviews/Gesprächsführung

- Sozialwissenschaftliche Forschungsmethode mit der die Erfassung und Interpretation einer Erzählung der eigenen Biographie und der durch den Interviewten konstruierten subjektiven Sinnzusammenhänge erfasst werden.
- Aus der Interpretation der geführten Interviews werden danach Hypothesen gewonnen, die die Forschungsfrage beantworten.
- Die Prinzipien des narrativen Interviews wurden auf professionelles pädagogisches, beraterisches und soziales Handeln übertragen und eine biographisch-narrative Gesprächsführung entwickelt.
- Im freien Erzählen des „Selbsterlebten“ zeigen sich subjektive Bedeutungsstrukturen, die sich einem systematischen Befragen im Interview oder einer fragenlastigen Beratungsstruktur eher verschließen würden. (nach Rosenthal 1995, Völzke 1990, 2016)

Ausprägung/Kontinuum von Arbeitsvermögen

Merkmale	Devolvierter Bezug des Subjekts	Involvierter Bezug des Subjekts
Mittel (M) und Gegenstände (G)	<ul style="list-style-type: none"> • werden nicht/kaum thematisiert • bleiben auch bei Nachfragen abstrakt und unlebendig 	<ul style="list-style-type: none"> • ausführliche Schilderung • spielen eine lebendige Rolle
Organisation (O)	<ul style="list-style-type: none"> • spielt keine Rolle oder bleibt auf Kommunikation beschränkt • oft problematisch in Bezug auf Ein-/Unterordnung • bleibt auch bei Nachfragen abstrakt und unlebendig 	<ul style="list-style-type: none"> • wird als Bezug für Kooperation, Anerkennung geschildert • Einordnung, eigener Platz in Organisation relevant • ausführliche Schilderung spielt eine lebendige Rolle • Auch begründete Kritik
Subjektivierendes Handeln	<ul style="list-style-type: none"> • Bezug zu M/G/O abstrakt • eher anschauend als aneignend • leidenschaftslos ohne Erlebnisqualitäten 	<ul style="list-style-type: none"> • Bezug zu M/G/O mit Empathie und leibgebunden • Abläufe des Tuns werden geschildert mit Aneignungsqualität • Erlebnisqualitäten werden benannt

Zuordnungsbeispiel involviertes Arbeitsvermögen (Sphäre Lebenswelt)

- [...] wenn ich jetzt zehn Jahre kein Ölbild mehr gemalt habe und mich dann wieder hinsetze, habe ich die Grundkenntnisse, die Grundkenntnisse sind da. Aber die **Fertigkeit, das lockere Handgelenk** und so weiter und auch vom Kopf her regelmäßige Training, das wegfällt, das muss **wieder neu motorisiert** werden. Das ist ganz klar. Weil, **ich habe das auch schon bemerkt**, ich habe einmal so eine Phase gehabt, da habe ich mal drei, vier Jahre gar nichts gemalt. Dann **merkt sofort, dass man steif ist**. Man ist geistig steif und man ist vom Handgelenk her steif. Der **flüssige Strich**, der früher da normal gelaufen ist, der ist nicht mehr da, den müssen Sie wieder trainieren.
- Da braucht man Training, damit man wieder in den Fluss reinkommt. In **die Beweglichkeit, in die geistige und in die körperliche Beweglichkeit**, das ist auf alle Fälle der Fall. (B070-WK-IV1) (Pfeiffer et al. 2008, S. 40)

Zuordnungsbeispiel devolviertes Arbeitsvermögen

„Da gibt es einen Blumenladen, wo ich dann auch immer aushelfe, also das ist auf jeden Fall da, also, das ist eine **unheimlich schöne Arbeit**. [...] Was mich an der Arbeit mit Blumen erfüllt? Das ist eben Natur, das ist etwas Gewachsenes, das sieht schön aus, daran kann ich mich erfreuen. **Der bloße Anblick schon**, also zum Beispiel, es gibt irgendeine Blume, was war denn das nochmal, was wir letztens hatten? Das war, glaube ich, eine Ranunkel und die hat aber noch so, die haben hinten noch Seitentriebe dran, und **der war so schön gewachsen, also gedreht gewachsen** (C0016-OGIV1).“
(Pfeiffer et al. 2008, S. 33)

Empirische Evidenz für den Zusammenhang von Arbeitsaufnahme und Arbeitsvermögen

- „Aus den ersten, noch nicht abgeschlossenen, Längsschnittanalysen ergeben sich Hinweise darauf, dass die im Untersuchungszeitraum **beobachteten Übertritte in Beschäftigung mit einem hohen Maß an Involviertheit der jeweiligen Arbeitsvermögen zusammenhängen**. Subjektseitig scheint die Ausbildung einer involvierten Haltung von biographischen (Vor-)Erfahrungen und biographischen Ressourcen abhängig zu sein, die durch Maßnahmen zwar indirekt adressiert, nicht jedoch hergestellt werden können.“

Quelle: Hirseland/Lobato (2010): Armutsdynamik und Arbeitsmarkt. Entstehung, Verfestigung und Überwindung von Hilfebedürftigkeit bei Erwerbsfähigen. IAB Forschungsbericht 3/2010

Empirische Evidenz für den Zusammenhang von Arbeitsaufnahme und Arbeitsvermögen

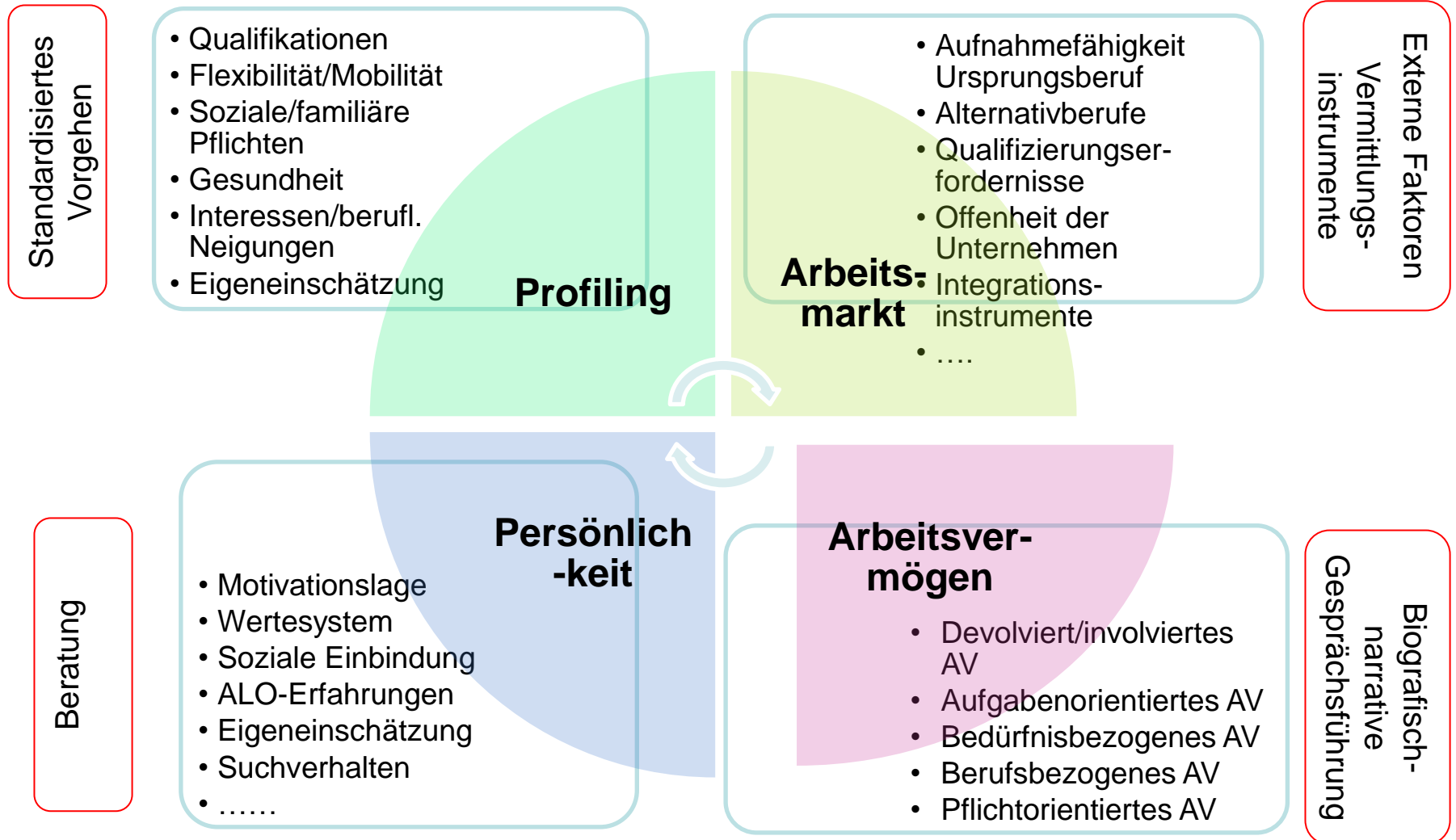
- „Eine Arbeitsvermittlung, die sich die Überwindung von Hilfebedürftigkeit zum Ziel gesetzt hat, wird sich auch in Zukunft aus einer ganzheitlichen Perspektive auf Erwerbsoptionen und die Lebenswelt der Betroffenen mit Fragen erfolgreicher Aktivierung auseinandersetzen müssen.
- Aus der Forschungsperspektive des Arbeitsvermögens verweisen die bisherigen Ergebnisse deutlich auf Verbesserungspotenziale im Bereich der Betreuung und Vermittlung. Noch stellen die subjektiven Qualitäten des Arbeitsvermögens dort weitgehend einen blinden Fleck dar. Eine integrierende Betreuung, welche die Entwicklung von Arbeitsvermögen auch im lebensweltlichen Bereich erkennt und fördert, kann eine wichtige Ergänzung anderer Maßnahmen für die erfolgreiche Reintegration in den Arbeitsmarkt bedeuten“ (Pfeiffer 2008, S. 67f.)

Schlussfolgerungen

Fünf (Hypo-)Thesen zu einem noch nicht vollständig erschlossenen Forschungsfeld des Arbeitsvermögens

1. Stabiler Indikator für die empfundene und gelebte (nicht die formale) Wahrnehmung von Arbeitsanforderungen im Realbetrieb. Ethisch geht es dabei nicht um „gut“ oder „schlecht“.
2. Distanzerleben ist nicht zu verwechseln mit Wut und Ablehnung gegenüber realen Erlebnisschilderungen aus der Arbeitswelt – im Gegenteil.
3. Lebenswelt- und Arbeitswelt dienen beide zum Aufbau von Arbeitsvermögen. Die Bewährung ist allerdings nur in der realen Arbeitswelt möglich.
4. In der Beratung und Begleitung (langzeit-)arbeitsloser Menschen ist eine nicht standardisierbare Annäherung an das präsentierte Arbeitsvermögen möglich, zugegebenermaßen mit „Restrisiken“ der Interpretation.
5. Ein verstärkter Blick professioneller Unterstützer auf das Arbeitsvermögen schärft den Blick auf die Erfordernisse, mit denen Betroffenen sinnvoll Unterstützungsangebote gemacht werden können, die Arbeitsvermögen erhalten und idealiter wieder aufbauen wollen.

Für die Praxis erfolgreicher Arbeitsvermittlung



Schlussfolgerungen Zusammenarbeit Jobcenter und Träger des Sozialen Arbeitsmarktes bei vorliegender Langzeitarbeitslosigkeit

1. Eine dem Arbeitsvermögen entsprechende Zuordnung/Empfehlung zum Ersten/Sozialen AM minimiert das Risiko weiteren Scheiterns oder Unterforderungserfahrungen. Hier liegt die besondere Verantwortung der Jobcenter.
2. Die Träger des Sozialen AM sind in der soz. päd. Begleitung darauf auszurichten, ob Arbeitsvermögen sich regeneriert oder degeneriert. D.h.
 - a. Gute Beobachtung der Handlungsvollzüge der TN über einen längeren Zeitraum.
 - b. Anregungen zur Veränderungen der Arbeitsroutinen geben, ohne diese zu erzwingen (Flexibilität/Lernbereitschaft/Soziale Offenheit etc.)
 - c. Spätestens alle 3-6 Monate narrative Beratungsformen einsetzen, um Veränderungen im Erzählstil festzustellen (bezogen auf aktuelle Arbeitstätigkeiten/ Lebenssituation).
 - d. Regenerierende Erzählstile mit JC zurückkoppeln und Schritte auf den Ersten AM vorbereiten. Teambesprechungen zur Absicherung ansetzen.
3. Klare Aussagen zu einem dauerhaften Verbleib treffen, wenn Arbeitsvermögen sich unverändert bzw. weiter degeneriert zeigt. Wir haben Menschen, die dauerhaft auf die Begleitung im Sozialen AM angewiesen bleiben werden.

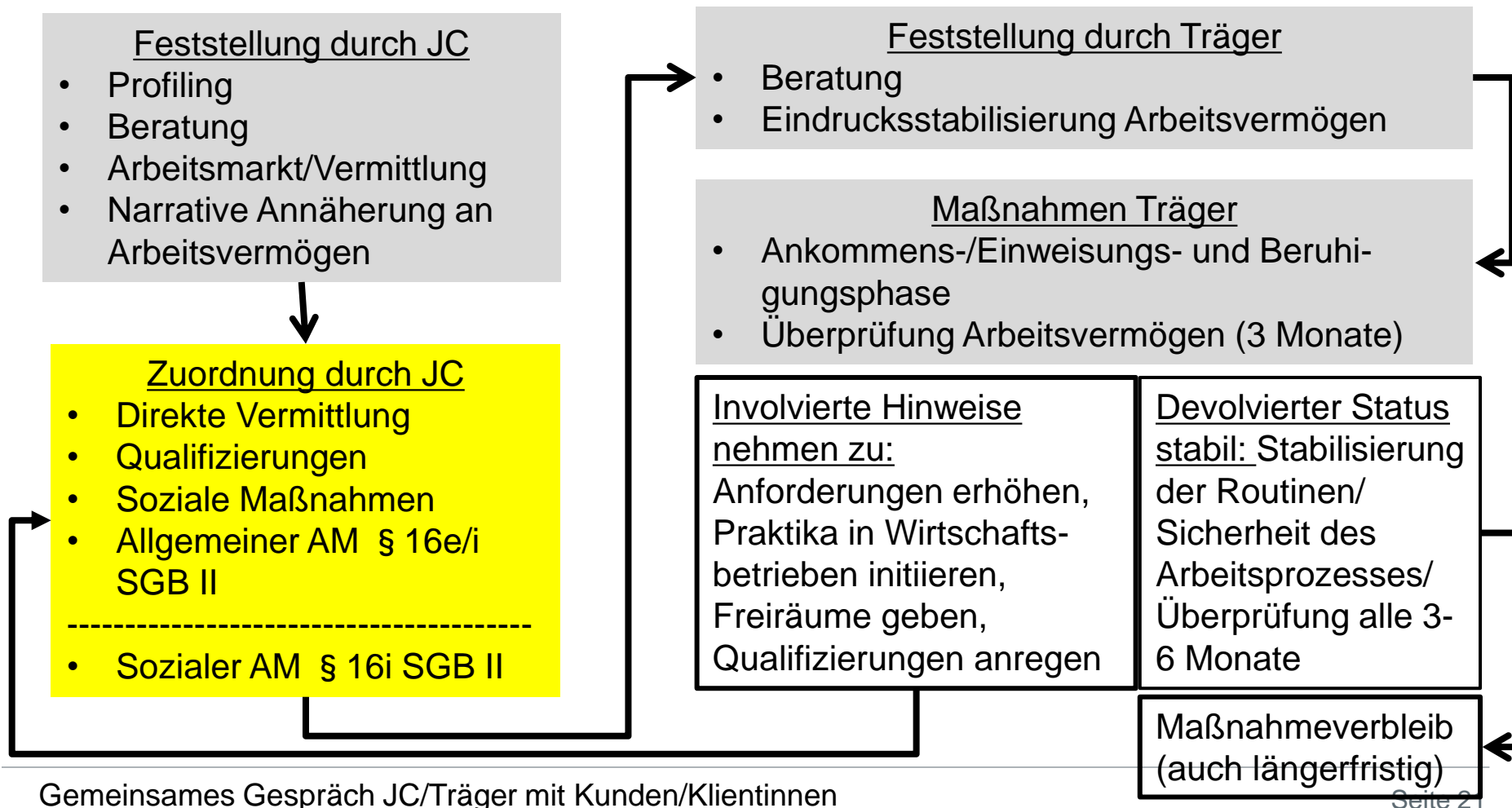
HERZ-
LICHEN
DANK

Literaturhinweise:

- Achatz, J.; Trappmann, M. (2011): Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung. Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Arbeitsmarktbarrieren. IAB-Forschungsbericht 02/2011. Nürnberg
- Antonovsky, A. (1997): Salutogenese: Zur Entmystifizierung der Gesundheit (Forum für Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis) Sondereinband. Tübingen: dgvt Verlag
- Göckler, R./ Mayer, T./ Plankensteiner, A. (2016): Endbericht zur Evaluation SINUS - Sinnvoll und Sozial -. Ein Projekt zur ganzheitlichen und umfassenden Betreuung und Unterstützung von langzeitarbeitslosen Menschen nach § 16 a, Nr. 3 SGB II im Landkreis Konstanz. Im Auftrag des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg. Stuttgart [<http://www.ifas-stuttgart.de/index.php/projekte1/aktuelle-projekte1/172-sinus-sinnvoll-und-sozial>]
- Halbmayer, E.; Salat, J. (2011): Qualitative Methoden der Kultur- und Sozialanthropologie. Wien
<https://www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/qualitative/qualitative-46.html>
- Klingert, I.; Lenhart, J. (2017): Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen. IAB-Forschungsbericht 03/2017. Nürnberg
- Pfeiffer, Sabine; Hacket, Anne; Ritter, Tobias; Schütt, Petra (2008): Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. Empirische und theoretische Ergebnisse der SGB-II-Evaluation. München: ISF München. [<https://www.sabine-pfeiffer.de/files/downloads/Pfeiffer-ua-2008-Arbeitsvermoegen-Arbeitslosigkeit.pdf>]
- Pfeiffer, S. (2004): Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien
- Pfeiffer, S.; Hacket, A.; Ritter, T.; Schütt, P. (2008): Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. Empirische und theoretische Ergebnisse der SGB-II-Evaluation. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. – ISF München. Download: www.isf-muenchen.de/pdf/Arbeitsvermoegen_und_Arbeitslosigkeit.pdf
- Pfeiffer, Sabine; Hacket, Anne; Ritter, Tobias; Schütt, Petra (2009): Arbeitsvermögen in Zeiten des SGB II - Zwischen Reproduktion und Erosion. In: Seifert, Hartmut; Struck, Olaf (Hg.): Arbeitsmarkt und Sozialpolitik - Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 167-188.
- Pfeiffer, S.; Ritter, T.; Schütt, P.; Hillebrand-Brem, C. (2017): BETRIEB LERNEN. Die Bedeutung dualer Berufsausbildung und organisationalen Arbeitsvermögens. Hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung, 40476 Düsseldorf [https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_366.pdf]
- Rosenthal, G. (1995): Erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen. Campus, Frankfurt am Main / New York
- Schütt, Petra; Ritter, Tobias; Pfeiffer, Sabine; Hirseland, Andreas (2011): Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen: Organisationsbezogenes Arbeitsvermögen als Faktor für Beschäftigungsfähigkeit. In: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 20(4), S. 277-291.
- Seligmann (2016): Erlernte Hilflosigkeit. Weinheim/Basel: Beltz-Verlag
- Völzke, R. (2016): Biografisch-narrative Beratung im Lebenslangen Lernen. In: Wiltrud Giesecke/Dieter Nittel (Hrsg.): Handbuch pädagogische Beratung über die Lebensspanne, Weinheim Basel: Beltz Verlag, S. 457–467

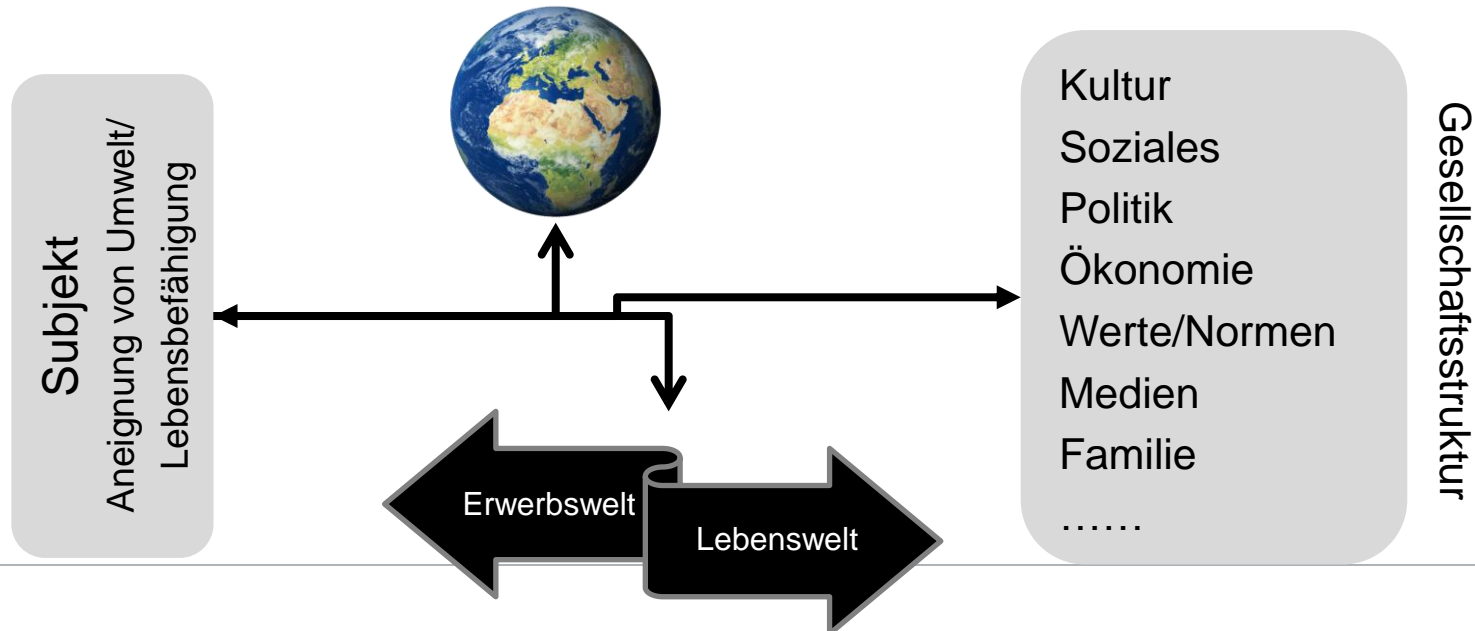
Back up

Grafische Darstellung der Beratungs- und Betreuungsarbeit im Jobcenter und bei den Beschäftigungsträgern im Rahmen § 16i SGB II



Eine Definition

- „Das Arbeitsvermögen adressiert individuelle Kompetenzen jenseits zertifizierbarer Qualifikationen, es bezieht systematisch Leiblichkeit und sinnliche Tätigkeit ein, und es verbindet kategorial die Ebenen von Subjekt und Welt, Subjekt und Struktur, Erwerbs- und Lebenswelt“ (Pfeiffer et al. 2008, S.171).



Auftrag des Gesetzgebers (Auszug Begründung zum § 16i SGB II)

„Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung hat die Aufgabe, die Aufnahme des Arbeitsverhältnisses zu begleiten, das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren und vorzeitige Abbrüche zu verhindern. Zudem sollen im Rahmen der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung **regelmäßig die Integrationsfortschritte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überprüft und Übergänge in ungeforderte Beschäftigung sowohl während der laufenden Förderung** als auch zu deren Ende unterstützt und begleitet werden.

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung soll in der Regel in einzelfallbezogenen Kontaktgesprächen erfolgen, die nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auch während der Arbeitszeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in den Räumlichkeiten des Betriebs oder am Arbeitsplatz stattfinden können. Bestandteil der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung sollen auch die betrieblichen und sozialen Anforderungen sein, die der Arbeitgeber an sein Personal stellt. (Entwurf S.19).

3. Erfassung von organisationalem Arbeitsvermögen

Umwelt

- Kunden, Branche, Arbeitsverwaltung/ Maßnahme(-träger), Zufall/Schicksal

Arbeit

- Aufgaben, Einbindung in Organisation, Prozess, Kooperation

Arbeitskraft

- Leistung, Kontrolle, Status/Position

Person

- Lernbereitschaft, Berufsverständnis, Identifikation, Flexibilität, Belastbarkeit, Selbstwahrnehmung/-einschätzung

Organisation

- Formaler Aufbau, Führungskultur, Kollegialität, Vorgesetzte, Steuerung

(Quelle: Schütt et al. 2011, S.280)

Konzept Arbeitsvermögen

„Das Konzept lässt sich folgendermaßen umreißen (...): Arbeitsvermögen

- basiert philosophisch-anthropologisch auf der Annahme, dass der Mensch als Gattungswesen sich Welt im täglichen Tätigsein aneignet und gestaltet - in diesem weiten Sinne ist Arbeit dem Wesen des Menschen immanent;
- ist das Potenzial, das die Herstellung von Arbeitskraft (als Ware am Arbeitsmarkt) ermöglicht;
- umfasst neben den formalisierbaren auch alle leiblichen, impliziten und nicht-formalisierbaren Fähigkeiten zur Aneignung von Welt;
- entsteht in der Aneignung von Welt, d. h. im handelnden Umgang mit deren Mitteln, Gegenständen und Organisationsformen;
- braucht die Aneignung von Welt, da es keine intrapersonale Fähigkeit, sondern die Verschränkung von Welt und Subjekt ist;
- begreift Arbeit als identitätsstiftende, genuin menschliche Tätigkeit innerhalb wie außerhalb von Erwerbsarbeit.“ (Pfeifer et al. 2017, 42f.)

Organisationales Arbeitsvermögen

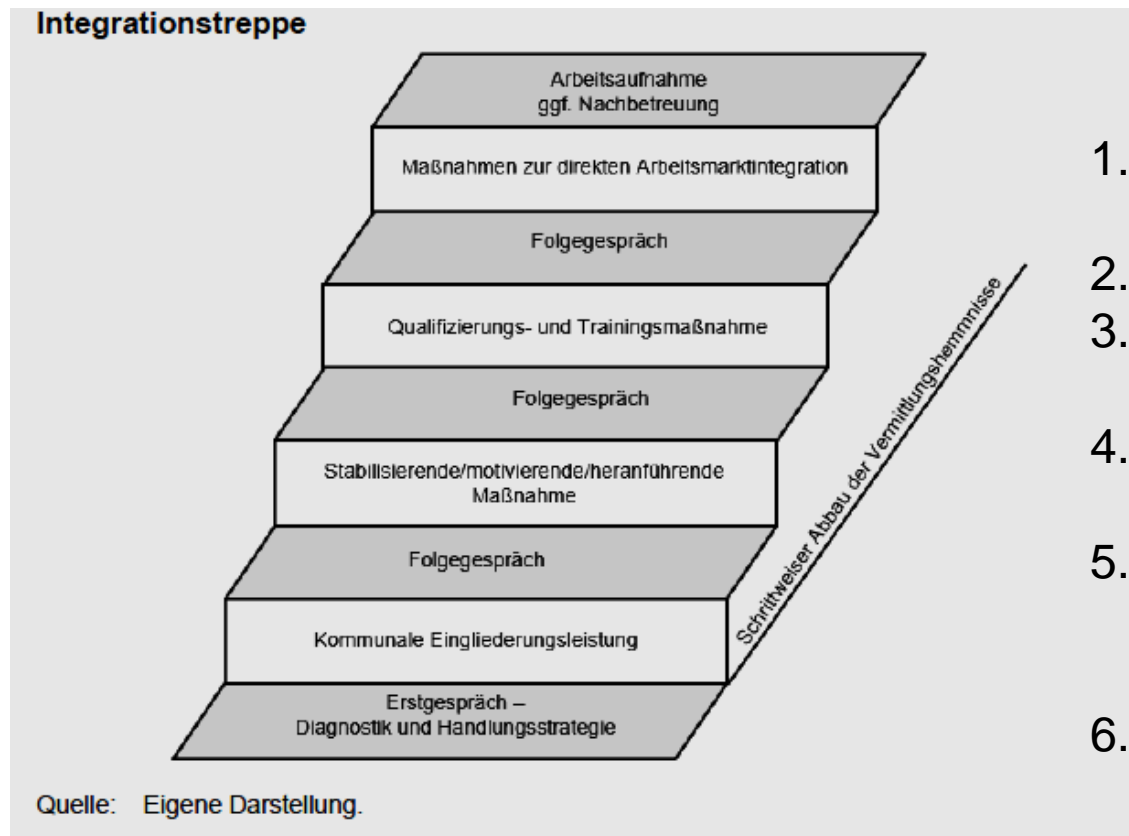
„Was wir gefunden haben, nennen wir bewusst organisationales Arbeitsvermögen. Es handelt sich um eine **Kompetenz des Subjekts, nicht der Organisation**. Wir haben es zwar mit einer individuellen Kompetenz zu tun, diese aber entwickelt sich in tätiger Auseinandersetzung mit einer Erwerbsorganisation.

Organisationales Arbeitsvermögen ist die aufgeschichtete Fähigkeit zur subjektiveren Aneignung erwerbsweltlicher Organisationsstrukturen in all ihren Facetten (Hierarchie, Marktbezug, Kooperation, Leistung etc.) und in Bezug auf die eigene agierende Rolle (als Arbeitskraft und Kollege etc.)“

Aus dem empirischen Material tritt deutlich die Bedeutung organisationalen Arbeitsvermögens hervor. Diese Fähigkeit spielt nicht nur für den Übergang in den Arbeitsmarkt eine herausragende Rolle, sondern vor allem für den Verbleib.

Organisationales Arbeitsvermögen ist eine Fähigkeit, die innerhalb der Maßnahmen aktivierender Arbeitsmarktpolitik keine systematische Berücksichtigung findet. Gleichzeitig geht es um eine Anforderungsstruktur, die kaum außerhalb „echter“ Erwerbsarbeit simuliert werden kann.“ (aus Präsentation Pfeifer 2012).

Maßnahmenstrategie zur Beendigung der LZA



AMP Instrumente

1. (Eingangs-)Beratung (Profiling/Assessment)
2. Instrumente des § 16a/BuT
3. Maßnahmen der öffentlichen geförderten Beschäftigung
4. i.w.S. qualifizierende Angebote
5. Vermittlungsunterstützende Instrumente (Vermittlungsbudget)
6. Vermittlung

Quelle: Klingert/Lenhardt 2017, S. 23

Arbeitsvermögen: Zusammenhang mit Kompetenzen oder Beschäftigungsfähigkeit

„Wir legen mit dem Konzept des Arbeitsvermögens also bewusst den Fokus auf Fähigkeiten, begreifen diese jedoch als querliegend zu Ansätzen der Beschäftigungsfähigkeit (....) oder kompetenzbezogenen Ansätzen (...). Während diese Ansätze individuelle Fähigkeiten überwiegend in Form einer Zweiteilung von fachlichen und sozialen Kompetenzen operationalisieren (...), fokussiert das Konzept des Arbeitsvermögens auf informelle und implizite, habituelle und körpergebundene Fähigkeiten, die sich sowohl im fachlichen Umgang mit den Mitteln und Gegenständen der Arbeit als auch in sozialen Beziehungen mit Kundschaft, Kolleg/-innen oder Vorgesetzten zeigen“ (Pfeiffer 2017: 27).

Arbeitsvermögen und Langzeitarbeitslosigkeit

„Wesentliche Ergebnisse der ersten Projektphase zeigten: Das in der und für die Erwerbswelt entwickelte Analysekonzept des Arbeitsvermögens ist auch jenseits von Erwerbswelt tauglich. Die Lebenswelt bietet eigene und spezifische Ressourcen für den Erhalt und die Neugenese von Arbeitsvermögen. Es gibt daher kein Nicht-Arbeitsvermögen oder gar eine vollständige Erosion von Arbeitsvermögen. Arbeitsvermögen bewegt sich auf einem Kontinuum von devolviert – involviert“.

Eine weitere Fragestellung ergab sich aus Sicht der Wissenschaft und aus der Praxis der Arbeitsvermittlung: Wie erklärt sich, dass teils formal gut qualifizierte Arbeitslose wiederholt Anschluss in den – teils sogar ersten – Arbeitsmarkt finden, dort aber nur wenige Monate verweilen und immer wieder „raus“ fallen? In diesen Fällen scheint also die Marktgängigkeit der Arbeitskraft ausreichend, irgendetwas aber läuft in der Aneignungs-Genese-Dimension zwischen Erwerbswelt und Arbeitsvermögen falsch. Entweder stimmt die Passförmigkeit hier nicht, oder sie kann nicht hergestellt werden, oder: das Theorem des Arbeitsvermögens erklärt doch nichts.“ (aus Präsentation Pfeifer 2012)