HypnoSalon
Frauke Niehues | Manfred Prior

Prof. Ute Klehe und Katja Wehrle:

„Erfolgreiche Selbstregulationsstrategien Geflüchteter bei unfreiwilligen beruflichen Übergängen, beruflichen Traumata und Identitätsbedrohungen“

JLU
NEUE WEGE. SEIT 1607.

JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIESSEN

Erfolgreiche Selbstregulationsstrategien Geflüchteter bei unfreiwilligen beruflichen Übergängen, beruflichen Traumata und Identitätsbedrohungen

Startpunkt

„[In Syrien] ich brauchte nicht so viel zu denken. Das ist alles so einfach gelaufen. Ich habe mein Studium absolviert. ... Ich hatte ein Angebot bekommen in der Abteilung Leiter zu werden. ... Ich hab mir nicht viele Gedanken machen müssen.

Jetzt ist es ganz anders. Ich muss so sehr breit denken. Ich habe viel darüber nachgedacht, ob ich vielleicht auf einmal gezwungen werde, meinen Bereich zu wechseln, ... wenn es bei mir dauert eine Stelle zu finden. ... Meine Gedanken gingen in alle Richtungen. An die Dinge hat man vorher nicht gedacht. So bin ich ernster geworden.“

Said (36)

Fragestellungen

Im Gastland werden Geflüchtete mit schwierigen Situationen konfrontiert. Was bedeutet das für …:

1. … sie selbst und ihr **fundamentales Selbstverständnis**?
2. … die **beruflichen Möglichkeiten**, die ihnen offenstehen?
3. … ihre **Selbstregulation** und ihr **berufliches Anpassungsverhalten**?

Heutiger Ablauf

1. Datenüberblick
2. Studienkontext
3. Verlust des Selbst und von Sinnhaftigkeit
4. Schwierigkeiten der Selbstregulation
5. Karriereanpassung
6. Coping mit Identitätsbedrohungen
7. Psychologisches Wachstum
8. Erleben und Erschaffen sinnhafter Arbeit
9. Diskussion

Datenüberblick

Vier qualitative Studien:

- **Studiendesigns und -analysen:**
  - Semistrukturierte Interviews
  - Interpretative qualitative Vorgehensweise (Merriam, 2009; Sandberg, 2005)
  - Thematische Analyse (Braun & Clarke, 2006, 2022)
  - NVIVO11

Studie 1: Identität	Studie 2: Karriereanpassung	Studie 3: Selbstregulation	Studie 4: Sinnhafte Arbeit
***N* = 31 Geflüchtete** • Aus Syrien, Afghanistan, Irak, Libyen, Kosovo und Ghana • Aufenthalt in DE: ~ 3 Jahre • Arbeitserlaubnis: ~ 2 Jahre	***N* = 36 Geflüchtete** • Aus Syrien, Afghanistan, Irak, Libyen, Kosovo, Georgien und Iran • Aufenthalt in DE: ~ 3 Jahre und 7 Monate • Arbeitserlaubnis: ~ 3 Jahre	***N* = 38 Geflüchtete, 27 Agenturmitarbeitende/ Betreuende, 37 Arbeitgebende** • Aus 11 Ländern (18 Personen aus Syrien) • Aufenthalt in DE: ~ 4 Jahre und 1 Monat • Arbeitserlaubnis: ~ 2 Jahre und 3 Monate	***N* = 24 Geflüchtete (2 Wellen mit 1 Jahr zwischen den Interviews)** • Aus Syrien, Afghanistan, Irak, Iran, Libyen und Kosovo • Aufenthalt in DE zu T2: ~ 3 Jahre • Arbeitserlaubnis zu T2: ~ 2 Jahre und 9 Monate

Studienkontext

- Fluchtmigration - Höchste seit Jahrzehnten

- **Deutscher Arbeitsmarkt:**
  - Stark formalisierter und bürokratisch institutioneller Kontext
  - Hohe berufliche Spezifität und hohe Prinzipien für Bildung und Akademisierung (Baethge & Wolter, 2015; Hillmert, 2006)
  - Deutsch als Arbeitssprache

  - **Voraussetzungen für Arbeitnehmende**
    - Gute Deutschkenntnissen
    - Formale Zeugnisse und Qualifikationen
    - *Schwierig, denn beides fehlt Geflüchteten häufig*

Kontextspezifische Barrieren für die Arbeitssuche Geflüchteter

- **Kontext mit fremden Anforderungen, Machtstrukturen und beruflichen Skripten** (cf. Barley & Tolbert, 1997)
  - Prägend für die Selbstregulation Geflüchteter & Interpretation ihrer Verhaltensweisen durch Einheimische
    - Verhalten, das zu Hause angemessen war, kann nun unangemessen erscheinen
  - Kann die Integration von und die Unterstützung für Geflüchtete beeinträchtigen (Wagner & Heatherton, 2015)

- **Übergeordnete Barrieren:**
  - **Grundsätzliche Unsicherheiten** (z.B. Aufenthaltsrecht)
  - **Das Gefühl, Zeit verloren zu haben oder zu verlieren**
  - **Soziale Isolation**
  - **Fehlende persönliche Ressourcen** (z.B. Sprache)

- Geflüchtete oft mit geringen / erschöpften Ressourcen
- Bedrohung einer ihrer letzten verbliebenen Ressourcen: **Ihre Identität**

Verlust des grundlegenden Verständnisses ihrer Selbst

„Ich wollte mein Land nie verlassen. ... Ich habe das Gefühl, dass ich behindert bin. ... Warum bin ich hier? ... Ja, ich habe mich verloren. ... Hier in Deutschland bin ich jetzt älter, trotzdem kann ich mich nicht ertragen. ... In meinem Land habe ich ein Gefühl, habe ich die Leute, Bekannte, aber ich habe gar keine Zukunft. Dagegen hier in Deutschland, habe ich alles, aber ich habe gar kein Gefühl.“

Dakhil (25)

Arbeitsbezogene Identitätsbedrohungen

Identitätsbedrohungen

Inkongruenz zwischen existentiellen Annahmen, die Menschen über sich selbst und ihre Realität besitzen

–

Potentieller Schaden für den Wert, die Bedeutung und/oder die Umsetzung einer Identität

(Petriglieri, 2011)

- **Bedrohte Identitäten:**
  - Ungültigmachen einer bestehenden Identität
- **Bedrohliche Identitäten:**
  - Auferlegte negative Identitäten (z. B. Stigma)
- **Gefährdung von Identitätsbedürfnissen / -motiven** (Eilam & Shamir, 2005; Ashforth & Schinoff, 2016)
  - Selbstwert
  - Selbstdistinktheit
  - Selbstkontinuität
  - Selbstkontrolle
  - Soziale Zugehörigkeit

Arbeitsbezogene Identitätsbedrohungen
Bedrohte Identitäten

- **Bedrohte Identitäten**
  - Bedrohungen für den Einstieg
    - Gesetzgebung und lokale Berufs-/Aufenthaltsbestimmungen
    - Fehlender Nachweis formaler Qualifikationen
    - Fehlende Anerkennung von Zeugnissen
    - Arbeitslosigkeit oder berufliche Herabstufung
  - Bedrohungen für den Verbleib
    - Unsichere Zukunft
  - Bedrohungen der Zugehörigkeit
    - Soziale Einsamkeit und fehlende soziale Zugehörigkeit
    - Soziale Segregation und Sprachbarrieren
    - Nicht arbeitsbezogene Identitäten (z. B. Familienversorger)

Identitätsbedrohungen

Inkongruenz zwischen existentiellen Annahmen, die Menschen über sich selbst und ihre Realität besitzen

–

Potentieller Schaden für den Wert, die Bedeutung und/oder die Umsetzung einer Identität

(Petriglieri, 2011)

= Bedrohung von Selbstwert, -distinktheit, -kontrolle und –kontinuität sowie sozialer Zugehörigkeit

Arbeitsbezogene Identitätsbedrohungen
Bedrohliche Identitäten

- **Bedrohliche Identitäten**
  - Allgemeines Stigma, Geflüchtete:r / Ausländer:in zu sein
  - Wenn sie nicht arbeiten: „Sozialhilfe-Schmarotzer:in“
  - Wenn sie arbeiten: Billige Arbeitskräfte und berufliche Austauschbarkeit

Identitätsbedrohungen

Inkongruenz zwischen existentiellen Annahmen, die Menschen über sich selbst und ihre Realität besitzen

–

Potentieller Schaden für den Wert, die Bedeutung und/oder die Umsetzung einer Identität

(Petriglieri, 2011)

= Bedrohung von Selbstwert und –distinktheit sowie sozialer Zugehörigkeit

Verlust und Fehlen von Sinnhaftigkeit im Gastland

- **Geflüchtete verlieren in der Umsiedlung die Verbindung zu sich selbst und zu anderen Menschen**

- **Verlorene Verbindung zu sich selbst**
  - **Vergangenes und gegenwärtiges Selbst**
    - Das Gefühl haben, Nichts mehr zu sein
    - Diskrepanzen zwischen dem gegenwärtigen Selbst und dem vergangenen Selbst erkennen
    - Erkennen, dass vergangene Entscheidungen das Selbstgefühl gefährden
    - Sich mit lokalen beruflichen Erwartungen konfrontiert sehen
    - Das Gefühl haben, Zeit verloren zu haben
    - Abhängig sein und Kontrolle verlieren
  - **Das zukünftige Selbst aus den Augen verlieren**
    - Das Gefühl haben, nicht in der Lage zu sein, die eigene berufliche Entwicklung zu zeigen und zu beweisen
    - Es für unmöglich halten, auf den eigenen bisherigen beruflichen Entscheidungen aufzubauen
    - Einer unsicheren Zukunft ausgesetzt sein
- **Verlorene Verbindung zu Anderen**
  - Fehlende Verbindungen zu anderen Menschen im Herkunftsland – Trennung von der eigenen Familie
  - Fehlende Verbindungen zu anderen im Aufnahmeland – Trennung von den Einheimischen
  - Verlorene Gelegenheiten, beizutragen – Wahrnehmung begrenzter Möglichkeiten, etwas zu bewirken

Schwierigkeiten der Selbstregulation

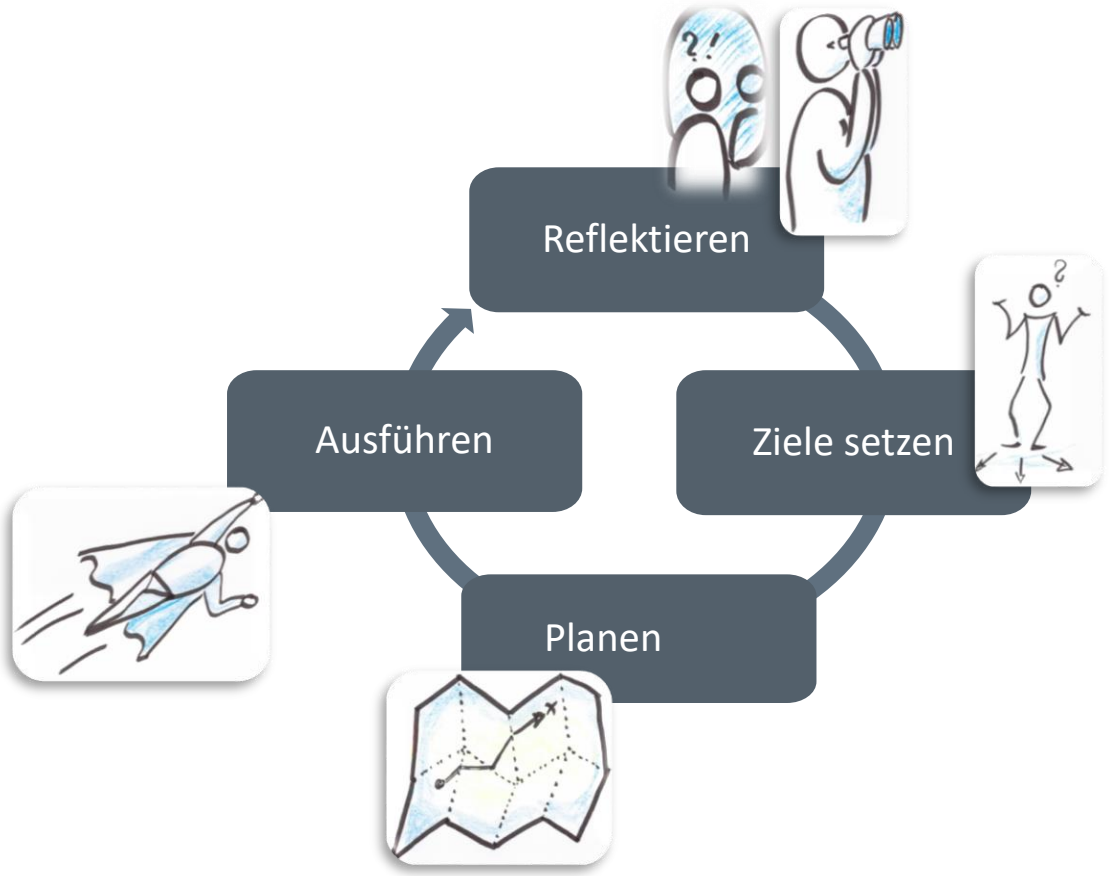
„Es ist ... der Wille [und] die Motivation, sich irgendwie hier zurechtzufinden, sich an die Bedingungen anzupassen. ... Es liegt letztendlich an der Eigeninitiative der Menschen, ob jemand es schafft, für das Problem, dass er gerade hat, irgendwie eine Lösung zu finden. ... Es gibt tausend Möglichkeiten, Probleme zu lösen, ... aber die ***Motivation, irgendwie Lösungen zu finden*** *und auch den* ***Mut, sich darum zu kümmern****, das bringen halt einige Menschen mit und bei anderen Menschen ist es eine hohe Herausforderung, damit umzugehen."*

Beth (28, Jobcoach)

„[Geflüchtete] bleiben arbeitslos. ... ***Man wird blockiert, man kann nichts mehr machen****. ... Ich glaube,* ***wenn man so passiv ist, wird man psychisch krank****. Wenn man immer im Kreis läuft und nicht aus eigener Kraft rauskommen kann. ... [Geflüchtete denken:] 'Ich kann meinen Beruf nicht finden,* ***meine Ziele [und] meine Träume sind alle weg. Alles, was ich aufgebaut habe, ist weg****.' ...* ***Wenn man versucht und versucht und versucht und nicht weiterkommt, wird man schwach und klein****."*

Serbast (26, Geflüchteter)

Selbstregulation



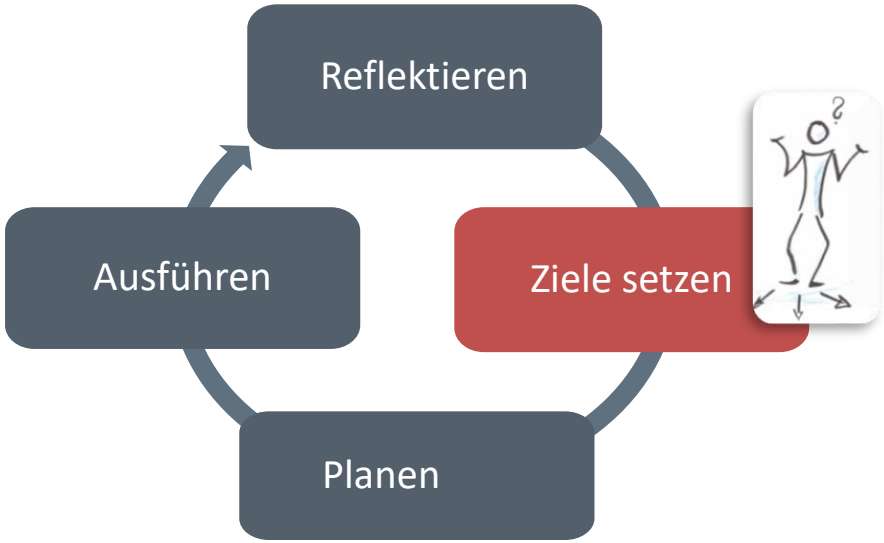
Unterregulation

Misregulation

Überregulation

Keine Möglichkeit der Regulation

Selbstregulation - Zielsetzung



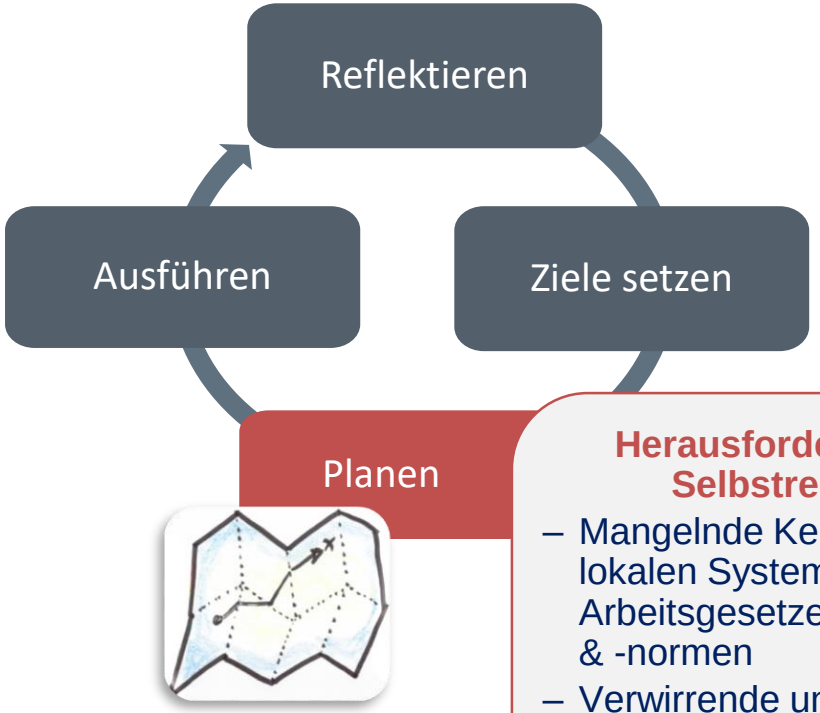
Herausforderungen für Selbstregulation

- Strukturelle Probleme (Akkreditierung, Altersnormen, …)
  - Unterschiedliches System von Berufs-ausbildung und Bildungsanforderungen
  - Fehlende formale Qualifikationen und Bescheinigungen
- Niedriglohnsektor nicht besser als ALG II
- Von außen auferlegte Ziele
- existentielle Zwänge (Geld, Aufenthaltsgenehmigung)
- Unterschiedliches Verständnis von und Assoziationen mit bestimmten Berufen

- Keine Karriereziele setzen
- Kompromisse bei entfernten Zielen zugunsten von leichteren o. dringlicheren, aber weniger attraktiven Alternativen

- Ziele sind unrealistisch
- Ziele passen nicht zu lokalen Gegebenheiten

Selbstregulation - Planung



Herausforderungen für Selbstregulation

- Mangelnde Kenntnis des lokalen Systems, der lokalen Arbeitsgesetze, -vorschriften, & -normen
- Verwirrende und inkonsistente Bürokratie
- Mangelnde Sprachkenntnisse

- Nicht mit klarem Plan an die Zielverfolgung herangehen
- Die Arbeitssuche willkürlich planen
- Versäumnis, die eigenen Ziele hierarchisch zu organisieren

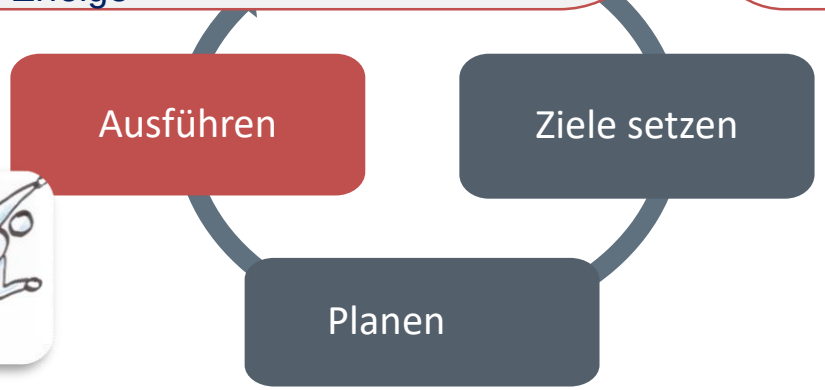
- Zielverfolgung via Strategien von zuhause
- Schwierigkeiten, relevante Informationen zu erhalten

Selbstregulation - Handlungsausführung

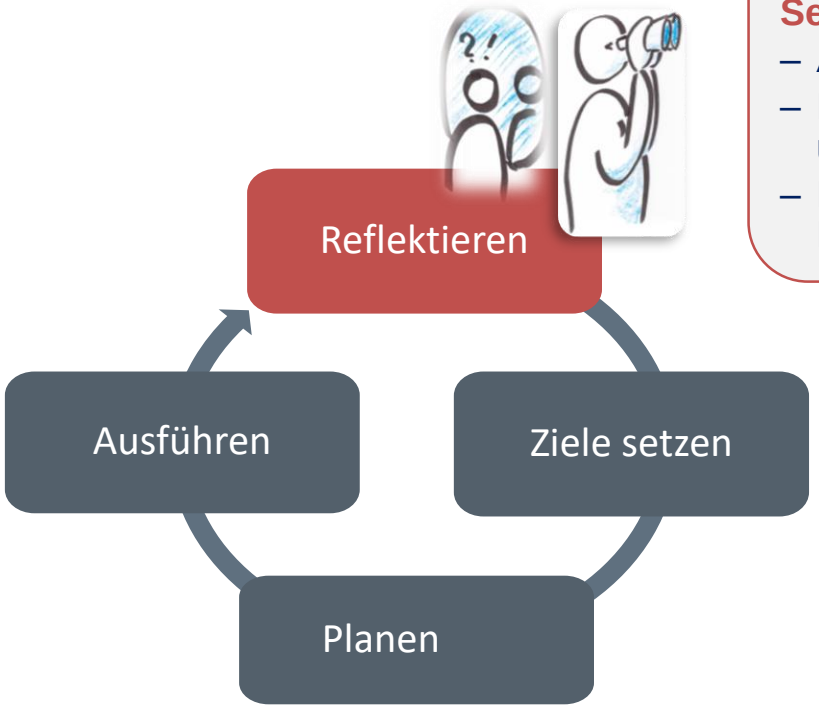
Herausforderungen für Selbstregulation

- Schwierige Alltagssituationen
- Unsicherer Aufenthaltsstatus, der die Investition der Arbeitgeber in Frage stellt
- Bewusstsein, Arbeitgebenden zusätzlichen Ärger zu bereiten
- Mangel an Kontrolle
  - Obligatorische Programme
  - Abhängigkeit von Freiwilligen
  - (Bürokratische) Vorschriften, die Flüchtlinge zur Untätigkeit verdammen
- Gefühle des Misstrauens & sich beweisen müssen
- Ausbleibende Erfolge

- Unterschätzung der erforderlichen Anstrengung
- sich zu sehr auf soziale Unterstützung verlassen
- Eigentliche Ziele nicht schützen können
- Motivation kann auf Dauer (o. auch nach Erfolg) nicht aufrechterhalten werden → Unterregulation im Laufe der Zeit, Aufgeben
- Angst & Überregulation in Interviews, bei Arbeit
- Was nach „Untätigkeit“ aussieht, kann Überregulation sein oder Bürokratie



Selbstregulation - Reflexion



Herausforderungen für Selbstregulation

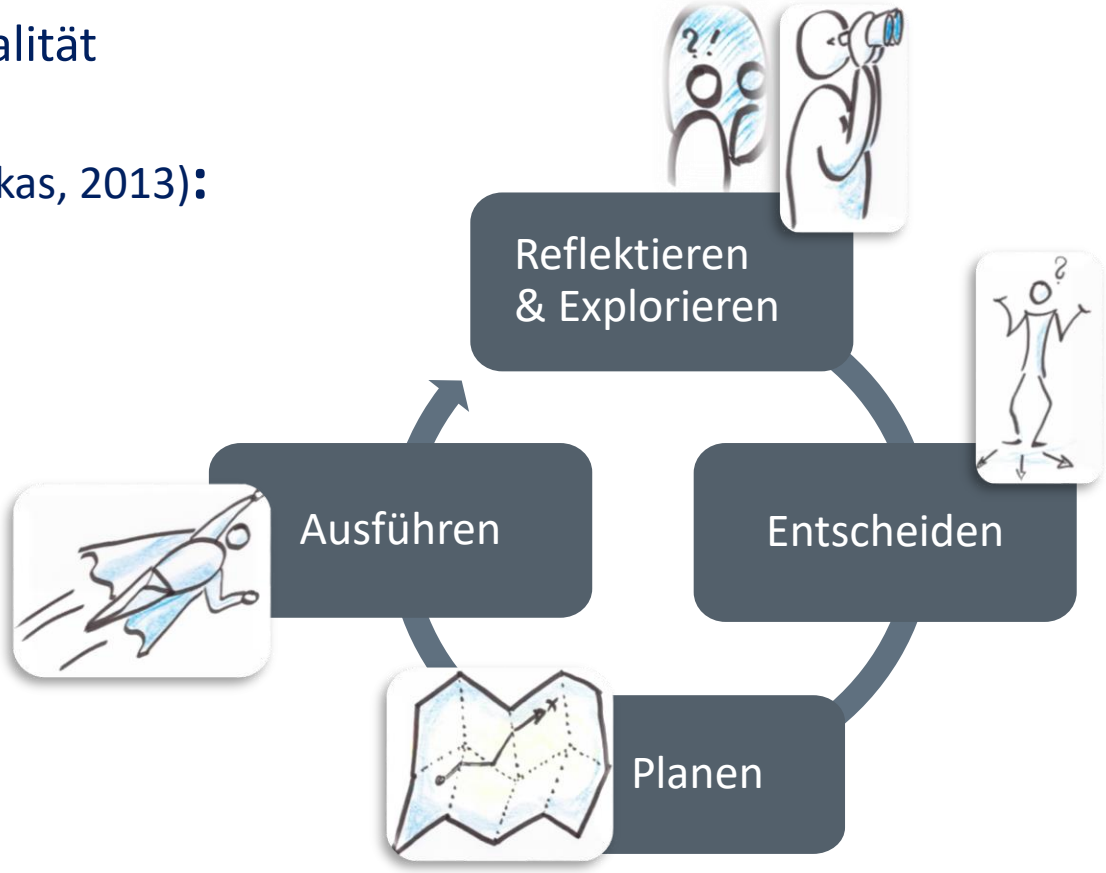
- Abhängigkeit von Helfenden
- Mangel an positiven Erfahrungen und/oder Feedback
- Mangelnde Kenntnis zur Einordnung von Informationen

- Nicht oder zu spät reflektieren
- Schwierigkeiten der Attribution (woran lag es?)
- Rumination
- Negative Selbstbewertung
- Mangel an Lernen
- Zu viel Verlass auf soziale Unterstützung

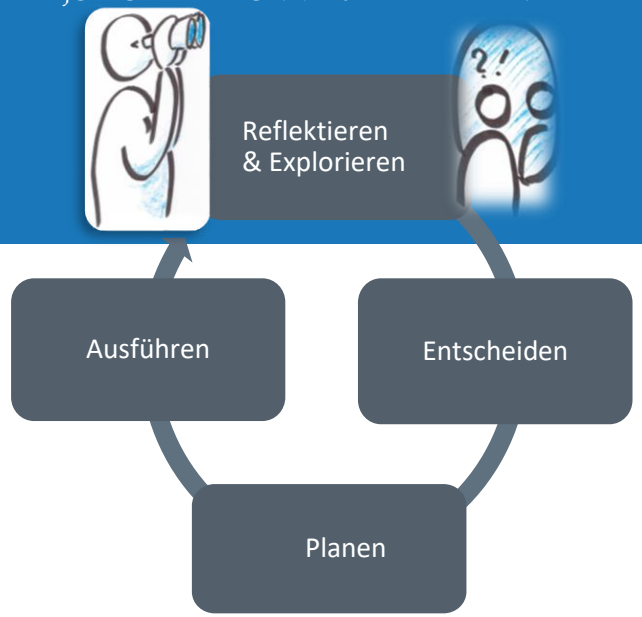
Karriereanpassung (I / V)

- **Bei regulären Arbeitssuchenden:**
  - Arbeitssuche → Arbeitsstatus, nicht Qualität

- **Karriereanpassungsverhalten** (cf. Savickas, 2013)**:**
  - Neugierde: Exploration
  - Kontrolle: Entscheiden
  - Voraussicht: Planung
  - Selbstvertrauen: Selbstwirksamkeit



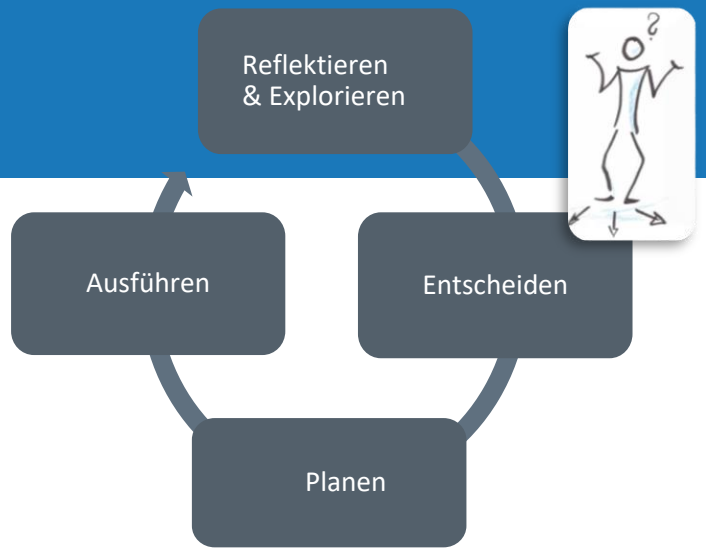
Karriereanpassung (II / V)



Explorieren des Selbst und der Umgebung

- **Wissen, was exploriert wird**
  - Frühere berufliche Laufbahn
  - Neue berufliche Vorstellungen
  - Alte Berufsträume wieder aufleben lassen
    - *Ich dachte, wenn ich sowieso einen Neuanfang machen muss, wieso wechsel ich nicht zu meinem Lieblingsbereich?* (Said, 37)
- **Wege finden, um zu explorieren**
  - *„Ich denke immer darüber nach, wie ich in meinem Job Erfahrung bekommen kann. Wie kann ich etwas lernen für meine Zukunft? Ich sehe meine Arbeit wie eine Ausbildung.“* (Chakib, 26)
- **Was hilft:** Reiche Bildungs- und Arbeitsmöglichkeiten & Chancen

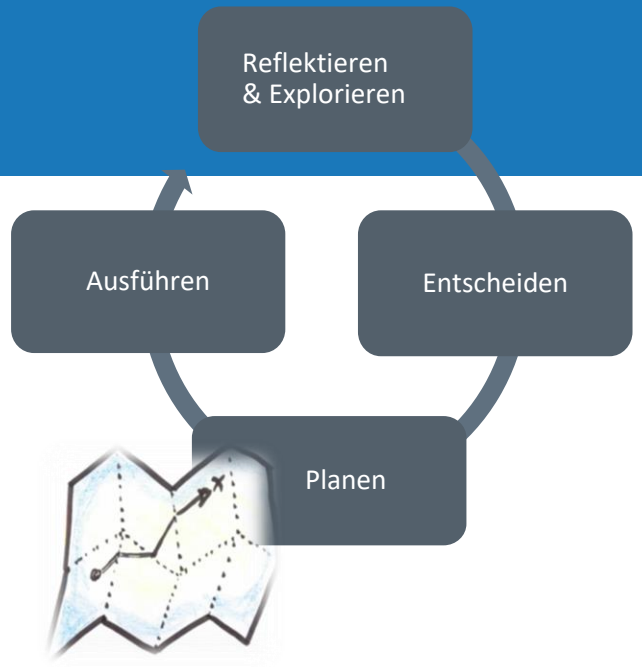
Karriereanpassung (III / V)



Kontrolle annehmen, Entscheidungen treffen

- **Weitermachen** (Unsicherheiten ignorieren, Verantwortung übernehmen)
  - *„Ich mag das Gefühl nicht, ein Opfer zu sein. ... Ich versuche immer, aktiv zu sein, ... ein [Akteur] zu sein."* (Zarif, 27)
- **Bewusst hilfreiche Emotionen und Gedanken priorisieren** (Emotionen kontrollieren, wertschätzen)
- **Einen Beitrag leisten** (zurückgeben, anerkannt werden)
  - *„Es ist wichtig für mich, eine gute Arbeit oder eine wichtige Arbeit zu haben. ... Dass ich wirklich etwas machen kann, das zählt. ... Dass ich weiß, das, was ich gemacht habe, war wichtig, ... hat etwas verändert; ... da war ich wichtig."* (Zarif, 27)
- **Was hilft:** Gefühl der Sicherheit & soziale Verbindungen

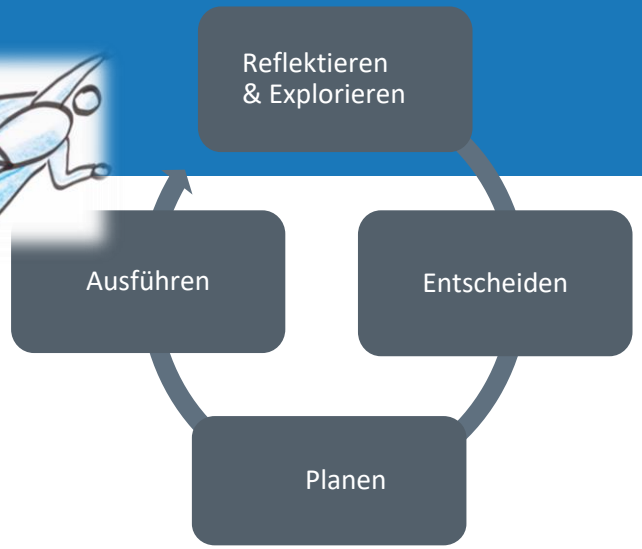
Karriereanpassung (IV / V)



Berufliche Pläne machen und anpassen

- **Ziele setzen**
  - Konkrete kurzfristige Ziele
  - Große / längerfristige Ziele
- **Vorbereiten auf die Zukunft**
  - Unsicherheiten ausblenden
  - Sich formale Zeugnisse erarbeiten / sichern
  - Arbeitserfahrung und lokale Glaubwürdigkeit sammeln / sichern
- **Was hilft:** Aufenthaltserlaubnis

Karriereanpassung (V / V)



Selbstsicherheit schützen und stärken

- *„Jeden Abend denke ich darüber nach, was passieren wird, also ob ich wirklich Erfolg haben werde an der Universität, ... oder ob ich mein Studium beenden kann. ... Ich habe Angst vor allem . ... Angst ist ein Gefühl, das mich immer begleitet.“* (Rakia, 22)
  - **Über Errungenschaften reflektieren**
    - Sich selbst an das Erreichte erinnern
    - Anderen das Erreichte / die eigenen Erfolge vermitteln
  - **Durchhalten**
    - Schwierigkeiten aktiv angehen
    - Weiter lernen
  - **Was hilft:** Bewusstsein für Vorteile des Arbeitsmarktes, soziale Zugehörigkeit

Proaktive Prävention von Identitätsbedrohungen
Resourcing (Feldman & Worline, 2012)

- **Alltägliches in Ressourcen verwandeln**

  - **Zufällige Begegnungen in soziale Ressourcen verwandeln**
  - **Proaktiv Chancen erkennen und schaffen**
  - **Umgehen von Barrieren, die die Integration behindern**
    - *„Viele Nächte habe ich geweint. Weil ich wollte lernen, glaub mir. Ich habe die Schule gemocht. Ich wollte einfach viel lernen. Und das konnte ich nicht. ... Dann bin ich sofort **zu einer Berufsschule gegangen, ohne Sprachkurs**. Ich habe einen Dolmetscher mitgenommen, einen irakischen Jungen. ... Ich bin ganz von mir alleine aus dorthin gegangen, weil es gab noch immer den Gedanken 'Schule'. ... **Ich wollte es versuchen.** ... **Es ist für mich besser**, direkt in einer Berufsschule mit Deutschen in einer Klasse zu sitzen, wo alle nur Deutsch sprechen. Wenn ich es dann doch nicht schaffe, bleibe ich sitzen, aber **trotzdem** lerne ich die Sprache besser als in der Sprachschule."*

(Salim, 29)

Coping mit Identitätsbedrohungen (cf. Petriglieri, 2011)

- **Identitätsschutz:**
  - Z.B. Betonung der positiven Unterscheidbarkeit oder Ablehnung von bedrohlichen Identitäten
- **Identitätsumstrukturierung:**
  - Z.B. Veränderung der Wichtigkeit oder Bedeutung der Identität oder Verlassen der Identität
- **Kombination aus Identitätsschutz und -umstrukturierung** (Kira & Klehe, 2016)
- **Identitätsbedrohungs-Jujitsu** (Kreiner & Sheep, 2009): Verhaltensweisen, die darauf abzielen, negative Bedrohungen in positive Bewegung umzuwandeln, um (1) die eigene bedrohte Identität zu bewahren und (2) verbesserte Beziehungen zwischen sich und seiner Umwelt aufzubauen
  - **Reframing der Bedrohung als Chance & Aufbau verbesserter Beziehungen zu denjenigen, die die Bedrohung darstellen**
  - *„Ich habe das [meine Vergangenheit] in der Schule erzählt. Der Lehrer ... und die Schüler haben mir Fragen gestellt. Ich wollte das gerne tun, denn die Leute kennen uns nicht. Dann gibt es keine Angst mehr bei ihnen, ... [denn] die Deutschen haben Angst."* (Bassam, 18)

Coping
Wer bin ich jetzt?
Wie kann ich mein Selbst schützen?
Wer könnte ich werden?

Indikationen für psychologisches Wachstum (I / II)

„Ich bin allein hier. Ich bin allein von Syrien nach Deutschland gereist, ohne Familie. ... Ich hatte Sorgen und Angst ..., aber danach habe ich mich hier in Deutschland stark gefühlt. Ich habe [es durch] sieben Länder geschafft. Dann kann ich auch alles schaffen.“

(Bassam, 18)

Indikationen für psychologisches Wachstum (II / II)

- **Persönliches Wachstum:** Die Entwicklung einer positiveren und reichhaltigeren persönlichen Selbstdefinition, die ein besseres Funktionieren in vielen Lebensbereichen ermöglicht

- **Karrierebezogenes Wachstum:** Die Entwicklung positiverer und reichhaltigerer arbeitsbezogener Selbstdefinitionen, die ein besseres Funktionieren in der Karriere und bei der Arbeit ermöglichen
  - *„Also ich habe jetzt einen Job und ich will den nicht verlieren. ... Ich bin glaub ich ein ganz anderer Mensch geworden, seitdem ich hier bin. Es hat alles sich geändert. ... Ich habe so viel in so kurzer Zeit erreicht. ... [Ich habe gelernt], dass ich fleißiger sein kann, als ich es war. Dass ich nicht so dumm bin, wie ich dachte. Also, ich meine nicht, dass ich dumm bin, sondern, dass ich gar keine Ahnung hatte. Ich habe hier gelernt, dass ich etwas machen kann, erreichen kann.” (*Xhamil, 19)

- **Weitere Hinweise bezüglich psychologischen Wachstums:**
  - Psychologisches Wachstum unabhängig von der Rückkehr in frühere Identitäten (cf. Zikic & Richardson, 2016)

- **Weiterführende Literatur:** Frankl (1963); Joseph und Linley (2005); Maitlis (2009, 2012, 2020); Tedeschi und Calhoun (1996, 2004, 2009); Tedeschi et al. (2017, 2018)

Sinnhafte Arbeit im Gastland

- *„Wenn man nicht arbeitet, hat man als Mensch, glaube ich, kein Ziel im Leben. Mit Arbeit ... hat man ein Ziel, das Leben hat Bedeutung, und man fühlt sich nicht so verloren.“*

  Nabil (39)

- **Geflüchtete erlangten durch vier Quellen ihre Sinnhaftigkeit zurück**
  - **Sinnhaftigkeit durch das Wiederherstellen einer Verbindung zu sich selbst**
    1. **Die Verbindung zwischen Vergangenheit und Gegenwart wiederherstellen**
    2. **Gestaltung eines zukünftigen Selbst**
  - **Sinnhaftigkeit durch wiedergewonnene Verbindungen zu Anderen**
    3. **Zugehörigkeit herstellen**
    4. **Einen Unterschied machen**

  - Schaffung von Synergien zwischen den Quellen, um Sinnhaftigkeit zu erfahren
  - Bei Spannungen: **Priorisierung**

Erschaffung sinnhafter Arbeit im Gastland (I / III)

- **Sinnhaftigkeit durch das Wiederherstellen eines Bewusstseins zu sich selbst**
  - **Die Verbindung zwischen Vergangenheit und Gegenwart wiederherstellen**
    - Die Verbindung zu dem, wer man einmal war, wiederherstellen
    - Dem eigenen Selbst treu bleiben
  - **Gestaltung eines zukünftigen Selbst**
    - Die Umsiedlung als Raum für die Gestaltung eines zukünftigen Selbst nutzen
    - Auf ein zukünftiges Selbst hinarbeiten
    - Aufbau der eigenen beruflichen Referenzen und Fähigkeiten
    - Erkennen von Wachstum im Laufe der Zeit
    - Zeit als Ressource nutzen

Erschaffung sinnhafter Arbeit im Gastland (II / III)

- **Sinnhaftigkeit durch das Schaffen von Verbindungen zu Anderen**

  - **Herstellung von Zugehörigkeit**
    - Herstellung von Verbindungen zwischen persönlichen und lokalen Werten
    - Bekämpfung von negativen Stereotypen
    - Positive Arbeitsbeziehungen und ein positives Arbeitsklima schaffen

  - **Einen Unterschied machen**
    - Hilfe für die eigene Gruppe
    - Menschen im Allgemeinen helfen
    - Einen Beitrag zu seiner neuen Gesellschaft leisten

Erschaffung sinnhafter Arbeit im Gastland (III / III)

Bei Spannungen zwischen der (Wieder-)Herstellung von Verbindungen zu sich selbst und zu anderen:

- **Setzen von Prioritäten**
  - *„Ich wollte vorwärts kommen. ... Die Deutschen haben das nicht verstanden. ... Ich bin nicht nach Deutschland gekommen, um zu Hause zu sitzen, ... ich bin gekommen, um meine Ziele zu erreichen. ... Ich bin eine Mutter und mir wurde gesagt, dass ich mich um mein Kind kümmern muss. ... Die Leute sagen: „Die Welt geht nicht unter, wenn ich Prüfungen verschiebe.“ ... Mein Studium ist sehr wichtig für mich. Damit habe ich bessere Chancen ... und das ist sehr wichtig für meine Familie, meinen Sohn. ... Ich bin Syrerin, keine deutsche Frau. ... Ich muss alles von vorne wieder aufbauen, ... damit ich eine bessere Zukunft kriege, ... für mein Kind, für meine Familie. ... Und ich bin mir ganz sicher, dass mein Kind dankbar sein wird, ... dass ich das getan habe.“*

(Gulalai, 28)

  - Konzentration auf das gegenwärtig dringendere Ziel vor der Verfolgung des langfristigen Ziels

JLU
NEUE WEGE. SEIT 1607.

JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIESSEN

Diskussion

Take-Home Message und Möglichkeiten zur Unterstützung eines erfolgreichen Übergangs Geflüchteter in das Gastland

Take-Home Message

- **Traumatisierungen hören nicht auf, wenn Menschen im Gastland ankommen**
  - Personen fühlen sich grundlegend in Frage gestellt und fundamental in ihrer Identität bedroht, z.B. aufgrund von ...
    - ... destabilisierten Lebensbereichen
    - ... langwierigen und unsicheren Arbeitssuchprozessen
    - ... vielfältigen und komplexen Bedrohungen sowie Karriereproblemen
  - Verlust der Verbindungen zu sich selbst und zu Anderen
- **Schwierigkeiten bei der Selbstregulation und adaptive Bewältigung dieser**
- **Geflüchtete als aktive Konstrukteure und Gestalter ihrer Arbeit**
  - *Hilfreich:* Aktives Coping mit Identitätsbedrohungen (z.B. Identitätsbedrohungs-Jujitsu und Resourcing), ‚Can do'- und optimistische Einstellung, Schutz der Identität sowie Schaffen sozialer Systeme & Netzwerke
  - *Potentiell schädlich:* Verstecken der eigenen Identität, Reduktion der Wichtigkeit der früheren Identität oder Verlassen dieser
- **Relevanz qualitativ hochwertiger Beziehungen**
- **Positive Konsequenzen**
  - Bewältigung von Widrigkeiten birgt Chancen für psychologisches Wachstum
  - Erschaffung und Erleben von Sinnhaftigkeit

Möglichkeiten zur Unterstützung eines erfolgreichen Übergangs Geflüchteter in das Gastland

- Bewusstsein der Menschen für die Bedrohungen schärfen, denen sie im Gastland begegnen können
- Menschen dabei helfen, die mit Stigmatisierung verbundenen Identitätsbedrohungen abzufedern
  - Z.B. zentralen Identitätsbedürfnisse der Menschen ermitteln und Verfahren auf diese anpassen
- Unterstützung bei der Entwicklung von Strategien zur ...
  - ... Selbstregulation und adaptiven Bewältigung
  - ... Emotionsregulation
  - ... wachstumsorientierte Bewusstseinsbildung
- Menschen dabei unterstützen, Ziele zu entwickeln, mit denen sie sich identifizieren können und die im Einklang mit ihren Identitäten stehen
  - Neuorientierungsprozesse anleiten und Menschen bei der Suche nach einer sinnvollen (Wieder-) Beschäftigung unterstützen
  - Herstellung von Verknüpfungen vergangener beruflicher Identitäten mit lokalen Berufsmöglichkeiten
- Schaffung niedrigschwelliger Möglichkeiten für soziale Kontakte und Ressourcen

Zeit für Fragen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ute-Christine Klehe & Katja Wehrle

Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie

Justus-Liebig-Universität Gießen

Ute-Christine.Klehe@psychol.uni-giessen.de

Katja.Wehrle@psychol.uni-giessen.de

Referenzen (I / IV)

Veröffentlichte Studien zu diesem Vortrag:

Wehrle, K., Kira, M., & Klehe, U.-C. (2019). Putting career construction into context: Career adaptability among refugees. *Journal of Vocational Behavior, 111*, 107–124.

Wehrle, K., Klehe, U.-C., Kira, M., & Zikic. J. (2018). Can I come as I am? Refugees' vocational identity threats, coping, and growth. *Journal of Vocational Behavior, 105*, 83–101.

Weiterführende Literatur:

Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. (2016). Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *3*, 111–137.

Baethge, M., & Wolter, A. (2015). The German skill formation model in transition: From dual system of VET to higher education? *Journal for Labour Market Research*, *48*, 97–112.

Barley, S.R., & Tolbert, P. S. (1997). Institutionalization and structuration: Studying the links between action and institution. *Organization Studies*, *18*, 93–117.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*, 77–101.

Braun, V., & Clarke, V. (2022). Conceptual and design thinking for thematic analysis. *Qualitative Psychology, 9*(1), 3–26.

Eilam, G., & Shamir, B. (2005). Organizational change and self-concept threats: A theoretical perspective and a case study. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *41*, 399–421.

Referenzen (II / IV)

Feldman, M. S., & Worline, M. (2012). Resources, resourcing, and ampliative cycles in organizations. In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 629-641). Oxford University Press.

Frankl, V. E. (1963). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy.* Pocket Books.

Hillmert, S. (2006). *Skill Formation in Britain and Germany: Recent Developments in the Context of Traditional Differences, 1–23.* CES Germany & Europe Working Papers, No. 06.1, Harvard University, Cambridge, MA.

Joseph, S., & Linley, P. A. (2005). Positive adjustment to threatening events: An organismic valuing theory of growth through adversity. *Review of General Psychology, 9*(3), 262–280.

Kira, M., & Klehe, U.-C. (2016). Self-definition threats and potential for growth among mature-aged job-loss victims. *Human Resource Management Review*, *26*, 242–259.

Kreiner, G. E., & Sheep, M. (2009). Growing pains and gains: Framing identity dynamics as opportunities for identity growth. In L. Morgan Roberts & J. E. Dutton (Eds.), *Exploring positive identities and organizations: Building a theoretical and research foundation* (pp. 23–46). Psychology Press.

Maitlis, S. (2009). Who am I now? Sensemaking and identity in posttraumatic growth. In L. M. Roberts & J. E. Dutton (Eds.), *Exploring positive identities and organizations: Building a theoretical and research foundation* (pp. 47–76). Psychology Press.

Maitlis, S. (2012). Posttraumatic growth: A missed opportunity for Positive Organizational Scholarship. In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. Oxford University Press.

Maitlis, S. (2020). Posttraumatic growth at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7*, 395–419.

Merriam, S. B. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation.* Jossey-Bass.

Referenzen (III / IV)

Petriglieri, J. L. (2011). Under threat: Responses to and the consequences of threats to individuals' identities. *Academy of Management Review*, *36*, 641–662.

Sandberg, J. (2005). How do we justify knowledge produced within interpretive approaches? *Organizational Research Methods*, *8*, 41–68.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.; pp. 147–183). John Wiley & Sons.

Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (1996). The Posttraumatic Growth Inventory: Measuring the positive legacy of trauma. *Journal of Traumatic Stress, 9*, 455–471.

Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry, 15*, 1–18.

Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2009). The clinician as expert companion. In C. L. Park, S. C. Lechner, M. H. Antoni & A. L. Stanton (Eds.), *Medical illness and positive life change: Can crisis lead to personal transformation?* (pp. 215–235). American Psychological Association.

Tedeschi, R. G., Cann, A., Taku, K., Senol-Durak, E., & Calhoun, L. G. (2017). The posttraumatic growth inventory: A revision integrating existential and spiritual change. *Journal of Traumatic Stress, 30*(1), 11–18.

Tedeschi R. G., Shakespeare-Finch, J., Taku, K., & Calhoun, L. G. (2018). *Posttraumatic growth: Theory, research, and applications.* Routledge.

Referenzen (IV / IV)

Wagner, D. D., & Heatherton, T. F. (2015). Self-regulation and its failure: The seven deadly threats to self-regulation. In M. Mikulincer & P. R. Shaver (Eds.), *APA handbook of personality and social psychology, Volume 1: Attitudes and social cognition* (pp. 805–842). American Psychological Association.

Zikic, J., & Richardson, J. (2016). What happens when you can't be who you are: Professional identity at the institutional periphery. *Human Relations*, *69*, 139–168.

HypnoSalon
Frauke Niehues | Manfred Prior

Der Hypnosalon ist Teil des MethodenSchatzes

Hier finden Sie über 80 weitere Vorträge, PDF`s und Audiofiles renommierter Therapeuten, Coaches und Berater zum kostenlosen Download.

www.frauke-niehues.net → Methodenschatz

© Frauke Niehues

HypnoSalons auf YouTube:

HypnoSalon
Frauke Niehues | Manfred Prior

- Cornelie Schweizer:
  „Ankommen und Überleben in Deutschland“
- Gisela Perren-Klingler:
  „Krieg und Gesundheit - zukunftsgerichtete Überlegungen“
- Gisela Perren-Klingler:
  „Fünf grundlegende Techniken jeder wirksamen Traumatherapie“
- Luise Reddemann:
  „Psychotherapeutisches Handeln in Krisenzeiten“

- **und weitere Vorträge**
  (u. a. von Reinhold Bartl, Sabine Fruth, Manfred Prior)

→ auf dem YouTube Kanal „HypnoSalon“

© Frauke Niehues

Zukünftige *Live* - HypnoSalons:

HypnoSalon
Frauke Niehues | Manfred Prior

07.09.22	**Boris Pigorsch**	**Aussöhnung mit dem inneren Kritiker**
05.10.22	**Wolfram Dorrmann**	Suizidalität
02.11.22	**Frauke Niehues**	Impacttechniken
07.12.22	**Dirk Eilert + Sebastian Fitzek**	Faszination Mimik
01.02.23	**Bernhard Trenkle**	Die chinesische Truhe
01.03.23	**Rainer Sachse**	Narzissmus
05.04.23	**Dorothea Thomassen**	Mit dem Körper arbeiten
03.05.23	**Jörg Matthes**	Politisches Framing
07.06.23	**Manfred Prior**	Punkt, Punkt, Komma, Strich…
04.10.23	**Silvia Zanotta**	Scham, die verdeckte Emotion
07.02.24	**Gunther Schmidt**	Burnout

© Frauke Niehues

HypnoSalon
Frauke Niehues | Manfred Prior

07.09.22	**Boris Pigorsch**	Aussöhnung mit dem inneren Kritiker

Anmeldung ab sofort unter:

www.meg-frankfurt.de/hypnosalon

© Frauke Niehues

MethodenSchatz:

HypnoSalon
Frauke Niehues | Manfred Prior

Über 80 Methoden zu vielfältigen Themen, z.B.:

Trauma, Krieg und Flucht
Emotionsregulation
Ressourcenaktivierung
Abgrenzung
Selbstwert
u.v.m

Von renommierten Therapeuten, z.B.:

Gunther Schmidt
Silvia Zanotta
Luise Reddemann
Manfred Prior
Ortwin Meiss
u.v.m

www.frauke-niehues.net → Methodenschatz

© Frauke Niehues