

# **Beziehungsförderliche, klientenorientierte und motivierende Gesprächsführung im Jobcenter lernen und anwenden können, wollen und dürfen – Einschätzungen von Studierenden und Absolvent\*innen eines Verwaltungsmanagement-Studiengangs**

**Uli Sann, Frank Unger, Carolin Martin, Dagmar Wiesmann**

Anhand einer Stichprobe von 44 Studierenden und Absolvent\*innen Studiengangs für Berater\*innen in Jobcentern, der neben verwaltungswissenschaftlichen und juristischen Inhalten vor allem einen Schwerpunkt auf eine ziel- und klientenorientierte, motivierende sowie zur nachhaltigen Aktivierung beitragenden Gesprächsführung und Beratung legt, werden Strategien und Haltungen insbesondere aus dem Bereich der Motivierenden Gesprächsführung (MI), hinsichtlich ihrer erfolgreichen Vermittelbarkeit und ihrem Transfer in den Arbeitsalltag untersucht. Es zeigt sich eine insgesamt ausgeprägt positive Einschätzung der vermittelten Inhalte und der eingesetzten Lernformen. Die große Mehrheit der Befragten beurteilt die gelernten Gesprächsführungs- und Beratungsansätze für ihre Arbeit im Jobcenter als nützlich und gibt an, sie auch tatsächlich zu nutzen. Umsetzungshürden werden insbesondere in zeitlich engen Arbeitsabläufen und zum Teil auch in der fehlenden Unterstützung durch Vorgesetzte gesehen. Grenzen und notwendige Erweiterungen des vorliegenden Untersuchungsaufbaus werden diskutiert.

In der vorliegenden Untersuchung soll – exemplarisch für viele andere vielversprechende Methoden und Wissensbestände der angewandten Psychologie – der Ansatz der Motivierenden Gesprächsführung (Motivational Interviewing – nachfolgend MI) im Kontext eines Anwendungsfeldes betrachtet werden, in dem, trotz ermutigender Befunde (z.B. Brit et al., 2018) die faktische Nutzung empirisch gut belegter motivations- und gesundheitsförderlicher Interventionen Entwicklungspotential vorhanden ist: Die vermittlungsorientierte Beratung im Jobcenter. Im Folgenden werden anhand eines Studiengangs, aus dem sich die Untersuchungsstichprobe rekrutiert und in dessen Rahmen die Vermittlung von einschlägigen Gesprächsführungs- und Beratungskompetenzen eine wesentliche Rolle spielt, verschiedene methodisch-didaktische Perspektiven analysiert und Handlungsansätze entwickelt.

## Ein verwaltungswissenschaftlicher Beratungsbachelor?

Der B.A. „Soziale Sicherung, Inklusion, Verwaltungsmanagement“ (kurz BASS) entstand vor 10 Jahren in Kooperation mit verschiedenen hessischen kommunalen Jobcentern, dem hessischen Landkreistag sowie dem hessischen Sozialministerium<sup>6</sup>. Ziel des blended learning Studiengangs ist es einerseits, die professionelle Arbeit mit arbeitsuchenden Menschen bzw. Menschen in schwierigen Lebenssituationen auf ein breites interdisziplinäres Wissen zu stellen und andererseits vertiefte beraterische und juristische Kompetenzen sowie regionale- bzw. überregionale Arbeitsmarktkenntnisse zu vermitteln. Die umfangreichen Gesprächsführungs- und Beratungsmodule, die meist als Präsenzmodule gestaltet sind, werden ergänzt durch vertiefende Online-Module, die z.B. Grundlagen der Psychologie vermitteln, die Herausforderungen verschiedener Klient\*innen im Jobcenterkontext aufnehmen und zugleich die dafür notwendigen Gesprächsführungs- und Beratungskompetenzen diskutieren (z.B. Einsatz von MI im Kontext von Gesundheitsproblemen langzeitarbeitsloser Personen). Zudem können spezifische Beratungsfertigkeiten in den Modulen „Case Management“<sup>7</sup> sowie anhand des (freiwilligen) Zusatzangebots des AktivA-Stresstrainings<sup>8</sup> entwickelt.

## Beratung in der Arbeitsvermittlung

Was ist Beratung? Die Deutsche Gesellschaft für Beratung betont in ihrer Definition die Wichtigkeit einer kooperativen Bearbeitung und Klärung von Aufgaben, Problemen und Konflikten. Konkret wird dort formuliert: *„Beratung ist eine personen- und strukturbezogene soziale Dienstleistung. Sie setzt somit eine gemeinsame Anstrengung und Leistung aller Beteiligten [...] und klare Zielvereinbarungen voraus.“* (DGfB o.J., S.3). Im Kontext des SGB II wird dagegen die Aufgabe von Beratung insbesondere in der *„Erteilung von Auskunft und Rat zu Selbsthilfeobliegenheiten und Mitwirkungspflichten, zur Berechnung der Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts und zur Auswahl der Leistungen im Rahmen des Eingliederungsprozesse“* gesehen (§ 14 Abs. 2

---

<sup>6</sup> Die Studierenden aus dem gesamten Bundesgebiet sind hauptsächlich in Jobcentern und Agenturen für Arbeit beschäftigt. Weitere Studierende kommen z.B. aus der beruflichen Rehabilitation, von Weiterbildungsträgern, der Suchthilfe, Gesundheitsförderung und Schuldnerberatung.

<sup>7</sup> Die Inhalte orientieren sich an den Vorgaben der DGCC.

<sup>8</sup> AktivA ist ein an der TU Dresden entwickeltes psychosoziales Training zur Förderung von Gesundheit und Handlungskompetenz bei Erwerbslosen.

S. 2, 3 SGB II). Was manchen als ein Spannungsverhältnis erscheinen mag, ist indes tatsächlich eine notwendige Ergänzung. Die im SGB II formulierten Ziele lassen sich kaum nachhaltig erreichen ohne eine gemeinsame Anstrengung der Beteiligten. Die Berücksichtigung von motivationalen und volitionalen Aspekten ist in der Beratung im SGB II Kontext sowohl ein entscheidender Faktor für eine an den Bedarfen der Kund\*innen orientierte Unterstützung, als auch für die erfolgreiche Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben. Forschungsbefunde zeigen, dass individuellere und intensivere Beratungsprozesse zu einer kürzeren Arbeitslosigkeit führen (u.a. Bruckmeier et al., 2020; Kupka et al., 2017; Hainmueller et al., 2016; Krug & Stephan, 2016). Zudem unterstützt eine höhere Kontaktdichte die professionelle Arbeitsbeziehung und in der Folge einen effizienteren Absprache- und Integrationsprozess (Egenolf et al., 2014).

Auch die spezifischen Bedarfe im SGB II-Kontext legen eine Nutzung motivationsförderlicher Beratungsstrategien nah. So sind die Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit vielfältig belegt. Auf psychischer Ebene lassen sich z.B. Depressionen, Ängste und ein verringertes Selbstwertgefühl benennen, die sich mit zunehmender Dauer meist noch intensivieren. Ähnliche Effekte sind für die Einschränkung der allgemeinen Lebenszufriedenheit festzustellen, die sich zudem auf die Familienmitglieder auswirkt. Weiterhin reduziert sich die soziale Eingebundenheit bzw. Teilhabe der Betroffenen (Ludwig-Mayerhofer, 2018, S. 181ff.). Damit ist die Erfüllung der in der empirisch gut belegten Selbstbestimmungstheorie (Ryan & Deci 2017) postulierten psychologische Grundbedürfnisse von Menschen nach Autonomie, Kompetenzerleben und sozialer Eingebundenheit bei Langzeitarbeitslosigkeit besonders eingeschränkt. Beste, Bethmann und Trappmann (2010, S. 7f.) sprechen von Entmutigung.

Die Beratungsarbeit in Jobcentern erfordert daher ein fachlich/theoretisch fundiertes und (handlungs-)kompetentes Berater\*innenverhalten. Unter Zuhilfenahme von wirksamen und für das Beratungsumfeld stimmigen Gesprächstechniken kann die Verzahnung von individuellen Beratungsbedarfen und gesetzlichem Anspruch bewältigt werden. Daher wird in dem von den Autor\*innen maßgeblich mitgestalteten BASS-Studiengang ein breites Spektrum an Beratungsansätzen vermittelt. Neben klientenzentrierten, verhaltensbezogenen und systemischen Strategien wird dabei insbesondere die Motivierenden Gesprächsführung (Miller & Rollnick, 2015) gelehrt, die sich für Kontexte mit großen Herausforderungen für motivationale und volitionale Prozesse (Sann, in Druck) besonders anbietet, indem sie aktiv die Exploration und Ausbildung

einer Veränderungsabsicht anzielt, zugleich das Zutrauen in die eigenen Veränderungskompetenzen stärkt und somit entscheidende Selbstregulationsprozesse fördert.

## **Motivierende Gesprächsführung für die Arbeitsvermittlung**

Die hohe Effektivität von MI mit seiner spezifischen Haltung und dem Umgang mit Widerständen zeigt sich insbesondere in schwierigen Lebenslagen (Fuller & Tylor, 2015, S. 31). Dies lässt sie auch für den Beratungskontext des SGB II als besonders geeignet erscheinen. Im Grundlagenwerk von Miller und Rollnick (2015, S. 47) wird der Gesprächsansatz folgendermaßen definiert: *„Motivational Interviewing ist ein kooperativer, zielorientierter Kommunikationsstil mit einer besonderen Aufmerksamkeit auf die Sprache der Veränderung. Es ist daraufhin konzipiert, die persönliche Motivation für und die Selbstverpflichtung auf ein spezifisches Ziel zu stärken, indem es die Motive eines Menschen, sich zu ändern, in einer Atmosphäre von Akzeptanz und Mitgefühl herausarbeitet und erkundet“* (s.a. Fuller & Tylor, 2015).

Eine Kombination von Akzeptanz und Mitgefühl (vor allem offene Fragen, aktives Zuhören und unbedingte Wertschätzung) einerseits und einem Fokus auf die Förderung von Entwicklungs- und Veränderungspotentialen andererseits (z.B. durch „Change Talk“, den besonderen Umgang mit Widerstand), erscheint gerade für die Arbeitsvermittlung hoch relevant. Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass MI positive Wirkungen auf die Veränderungsmotivation auch in diesem Kontext hat und die Motivation zur Arbeitsaufnahme nachhaltig erhöhen kann (z.B. Britt et al. 2018; Hampson et al. 2015; Liel 2012). Bereits ein Anstieg der Intention für eine Verhaltensänderung kann ein erster Schritt hin zu einer kleinen bis mittleren Verhaltensänderung sein (Metaanalyse von Webb & Sheeran, 2006). Der Einsatz von MI kann zu einem gesteigerten Engagement der arbeitslosen Menschen in Maßnahmen, zu höheren Beschäftigungsquoten und zu mehr Nachhaltigkeit führen (Britt et al., 2018). Vor allem bei zunächst scheinbar geringer Eigenmotivation, bei psychischen oder physischen Gesundheitsbelastungen sind überraschende Wirkungen erzielbar.

Nachdem der hohe praktische Nutzen einer derartigen Gesprächsführung gut belegt ist, stellt sich einerseits die Frage nach der Befähigung der (zukünftigen) Jobcentermitarbeiter\*innen MI umzusetzen und andererseits jene nach möglicherweise bestehenden Umsetzungshindernissen.

In dem o.g. Studiengang werden mehrere didaktische Strategien verfolgt, um eine nachhaltige Kompetenzentwicklung zu ermöglichen und den Transfer in eine Vielzahl beruflicher Handlungssituationen zu unterstützen. Übungs- (z.B. durch Simulationen, realitätsnahen Rollenspielen, Videotrainings, Online-Video-Coaching) und Reflexions-elemente sowie eine möglichst nachhaltige frühzeitige Einbindung in das praktische berufliche Tun (z.B. durch geleitete Anwendungen und Hospitationen am Arbeitsplatz) spielen dabei eine wesentliche Rolle.

Den Wirkungsstufen der Kompetenzvermittlung entsprechend (Kurz & Kubek, 2018, S. 5), soll nicht nur einen Output (z.B. die Wahrnehmung einer gelungenen Veranstaltung), sondern mindestens auch ein Outcome (i.S. eines tatsächlich veränderten Handelns) erzielt werden.

Hier knüpft die zweite Fragestellung nach möglichen Umsetzungshindernissen und -widerständen an, die ggf. schon in der Ausbildung mitzudenken wären.

In einer explorativen Befragung von Studierenden und Absolvent\*innen des Studiengangs sollen Hinweise zum Gelingen des ersten Unterfangens und zur Relevanz der zweiten Problematik gesammelt werden.

## **Methoden**

An einer Stichprobe aus 27 Studierenden und 17 Absolvent\*innen des Bachelorstudiengangs „BASS“ (30 Frauen und 18 Männer) wurden mit einem Onlinefragebogen Einschätzungen der im Studiengang verwandten didaktischen Ansätze, wahrgenommene eigene Kompetenzen in einer Reihe von konkreten Gesprächsführungstechniken, insbesondere im Bereich von MI und erlebte Umsetzungshindernisse erhoben. Die Auswertung erfolgt vor allem anhand deskriptiver Daten. Einige spezifische Mittelwertunterschiede werden einer Signifikanzprüfung unterzogen.

## **Ergebnisse**

### **Einschätzung verschiedener didaktischen Methoden beim Erwerb von Beratungs- und Gesprächsführungskompetenzen**

Die Befragten schätzen fast alle Methoden auf einer sechsstufigen Skala als mindestens eher hilfreich und zum großen Teil als hilfreich ein (Tab. 1). Reflexive und anwendungsbezogene Elemente werden dabei noch hilfreicher eingeschätzt als

übungsorientierte. Die höchsten Werte erzielten Fallbeispiele, Demonstrationen durch die Lehrenden und Anwendungen am Arbeitsplatz.

**Tab. 1: Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD) der Einschätzung verschiedener Lehrmethoden als hilfreich in Bezug auf den Erwerb von Beratungs- und Gesprächsführungskompetenzen** (n gibt die jeweilige Stichprobengröße an; Skala: 1 = „überhaupt nicht hilfreich“ bis 6 = „sehr hilfreich“)

<b>Lehrmethoden im BASS-Studiengang</b>	<b><i>n</i></b>	<b><i>M</i></b>	<b><i>SD</i></b>
Theorie-Input v. Dozent*innen	39	5,03	0,788
Eigenständige Literaturarbeit	38	4,21	1,069
Rollenspiele	37	5,03	1,258
Videotraining	31	4,77	1,383
Demonstrationen durch Lehrende	36	5,17	0,878
Anwendung am Arbeitsplatz	34	5,21	0,845
Reflexion in der Studiengruppe	38	5,11	1,085
Fallbeispiele	38	5,24	0,675
Gruppenarbeiten	39	4,56	0,912
Kooperative Lernformen	36	4,14	1,046
Online-Foren	39	3,33	1,284
Medieneinsatz (z.B. Videos, Podcasts)	33	4,30	1,159
Online-Videotraining	25	4,40	1,443
Hospitation am Arbeitsplatz	26	4,92	0,977

Bei einer zusätzlichen Frage zum „Funktionieren von Rollenspielen im Onlineformat“, die aufgrund der während der Coronavirus-Pandemie erfolgten umfangreichen Umstellung auf Onlinelehre und angeregt durch vielfach geäußelter Zweifel an Onlineformaten (insbesondere im Bereich der Gesprächsführung) aufgenommen wurde, schätzen Studierende, die das Format tatsächlich kennengelernt haben, Online-Rollenspiele als hilfreich ein, während Absolvent\*innen, die in der Zeit vor Corona keine derartige Veranstaltung hatten sich skeptischer äußern ( $t_{(df=23)} = 2,79$ ;  $p = 0,12$ ).

### **Kompetenzeinschätzung bei ausgewählten Strategien von MI**

Die Einschätzungen der eigenen Fähigkeiten in den verschiedenen Methoden von MI liegen durchweg im hohen Bereich (Tab. 2). Es gibt lediglich vereinzelt Befragte, die sich auf einer 6-stufigen-Skala nicht zumindest als eher kompetent (4) einschätzen. Median und Modus liegen fast ausnahmslos bei mindestens 5.

**Tab. 2: Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD) der Selbsteinschätzungen bezüglich der eigenen Kompetenz in ausgewählten beziehungsförderlichen, klientenorientierten und motivierenden Gesprächsführungsstrategien** (n gibt die jeweilige Stichprobengröße an; Skala: 1 = „fällt mir gar nicht leicht“ bis 6 = „fällt mir sehr leicht“)

<b>Lehrmethoden im BASS-Studiengang</b>	<b><i>n</i></b>	<b><i>M</i></b>	<b><i>SD</i></b>
Change Talk fördern	33	4,64	0,929
Confidence Talk stärken	36	4,70	0,847
Um Erlaubnis fragen	34	5,03	0,845
Widerstand umlenken	34	4,24	0,890
Würdigung ausdrücken	36	5,06	0,754
Autonomie betonen	34	4,76	0,890
Wiederholen	36	4,83	,811
Paraphrasieren	35	4,63	,843
Zusammenfassen	35	4,94	,674
Offene Fragen	36	4,69	,951
Aktives Zuhören / VEE	35	5,11	,900
Präsenz zeigen	34	5,44	,705
Wertschätzung	36	5,33	,632

### **Anwendung beziehungsförderlicher, klientenorientierter und motivierenden Gesprächsführungsstrategien**

Die Frage, ob die im Studiengang vermittelten Gesprächsstrategien Strategien insgesamt als sinnvoll erlebt werden, wird von allen Befragten bejaht. Die tatsächliche Nutzung der Strategien liegt zwischen 39 % und 82 %. Insgesamt werden die eher Haltungen verkörpernden „Strategien“ zum Beziehungsaufbau eher genutzt. Sowohl diese als auch die Basisstrategien werden durchweg von 2/3 bis ¾ als nützlich und genutzt angegeben. In keinem Fall liegt der Prozentsatz dort unter 64 %. Geringere Werte haben lediglich spezifischere und elaboriertere Strategien der MI (wie Widerstand umlenken).

### **Umsetzungshindernisse**

Die Betrachtung erlebter Veränderungshindernisse zeigt eine einhellige Ablehnung von Aussagen, die die Sinnhaftigkeit und Wichtigkeit einer Nutzung einschlägiger Gesprächsstrategien in der beruflichen Praxis in Frage stellen. Insgesamt werden Hürden lediglich im Bereich zeitlicher Restriktionen und in weiterem eigenen Übungsbedarf gesehen. Allen anderen zur Wahl stehenden Umsetzungshindernissen wird in unterschiedlicher Intensität nicht zugestimmt. Wenig Unterstützung durch Vorgesetzte wird dabei am ehesten als Hindernis genannt.

**Tab. 3: Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD) der erlebten Hürden für eine Nutzung der MI-Strategien in der eigenen Beratungstätigkeit im Job Center** (n gibt die jeweilige Stichprobengröße an; Skala: 1 = „stimme gar nicht zu“, bis 6 = „stimme völlig zu“)

<b>Lehrmethoden im BASS-Studiengang</b>	<b><i>n</i></b>	<b><i>M</i></b>	<b><i>SD</i></b>
Keinen Sinn darin sehen	29	1,17	0,539
Ist mir nicht wichtig	28	1,39	0,685
Mangelndes Zutrauen	29	2,86	1,356
Weiterer Übungsbedarf	29	3,93	1,486
Noch nicht sicher genug	28	3,11	1,363
Fehlende Qualifikation	28	2,64	1,162
Mangel an zeitlichen Ressourcen	29	4,14	1,156
Passt nicht zu Arbeitsabläufen	29	2,28	1,412
Passt nicht zu Kund*innen	27	2,37	0,891
Passt nicht zu Menschenbild in JC	29	2,34	1,173
Wird von Kolleg*innen kritisch gesehen	29	2,62	1,265
Von Vorgesetzten wenig gefördert	28	3,18	1,416
Von Vorgesetzten ausdrücklich abgelehnt	28	1,61	0,786

Das gilt insbesondere für Absolvent\*innen, die dem Item „Mangelnde Rücken- deckung durch die Vorgesetzte“ im Mittel mit 3,82 eher zustimmen als die Studierenden ( $M = 2,76$ ;  $t_{(df=31)} = 2,713$ ;  $p = .011$ ). Auch dem Item, dass MI „nicht zum Menschenbild am eigenen Arbeitsplatz passt“ ( $t_{(df=31)} = 2,330$ ;  $p = .029$ ) wurde von den Absolvent\*innen eher ( $M = 2,92$ ) zugestimmt als von den Studierenden ( $M = 1,94$ ).

## Diskussion der Ergebnisse

Die Befragten schätzen die Lehrmethoden in ihrem Studium insgesamt als hilfreich für die Ausbildung von beziehungsförderlichen, klientenorientierten und motivierenden Gesprächsführungsstrategien ein. Dies gilt auch für Online-Rollenspiele, allerdings eher nur für diejenigen, die diese Lehrform – befördert durch die Erweiterung von Online-Lehrangeboten während der Coronavirus-Pandemie – auch tatsächlich kennengelernt haben. Im Verlauf der Entwicklung des Studiengangs nehmen die hier betrachteten Strategien einen zunehmend großen Raum ein.

Die Einschätzung der eigenen Kompetenz ist bei den Befragten durchweg hoch. Ergebnisse einer zusätzlich durchgeführten fokussierten Gruppendiskussion mit Lehren- den, deuten hier daraufhin, dass die Selbstwirksamkeitseinschätzung über der faktischen Kompetenz liegen könnte.



Alle Befragten erleben die vermittelten Strategien für den eigenen Arbeitskontext als sinnvoll und eine Mehrheit gibt an, diese auch zu nutzen. Eine Begrenzung der vorliegenden Daten liegt in der, zur Verkürzung der Befragung gewählten, dichotomen Abfrage dieser Variablen.

Umsetzungshindernisse werden vorwiegend in mangelnden zeitlichen Ressourcen gesehen. Absolvent\*innen sehen zudem mangelnde Unterstützung von Vorgesetzten eher als Umsetzungshürde. Hier ist zu vermuten, dass die Studierenden auch aufgrund ihres aktuellen Status ggf. weniger mit Ressentiments von Vorgesetzten gegenüber neuen Beratungsformen konfrontiert sind.

Resümierend lässt sich indes feststellen, dass trotz zu adressierender methodischer Fragen, Strategien einer beziehungsförderlichen, klientenorientierten und motivierenden Gesprächsführung in hohem Maße als lernbar und als im Kontext der arbeitsmarktbezogenen Beratung als hoch relevant und gut umsetzbar eingeschätzt werden. Weitere Untersuchungen, die die ersten vorgestellten Befunde vertiefter analysieren, sind notwendig und geplant.

## Literatur

- Beste, J., Bethmann, A. & Trappmann, M. (2010). *Arbeitsmotivation und Konzessionsbereitschaft: ALG-II-Bezug ist nur selten ein Ruhekissen*. IAB Kurzbericht 15/2010.
- Britt, E., Sawatzky, R., & Swibaker, K. (2018). Motivational Interviewing to Promote Employment. *Journal of employment counseling*, December 2018, 55, 176-189.
- Bruckmeier, K., Globisch, C., Gottwald, M., Hirsland, A., Hohmeyer, K., Kruppe, T., Kupka, P., Lietzmann, T., Ramos Lobato, P., Rauch, A., Reims, N., Schreyer, F., Senghaas, M., Unger, S. & Wolff, J. (2020). *Zur Arbeitsförderung und Beratungsqualität in den Jobcentern*. Stellungnahme des IAB zur öffentlichen Anhörung im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales am 4. Mai 2020. IAB-Stellungnahme, 06/2020.
- Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. (o.J.). *Beratungsverständnis*. Verfügbar unter: [https://dachverband-beratung.de/dokumente/DGfB\\_Beratungsverstaendnis.pdf](https://dachverband-beratung.de/dokumente/DGfB_Beratungsverstaendnis.pdf) (abgerufen am 07.07.2020).
- Egenolf, D., Fertig, M., Puxi, M., Rosemann, M. & Weimann, M. (2014). *Implementationsstudie zur Berliner Joboffensive*. IAB-Forschungsbericht, Nr.1.

- Fuller, C. & Taylor, P. (2015). *Therapie-Tools Motivierende Gesprächsführung*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Hainmueller, J., Hofmann, B., Krug, G. & Wolf, K. (2016). Do Lower Caseloads Improve the Performance of Public Employment Services? New Evidence from German Employment Offices. *The Scandinavian Journal of Economics*, 118 (4), 941-974.
- Hampson, M. E., Hicks, R. E. & Watt, B. D. (2015). Exploring the effectiveness of motivational interviewing in re-engaging people diagnosed with severe psychiatric conditions in work, study, or community participation. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 18, 265-279.
- Krug, G. & Stepahn, G. (2016). Private and public placement services for hard-to-place unemployed – results from a randomized field experiment. *ILR Review*, 69 (2). 471-500.
- Kupka, P., Sowa, F. & Theuer, S. (2017). Beratung und Vermittlung. In J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), *Arbeitsmarkt kompakt*. IAB-Bibliothek 363.
- Kurz, B. & Kubek, D. (2018). *Kursbuch Wirkung. Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser machen wollen*. Berlin: Phineo.
- Liel, K. (2012). *Evaluation eines Gesundheitskompetenztrainings für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit - Die Auswirkungen von Motivierender Gesprächsführung und partizipativen Gruppenaktivitäten auf die Motivation zu einem gesünderen Lebensstil*. Dissertation, Ludwig-Maximilians-Universität zu München.
- Ludwig-Mayerhofer, W. (2018). Arbeitslosigkeit. In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde* (S. 155-192). Wiesbaden: Springer VS.
- Miller, W. R. & Rollnick, S. (2015). *Motivierende Gesprächsführung*. Freiburg i. Brsg.: Lambertus.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York, NY: The Guilford Press.
- Sann, U. (im Druck). Motivation und Emotion. In S. Preiser (Hrsg.). *Pädagogische Psychologie*. Weinheim: Juventa.