

Friedrich-Schiller-Universität Jena
Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften
Institut für Psychologie
Lehrstuhl für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie

Diplomarbeit

Aktivierung und Kompetenzentwicklung älterer Langzeitarbeitsloser: Eine Evaluationsstudie

Marco Filkorn
Oktober 2009

Gutachter:
Prof. Dr. Rüdiger Trimpop
Dipl. Psych. Steffen Bartholomes

Aus Gründen des Datenschutzes wurden einige Informationen sowie der Anhang aus der Originalarbeit gelöscht. Dies wird durch ein * gekennzeichnet.

Zusammenfassung

Durch die Einführung der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in den Jahren 2002 bis 2005 wurde die Forderung nach eigeninitiativem Engagement der Arbeitslosen bei der Wiedererlangung von Beschäftigung mit dem Leitprinzip „Fördern und Fordern“ stark betont. Bisherige Forschung zeigt, dass langjährige Arbeitslosigkeit die Eigenaktivität und Eigeninitiative im Bewerbungsverhalten einschränkt. Somit sind Maßnahmen indiziert, die vor allem Langzeitarbeitslose aktivieren und für einen Wiedereinstieg ins Arbeitsleben vorbereiten. Eine Aktivierungsmaßnahme des Förderprogramms Perspektive 50plus wurde in dieser Diplomarbeit bezüglich der Frage evaluiert, ob sie eine Aktivierungs- und Umsetzungskompetenz bei älteren Langzeitarbeitslosen entwickeln kann. Hierzu wurden vor und 6 Monate nach Beginn der Aktivierungsmaßnahme von 90 Personen der Behandlungsgruppe und 44 Personen der Wartelisten-Kontrollgruppe ein Grundkompetenzprofil mit einer personalen, sozial-kommunikativen, fachlich-methodischen und aktivitäts- und umsetzungsorientierten Kompetenz erhoben. Die Veränderungen auf der aktivitäts- und umsetzungsorientierten Kompetenz wurden mit Chi-Quadrat- sowie Rangtest analysiert. Dem Ergebnis zufolge unterscheiden sich Behandlungs- und Kontrollgruppe nicht signifikant in dem Ausmaß der Veränderung dieser Kompetenz. Auf deskriptiver Ebene zeigt sich eine Unterschiedstendenz hin zur Wirksamkeit der Maßnahme. Zusätzlich zum Ergebnis der Evaluation konnten weitere Erkenntnisse zur dimensional Struktur des angewendeten Kompetenzmessverfahrens erlangt werden. Methodische Vorschläge für zukünftige Forschung sowie Implikationen für die Gestaltung kommender Aktivierungsmaßnahmen werden diskutiert.

Inhaltsverzeichnis

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	VI
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	VII
TABELLENVERZEICHNIS	VIII
1. EINLEITUNG	1
1.1. Aktivierende Arbeitsmarktpolitik.....	1
1.2. Perspektive 50plus	2
1.3. Ziele und Relevanz der Diplomarbeit	3
2. THEORIE	5
2.1. Folgen von Arbeitslosigkeit.....	5
2.1.1. Folgen durch Langzeitarbeitslosigkeit.....	5
2.1.2. Besondere Folgen von Arbeitslosigkeit für Ältere	6
2.1.3. Wirkrichtung des Zusammenhangs zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit.....	6
2.2. Erklärungsansätze der Belastung durch Arbeitslosigkeit	7
2.2.1. Deprivationsansatz.....	7
2.2.2. Frustrationsansatz	8
2.3. Beschäftigungsfähigkeit	9
2.3.1. Ein Rahmenmodell der Beschäftigungsfähigkeit	10
2.3.2. Forschungsergebnisse zu individuellen Faktoren der Wiederbeschäftigung	11
2.4. Kompetenz.....	13
2.4.1. Kompetenzbegriff	13
2.4.2. Kompetenzdefinition	14
2.4.3. Kompetenztypen, Kompetenzklassen.....	15
2.4.4. Messung von Kompetenzen.....	18
3. ABLEITUNG DER FRAGESTELLUNGEN UND ANNAHMEN	20

4. METHODE	23
4.1. Aufbau und Durchführung der Studie	23
Stichprobe	24
4.2. Erhebungsmethoden	24
4.2.1. Fokussiertes Experteninterview	24
4.2.2. Kompetenzmessverfahren	25
4.2.3. Fragebogen zu berufsbezogenen Einstellungen und Gesundheitsaspekten.....	29
4.3. Gütekriterien Fokussiertes Interview	32
4.3.1. Objektivität	32
4.3.2. Reliabilität	32
4.3.3. Validität	33
4.3.4. Weitere Qualitätsmerkmale	33
4.4. Gütekriterien Kompetenzmessverfahren	34
4.4.1. Objektivität	34
4.4.2. Itemanalyse	34
4.4.3. Reliabilität	37
4.4.4. Validität	37
4.4.5. Die Korrespondenzanalyse	38
4.5. Gütekriterien des Einstellungs- und Gesundheitsfragebogens	43
4.5.1. Objektivität	43
4.5.2. Itemanalyse	43
4.5.3. Reliabilität	44
4.6. Auswertungsmethoden	46
4.6.1. Auswertung der Interviews.....	46
4.6.2. Korrelationsanalyse	47
4.6.3. Regressionsanalyse	47
4.6.4. Analyse der Häufigkeiten der absoluten Kompetenzwertveränderung	48
4.6.5. Analyse der intraindividuellen Rangplatzveränderung der U-Kompetenz.....	50

5. ERGEBNISSE	53
5.1. Fragestellung 1	53
5.1.1. Maßnahmeinhalte	53
5.1.2. Aktivierung	55
5.2. Fragestellung 2.....	56
5.2.1. Zusammenhangsanalysen	56
5.3. Analyse der absoluten Kompetenzwertveränderung	60
5.3.1. Vergleich der Behandlungs- und Kontrollgruppe	60
5.3.2. Unterschiede der U-Kompetenzwerte innerhalb der Gruppen	61
5.3.3. Unterschiede der U-Kompetenzwerte zwischen den Gruppen.....	61
5.4. Analyse der Rangplatzveränderung der U-Kompetenz.....	63
5.4.1. Vergleich der Behandlungs- und Kontrollgruppe zum ersten Messzeitpunkt.....	63
5.4.2. Unterschiede des U-Kompetenzrangplatzes innerhalb der Gruppen.....	63
5.4.3. Unterschiede des U-Kompetenzrangplatzes zwischen den Gruppen	63
6. DISKUSSION	65
6.1. Zusammenfassung der Ergebnisse.....	65
6.2. Diskussion der Ergebnisse	66
6.2.1. Fragestellung 1	66
6.2.2. Fragestellung 2	67
6.2.3. Veränderungsanalysen.....	68
Diskussion der Methode.....	70
6.2.4. Durchführung.....	70
6.2.5. Stichprobe	70
6.2.6. Kompetenzmessverfahren	70
6.2.7. Auswertungsmethoden	73
6.3. Abschließende Bemerkungen und Schlussfolgerungen.....	75
6.3.1. Schlussfolgerungen für die Gestaltung zukünftiger Aktivierungsmaßnahmen	76
7. LITERATURVERZEICHNIS	77
8. ANHANG*	82

Abkürzungsverzeichnis

α_c	Cronbachs Alpha, Reliabilitätsmaß
α	α -Niveau
ARGE	Arbeitsgemeinschaft der Arbeitsagenturen
B	Unstandardisierter Regressionskoeffizient
β	Standardisierter Regressionskoeffizient
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
χ^2	Chi-Quadrat-Koeffizient
df	Freiheitsgrad
F	Fachlich-methodische Kompetenz
F_p	F-verteilte Prüfgröße
M	Mittelwert
n	Anzahl
N	Stichprobengröße
P	Personale Kompetenz
p	Itemschwierigkeit
p-Wert	Irrtumswahrscheinlichkeit
ρ	Spearman's Roh, Rangkorrelationsmaß
R^2	Determinationakoeffizient
r_t	Trennschärfe
S	Sozial-kommunikative Kompetenz
SD	Standardabweichung
SE	Standardfehler
SGB	Sozial Gesetzbuch
t	Trägheit
T	T-verteilte Prüfgröße
T1	1. Messzeitpunkt
T2	2. Messzeitpunkt
U	Aktivitäts- und Umsetzungsorientierte Kompetenz
U_{MW}	Prüfgröße des Mann-Whitney-U-Tests
Z	Prüfgröße des Wilcoxon-Rang-Test

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Studienaufbau.....	23
Abbildung 2: Grundkompetenzen	27
Abbildung 3: Beispielkompetenzprofil einer Person.....	28
Abbildung 4: Koordinaten im Korrespondenzraum	42
Abbildung 5: Relative Häufigkeiten der absoluten U-Kompetenzwertveränderung.....	62
Abbildung 6: Relative Häufigkeiten der individuellen Rangplatzveränderung der U-Kompetenz.....	63

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Faktoren der Beschäftigungsfähigkeit mit Beispielen.....	11
Tabelle 2:	Problemlösestrategien, Kompetenztypen und Kompetenzklassen.....	16
Tabelle 3:	Skalenbeschreibung des Einstellungsfragebogens	31
Tabelle 4:	Itemschwierigkeiten des Kompetenzfragebogens	35
Tabelle 5:	Faktorladungen der Korrespondenzanalyse	41
Tabelle 6:	Reliabilitätswerte der Skalen des Fragebogens zu berufsbezogenen Einstellungen und Gesundheitsaspekten	45
Tabelle 7:	Beispiel für die Zuordnung der Rangwerte zu den Absolutwerten der Kompetenzscores.....	51
Tabelle 8:	Rangkorrelationen der induktiv-deduktiven Analyse zwischen den Variablen- Scores und der U-Kompetenzvariable.....	57
Tabelle 9:	Explorative Korrelationsanalyse mit den 104 Teilnehmern.....	58
Tabelle 10:	Zusammenfassung der einfachen linearen Regression zur Vorhersage der Variable Eigeninitiative Score (N=104).....	59
Tabelle 11:	Chi-Quadrat-Tests auf Kompetenzwertveränderungen zum zweiten Messzeitpunkt.....	62
Tabelle 12:	Chi-Quadrat-Tests auf Veränderung der intraindividuellen Rangplätze der U- Kompetenz zum zweiten Messzeitpunkt.....	64

1. Einleitung

Die Bedeutung von Erwerbsarbeit geht in unserer leistungsorientierten Gesellschaft über die Sicherung des Lebensunterhalts hinaus und hat für viele Personen vor allem auch die Funktion der individuellen Verwirklichung und persönlichen Entwicklung (Klages, 2001). Der Verlust von Erwerbsarbeit ist daher ein einschneidendes Ereignis in einem Leben und kann zu schwerwiegenden Folgen und Veränderungen für eine Person führen. Die Forschung zu diesem Thema zeigte, dass Arbeitslosigkeit erhebliche psychologische und gesundheitliche Probleme, Verarmung und gesellschaftlich-kulturelle Isolation für die Betroffenen mit sich bringt (vgl. Abschnitt 2.1). Die Zahl der Arbeitslosen, die von diesen Folgen potentiell getroffen werden könnte, stieg seit der Wiedervereinigung Deutschlands im Jahr 1990 bundesweit mit wenigen Unterbrechungen stetig an (Statista, 2009). Anfang der 1990er Jahre gab es ca. 2,6 Mio Arbeitlose, im Jahr 2005 wurde ein derzeitiger Höhepunkt von durchschnittlich 4,9 Mio registrierten Arbeitslosen erreicht. Die Durchschnittsarbeitslosenzahl im Jahr 2008 lag bundesweit bei ca. 3,3 Mio (Statista, 2009). Für das Jahr 2009 ist ein Anstieg der Arbeitslosenquote gegenüber dem Vorjahr durch die realwirtschaftlichen Folgen der aktuellen Finanzkrise zu erwarten (Spiegel Online, 29.04.2009; Welt Online, 16.06.2009). Auch die Zahl der Langzeitarbeitslosen, die mehr als 12 Monate ohne Arbeit sind, ist mit 924.000 (Zahl des Rechtskreis SGB II und III) im Juli 2009 auf einem hohen Niveau (Bundesagentur für Arbeit, 2009a).

1.1. Aktivierende Arbeitsmarktpolitik

Aufgrund der negativen Folgen von Arbeitslosigkeit für Betroffene und die Gesellschaft hat die Schaffung und Förderung von Arbeitsplätzen in der deutschen Politik einen besonders hohen Stellenwert (Deutscher Bundestag, 2006; Bernhard, Hohmeyer, Jozwiak, Koch & Kruppe, 2008). Dies zeigt sich auch in den umfassenden Maßnahmen zur Umstrukturierung der Bundesagentur für Arbeit und der Implementierung der „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ in den Jahren 2002-2005, die einem verbesserten Förderungsangebot für Arbeitslose dienen sollten. Gleichzeitig wurde dabei die Neuausrichtung zu einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik vorgenommen, deren Kernelement der Grundsatz: „Fördern und Fordern“ ist. Er repräsentiert die Balance zwischen staatlich organisierter Unterstützung und geforderter Eigeninitiative der arbeitslosen Personen bei der Wiedererlangung einer Erwerbsarbeit. In diesem Rahmen

werden beispielsweise folgende *fördernde Maßnahmen* angeboten: Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Vergabe von Bildungsgutscheinen, Subventionierung von sozialabgabebefreiten geringfügigen Beschäftigungen (Mini-Jobs), Existenzgründungszuschuss und Überbrückungsgeld bei Gründung einer Ich-AG sowie Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber, die förderbedürftige Arbeitnehmer/innen einstellen. Das Konzept des *Forderns* besagt, dass jeder Hilfebedürftige alle Möglichkeiten ausschöpfen muss, die zu einer Beendigung oder Verringerung der hilfebedürftigen Situation führen. Es besteht für den Hilfebedürftigen die Verpflichtung seine Arbeitskraft in alle zumutbaren Arbeiten einzusetzen sowie zur Teilnahme an Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Kommt die erwerbsfähige hilfebedürftige Person ihren Pflichten nicht nach, so können ihr Sanktionen auferlegt werden (Bundesagentur für Arbeit, 2009b). Das Fordern von Eigeninitiative und Engagement steht demnach der Verpflichtung zum aktiven Entgegenwirken eigener Arbeitslosigkeit beiseite.

1.2. Perspektive 50plus

Eine besondere Zielgruppe der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik stellen Langzeitarbeitslose ab einem Alter von ca. 47 Jahren dar. Sie weisen im Vergleich zu anderen Arbeitslosen verringerte Vermittlungschancen durch fehlende Qualifikationen sowie vermehrte Probleme der physischen und psychischen Gesundheit auf (Paul & Moser, 2007; Paul, Zempel & Moser, 2005). In Folge dessen steht häufig ein Verlust der Eigenaktivität der von langjähriger Arbeitslosigkeit betroffenen Personen (Zempel & Frese, 2000). Dies stellt ein großes Problem dar, gerade wenn eigenverantwortliches und eigeninitiatives Engagement von Arbeitslosen bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle verpflichtend ist. Eine nützliche Hilfestellung für Langzeitarbeitslose ist somit die Reaktivierung und Förderung von eigeninitiativem Verhalten, um die Chancen für eine Wiederbeschäftigung zu erhöhen (Frese, Garman, Garmeister, Halemba, Hortig, Pulwitt & Schildbach, 2002; Kanfer & Wanberg, 2001).

Diese Hilfestellung soll durch das im Jahr 2005 gestartete Programm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) geleistet werden. Ziel des Programms ist es, die Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser zu verbessern und sie wieder dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2008b).

Dabei werden 62 regionale Beschäftigungspakte unterstützt und gefördert, die eigenverantwortlich und auf die Regionen zugeschnittene Vermittlungsideen und Eingliederungsstrategien für ältere Langzeitarbeitslose entwickeln und erproben können (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2008a).

Die Untersuchungen dieser Diplomarbeit wurden innerhalb eines Teilprojekts des Programms „Perspektive 50plus“ durchgeführt. Die beteiligten ARGen arbeiteten in sieben Teilprojekten mit externen Bildungsinstituten aus den einzelnen Regionen zusammen, die dann in Eigenverantwortung die Maßnahmen zur Aktivierung von älteren Langzeitarbeitslosen durchführten. Das über allen Teilprojekten liegende Ziel war die Integration der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt sowie eine Entwicklung der Eigenmotivation und Bereitschaft zur Beseitigung eigener Vermittlungshemmnisse (Quelle*).

1.3. Ziele und Relevanz der Diplomarbeit

In dieser Arbeit soll die Maßnahme zur Aktivierung älterer Langzeitarbeitsloser des (im Folgenden auch Aktivierungsmaßnahme genannt) im Hinblick auf die Erhöhung der Bereitschaft und der Eigeninitiative zur Beseitigung eigener Vermittlungshemmnisse evaluiert werden. Dabei wurde ein Kompetenzmessverfahren von Meynhardt (2009) verwendet, das auf einem Kompetenzmodell von Erpenbeck und Rosenstiel (2003) basiert. Insbesondere wird die Maßnahme hinsichtlich ihres Potentials zur Verbesserung einer Aktivierungs- und Umsetzungskompetenz der Maßnahmeteilnehmer evaluiert. Die vorliegende Arbeit kann somit einen Beitrag für die Evaluationsforschung von Maßnahmen zur Förderung von Arbeitslosen leisten sowie zur Wissensgenerierung in Bezug auf die Anwendung eines neuen Kompetenzmessverfahrens beitragen. Neben der wissenschaftlichen Relevanz können die Ergebnisse dieser Diplomarbeit auch von öffentlichem Interesse sein. Die prozessbegleitende Evaluation von Aktivierungsmaßnahmen kann zu einer ständigen Verbesserung des Angebots und somit des Nutzens für die Teilnehmer beitragen, wenn Ergebnisse bei zukünftiger Maßnahmenplanung und -durchführung berücksichtigt werden. Können Maßnahmen erfolgreicher gemacht werden und führt dies zu einer Reduzierung von Arbeitslosigkeit, dann hat dies neben der starken individuellen auch gesellschaftliche Vorteile. Zudem ist der finanzielle Aspekt ein Argument für die Evaluation von Maßnahmen zur Förderung Arbeitsloser. Betrachtet man, dass ein Arbeitsloser die Steuerzahler im Jahr

ca. 17900 Euro kostet (Bach, Spitznagel & Eugen, 2008) und öffentliche Gelder für die Durchführung von Aktivierungsmaßnahmen verwendet werden, so ist es von öffentlichem Interesse, wie wirkungsvoll Aktivierungsmaßnahmen sind. Über die Wirksamkeit der untersuchten Maßnahme kann diese Diplomarbeit nur in Hinblick auf den evaluierten Aspekt, dem Potential kompetenzentwickelnd zu wirken, Aussagen treffen. Dennoch kann hier ein Teilbeitrag innerhalb einer umfassenderen Evaluation geleistet werden, in die diese Diplomarbeit eingebettet ist.

Im Folgenden Theorieteil wird im Abschnitt 2.1 auf die individuellen negativen Folgen von Arbeitslosigkeit eingegangen, um zu zeigen, dass eine Förderung für Arbeitslose notwendig ist. Zudem werden Erklärungsansätze für die negative Wirkung von Arbeitslosigkeit erläutert (Abschnitt 2.2), aus denen sich die zentrale Fragestellung ableiten lässt. Des Weiteren wird das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit sowie wichtige Einflussfaktoren vorgestellt (Abschnitt 2.3). Hieraus soll ersichtlich werden, welche individuellen Faktoren gefördert werden sollten, um eine Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen zu begünstigen. Dabei wird auf den Faktor Proaktivität bzw. Eigeninitiative eingegangen, der in dieser Arbeit mit einem Kompetenzaspekt verbunden wird. Es folgt die Erklärung eines allgemeinen Kompetenzbegriffs sowie die Einbettung der im Fokus stehenden Aktivierungs- und Umsetzungskompetenz in ein Kompetenzmodell (Abschnitt 2.4). Dies soll zum Verständnis für das angewendete Kompetenzmessverfahren beitragen. Die Ableitung der Fragestellungen (Abschnitt 3) schließt an den Theorieteil. Danach wird auf die Methode der Diplomarbeit (Abschnitt 4) eingegangen, worauf die Ergebnisvorstellung (Abschnitt 5) und die Diskussion (Abschnitt 6) folgen.

2. Theorie

2.1. Folgen von Arbeitslosigkeit

Paul und Moser (2007) konnten in einer umfassenden Metaanalyse den Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und schlechter psychischer Gesundheit nachweisen. So zeigte sich, dass der Anteil von Personen mit psychischen Problemen bei Arbeitslosen doppelt so hoch war wie bei Erwerbstätigen. Wesentliche Symptome, die in der Gruppe der Arbeitslosen vermehrt auftreten, sind dabei: Depressionssymptome, Angstsymptome, eine niedrigere Lebenszufriedenheit und verringertes emotionales Wohlbefinden sowie ein vermindertes Selbstwertgefühl (Paul & Moser, 2007; McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005; Murphy & Athanassou, 1999, Berth, Förster & Brähler, 2003). Auch ein Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und physischer Gesundheit konnte bereits in mehreren Studien belegt werden. So werden subjektiv eingeschätzte Gesundheitssymptome wie Einschlafstörungen, Durchschlafstörungen, Herzbeschwerden, Erschöpftheit und Angespanntheit, Rückenschmerzen, Schwindel, Atemwegserkrankungen sowie Bluthochdruck bei Arbeitslosen häufiger genannt als bei Personen mit Erwerbstätigkeit (Lange & Lampert, 2005; Grobe & Schwartz, 2003; Berth et al., 2003; Förster, Berth & Brähler, 2004). Die Einschränkungen der physischen und psychischen Gesundheit gehen zudem einher mit einem verminderten Aktivitätsniveau der Arbeitslosen. Cramer, Gilberg, Hess, Marwinski, Schröder & Schmid (2002) zeigten, dass physische Gesundheitsprobleme zu einer Verminderung des Job-Suche-Verhaltens führen. Frese (1994), Frese et al. (2002) sowie Kieselbach und Beermann (2006a) verweisen auf die Einschränkung der Eigenaktivität und Eigeninitiative von Arbeitslosen aufgrund psychischer Probleme wie Depression, Ängstlichkeit, Hoffnungslosigkeit und Selbstwertverlust. Aus diesen Auswirkungen lässt sich ein besonderer Handlungsbedarf für Förderungsmaßnahmen und vor allem Aktivierungsmaßnahmen für Arbeitslose ableiten. Eine besonders gefährdete Gruppe sind dabei ältere Langzeitarbeitslose. Die besonderen Zusammenhänge von lang anhaltender Arbeitslosigkeit im Alter mit Gesundheitsvariablen sollen im Folgenden betrachtet werden.

2.1.1. Folgen durch Langzeitarbeitslosigkeit

Ein nachgewiesener Moderator für den Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und den gesundheitlichen Folgen ist die Dauer der Arbeitslosigkeit. Paul und Moser (2007) konnten

nachweisen, dass sich das Befinden der Personen verschlechterte, je länger sie ohne Arbeit waren. Hinzu kommt, dass bei einer langen Phase der Arbeitslosigkeit berufliche Fertigkeiten nicht weiterentwickelt werden und gegebenenfalls ganz verloren gehen können (Paul, Zempel & Moser, 2005). Beide Befunde weisen somit darauf hin, dass Langzeitarbeitslose erhöhten Schwierigkeiten gegenüberstehen, wenn es um den Erwerb eines neuen Arbeitsplatzes geht. Hinzu kommen das Risiko von Verarmung sowie der sozialen Isolierung durch lang anhaltende Arbeitslosigkeit (Hess, D., Hartenstein, W. & Smid, M., 1991)

2.1.2. Besondere Folgen von Arbeitslosigkeit für Ältere

Derzeit gibt es noch keine eindeutigen metaanalytischen Ergebnisse, ob und wie der Faktor Alter moderierend auf den Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und die physische und psychische Gesundheit wirkt. Paul et al. (2005) erwähnen, dass es Hinweise darauf gibt, dass Arbeitslosigkeit vor allem im mittleren Alter erhöhten Einfluss auf psychische Probleme haben könnte, da in diesem Altersabschnitt meist höhere familiäre Verantwortung als in jungen oder fortgeschrittenen Jahren besteht. Dem entgegen zeigte Schmitt (2001), dass sich Erwerbstätigkeit auch im höheren Alter auf das subjektive Alterserleben positiv auswirkt wohingegen Arbeitslosigkeit mit einer pessimistischeren Einschätzung einhergeht. Zu dem Einfluss auf Gesundheitsvariablen ist besonders zu erwähnen, dass ein erhöhtes Risiko besteht, mit zunehmendem Alter keine neue Erwerbstätigkeit zu finden (Wanberg, Hough & Song, 2002). Gründe hierfür könnten das negative Ansehen von Alten in einer Leistungsgesellschaft sein (Kirberich, 19.10.2003). Zusammenfassend kann man vermerken, dass Personen mit andauernder Arbeitslosigkeit und höherem Alter mit verstärktem Risiko von physischen und psychischen Gesundheitsproblemen und damit einhergehenden höheren Barrieren für die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit konfrontiert sind.

2.1.3. Wirkrichtung des Zusammenhangs zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit

Die genannten Zusammenhänge von Arbeitslosigkeit und schlechter Gesundheit können von zwei Seiten betrachtet werden. Zum einen wäre es möglich, dass physische und psychische Probleme den Verlust des Arbeitsplatzes sowie eine geringere Chance der Wiedererlangung von Arbeit bedingen. Die Annahme eines schlechten Gesundheitszustandes als Ursache für Arbeitslosigkeit wird in der Forschung als „Drift- oder auch Selektionshypothese“ bezeichnet. Sie konnte mit schwachen Effektstärken, einem Maß

für die Bedeutsamkeit der Ergebnisse, von Paul und Moser (2001) bestätigt werden. Zum anderen können physische und psychische Probleme als Wirkung von Arbeitslosigkeit gesehen werden. Für diese „Social-Causation Hypothese“ gibt es ebenfalls starke Belege (Paul & Moser, 2001), bei denen größere Effektstärken zu verzeichnen sind als für die Belege der „Drift-Hypothese“.

Da Belege für beide Wirkrichtungen gefunden wurden, ergibt sich das Bild eines Teufelskreises, in den Personen geraten, wenn sie gesundheitlich belastet sind und daher arbeitslos werden. Mit der Arbeitslosigkeit ist das Risiko einer weiteren Gesundheitsverschlechterung gegeben und somit eine geringere Wahrscheinlichkeit schnell wieder in Arbeit zu kommen (Paul et al., 2005). Um wirksame Fördermaßnahmen für ältere Langzeitarbeitslose zu gestalten, sollten Theorien zu Rate gezogen werden, die erklären wie die Zusammenhänge und deren Auswirkungen auf das Verhalten und Aktivitätsniveau der Arbeitslosen zustande kommen. Hier knüpft der nächste Abschnitt an.

2.2. Erklärungsansätze der Belastung durch Arbeitslosigkeit

In der Forschung wurden verschiedene Erklärungsansätze für die belastende Wirkung von Arbeitslosigkeit entwickelt. Im Folgenden sollen zwei Ansätze präsentiert werden, die im Hinblick auf die Einschränkung des Aktivitätsniveaus von Arbeitslosen eine Rolle spielen.

2.2.1. Deprivationsansatz

Einen sehr populären Erklärungsansatz liefert Jahoda (1986, zitiert nach Paul et al., 2005) in ihrer *Deprivationstheorie*. Jahoda geht davon aus, dass Erwerbsarbeit sowohl manifeste als auch latente Funktionen erfüllt. Die manifeste Funktion von Erwerbsarbeit ist der Gelderwerb. Die latenten Funktionen sind für die Aufrechterhaltung des Wohlbefindens notwendig und beinhalten die zeitliche Strukturierung des Tages, die Förderung sozialer Kontakte, die Bildung von sozialer Identität und eines sozialen Status, die Teilhabe an kollektiven Anstrengungen und Zielen sowie einen Zwang zur regelmäßigen Aktivität. Jahoda postuliert, dass Menschen ein grundlegendes Bedürfnis haben, die von Erwerbsarbeit erfüllten Funktionen zu erleben. Der Verlust der Arbeit führt dazu, dass diese Bedürfnisse nicht mehr angemessen befriedigt werden können, was wiederum die psychische Gesundheit beeinträchtigt. Die Tragweite des Verlustes des Arbeitsplatzes ergibt sich daher, dass

Erwerbsarbeit nach Jahoda die einzige Möglichkeit bietet, all diese Bedürfnisse zu befriedigen. Andere Tätigkeiten, wie zum Beispiel ein Ehrenamt, können nur Teile der Funktionen übernehmen (Paul et al., 2005). Trotz Hinweise auf die Anwendbarkeit der Deprivationstheorie (Paul, Geithner & Moser, 2007), besteht Kritik an diesem Ansatz. Beispielsweise kann die Hypothese, dass Folgen von Erwerbslosigkeit als Auswirkungen der Deprivation zu sehen sind, nur kaum verworfen werden und die latenten Funktionen sind nur schwer operationalisierbar (Hartley & Mohr, 1997).

2.2.2. Frustrationsansatz

Dem Deprivationsansatz steht der Frustrationsansatz gegenüber. Fryer und Payne (1986, zitiert nach Paul et al., 2005) haben ihre Handlungsrestriktionstheorie mit einem anderen Blickwinkel auf den Menschen als Jahoda formuliert. Sie sehen den Menschen nicht in einer passiven Rolle, der die genannten latenten Funktionen nur durch Erwerbstätigkeit verfolgen kann, sondern vertreten das Konzept eines intrinsisch motivierten Menschen der Pläne machen und ausführen kann (Hartley & Mohr, 1997). Arbeitslosigkeit hat danach negative Auswirkungen auf das psychische Befinden, da sie die Möglichkeiten des freien Planens, Handelns und der Zielerreichung einschränkt. Die Person wird konfrontiert mit begrenzten finanziellen Mitteln und Zukunftsunsicherheit, was eine psychische Belastung darstellt. Außerdem kann durch unzureichende Hilfsmittel und Ressourcenverlust, wie die bereits angesprochene Dequalifizierung, der Versuch begrenzte Handlungsmöglichkeiten zu überwinden behindert werden, was zu einer Frustration und vermehrten seelischen Problemen führen kann (Paul et al., 2005; Hartley & Mohr, 1997). Dieser Ansatz kann individuelle Reaktionen auf Arbeitslosigkeit besser als die Deprivationstheorie erklären. Beispielsweise liefert die Theorie eine Erklärung dafür, dass einige Menschen durch Arbeitslosigkeit nicht so stark betroffen sind, wenn es ihnen gelingt in anderen Lebensbereichen Kontrolle auszuüben (Hartley & Mohr, 1997).

Kieselbach und Beelmann (2006a) benennen als weiteren Erklärungsansatz die Theorie der erlernten Hilflosigkeit von Seligmann, in der ebenfalls mit dem Frustrationsansatz argumentiert wird. Dabei wird durch die andauernde Arbeitslosigkeit ein Kontrollverlust über das eigene Leben wahrgenommen, was zu Depressivität, einem geminderten Selbstwertgefühl, verminderter Reaktionsfähigkeit sowie Passivität führt. Gescheiterte Versuche wieder in Arbeit zu kommen erhöhen die Enttäuschung und kultivieren das Gefühl der Hilflosigkeit und Hoffnungslosigkeit (Kieselbach & Beelmann, 2006a). Die Folge ist

eine Abnahme der arbeitssuchenden Aktivitäten und eine mögliche Verringerung der Motivation zur Teilnahme an Weiterbildungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Die beiden Ansätze zeigen, wie sich Arbeitslosigkeit auf die Verminderung der Aktivität auswirken kann. Der Deprivationsansatz erklärt dabei vor allem die Wirkung von Arbeitslosigkeit auf die psychische Gesundheit. Die Handlungsrestriktionstheorie sowie die Theorie der erlernten Hilflosigkeit erklären den Aktivitätsabfall und die entstehende Passivität durch Frustration und Enttäuschen von Handlungsumsetzungen. Es ist jedoch kritisch hinzuzufügen, dass diese Theorien den Einfluss von Arbeitslosigkeit auf Gesundheitsvariablen nicht vollständig abbilden und nicht auf alle arbeitslosen Personen übertragen werden können. Dies verdeutlichen Kieselbach und Beelmann (2006b) indem sie betonen, dass

... sich im Laufe der Zeit die Position durchgesetzt [hat], dass Arbeitslosigkeit differenzielle (gesundheitliche) Folgen nach sich ziehen kann, die hinsichtlich ihres Ausmaßes von spezifischen Bewältigungsressourcen, den jeweiligen Lebensumständen, der biographischen Vorgeschichte, der Persönlichkeit sowie finanzieller, persönlicher und sozialer Ressourcen, also Kontextfaktoren, abhängen. (S.454)

2.3. Beschäftigungsfähigkeit

Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit spielt für die Entwicklung der beruflichen Karriere, den Erhalt des Arbeitsplatzes, sowie für die Wiedererlangung von Arbeit eine wichtige Rolle. So definieren Blancke, Roth & Schmid (2000) Beschäftigungsfähigkeit als

... die Fähigkeit einer Person, auf der Grundlage ihrer fachlichen und Handlungskompetenzen, Wertschöpfungs- und Leistungsfähigkeit ihre Arbeitskraft anbieten zu können und damit in das Erwerbsleben einzutreten, ihre Arbeitsstelle zu halten oder, wenn nötig, sich eine neue Erwerbsbeschäftigung zu suchen. (S.9)

Beschäftigungsfähig ist demnach jeder Erwerbsfähige, der Qualifikationen und Kompetenzen besitzt, mit denen er seine Karriere organisieren kann, zur Wertschöpfung eines Unternehmens beitragen kann und in der Lage ist sein Arbeitsplatz ohne große Probleme zu wechseln. Blancke et al. (2000) gehen auf drei Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit ein.

Die *initiierende Dimension* berücksichtigt äußere Umstände, die zur Beschäftigungsfähigkeit beitragen. Betont wird dabei, dass durch Deregulierung und Flexibilisierung neue Stellen geschaffen und ein notwendiger Strukturwandel verfolgt wird. Gleichzeitig müssen jedoch auch die für die neu geschaffenen Stellen notwendigen hoch qualifizierten Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Dafür steht die *präventive Dimension* von Beschäftigungsfähigkeit, welche die Weiterentwicklung von Arbeitskräften fokussiert, um Veränderungen am Arbeitsmarkt und neue Qualifikationsnotwendigkeiten abzufangen und somit den Arbeitnehmern den Erhalt ihrer Arbeit zu sichern.

Für den Kontext Arbeitslosigkeit ist die *kurative Dimension* entscheidend. Sie zielt darauf ab, dass Arbeitslose die nötigen Qualifikationen und Kompetenzen erlangen, um wieder markt- und wettbewerbsfähig zu werden und somit der Wiedereintritt in Arbeit ermöglicht wird (Blancke et al., 2000).

2.3.1. Ein Rahmenmodell der Beschäftigungsfähigkeit

McQuaid und Lindsay (2005) haben in ihrem Rahmenmodell drei Gruppen von Faktoren benannt, die Beschäftigungsfähigkeit beeinflussen. Hierzu gehören zum einen *individuelle Faktoren* und *persönliche Umstände*. Außerdem sind *externale*, also außerhalb der Person liegende *Faktoren*, für die Beschäftigungsfähigkeit von Bedeutung, wie Promberger, Wenzel, Pfeiffer, Hacket & Hirseland (2008) ebenfalls betonen und durch die bereits beschriebene initiierende Dimension von Beschäftigungsfähigkeit (Blancke et al., 2000) angesprochen wurde. In Tabelle 1 sind die Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit sowie dazugehörige Beispiele aufgeführt.

Tabelle 1: Faktoren der Beschäftigungsfähigkeit mit Beispielen

Individuelle Faktoren	Persönliche Umstände	Externale Faktoren
Fertigkeiten, Fähigkeiten, Kompetenzen: Proaktivität, Eigeninitiative, fachliche Qualifikation, soziale Fähigkeiten, etc.	Umstände zu Hause: Verpflichtungen gegenüber Angehörigen, Pflegeverantwortung,	Bedarfsfaktoren: Bedarf von Arbeitskräften, wirtschaftsstrukturelle Situation, branchenspezifische Fähigkeiten,
Anpassungsfähigkeit und Mobilität: geographische Mobilität, Flexibilität bezüglich des Gehalts der Arbeitszeit, etc.	Arbeitskultur: Stellenwert von Arbeit in der Familie und Gleichaltrigen	Unterstützungsfaktoren: Weiterbildungsmöglichkeiten, Job-Matching-Angebote, Öffentlicher Nahverkehr, Kinderbetreuung, Arbeitsmarktpolitik
Demographische Eigenschaften: Alter, Geschlecht etc.	Zugang zu Ressourcen: Zugang zu Transportmittel und finanziellen Mitteln	
Arbeitsplatzsuchverhalten: Fähigkeit einen Lebenslauf zu schreiben, nach Arbeitsstelle zu recherchieren, soziale Netzwerke zu nutzen, etc.		
Allgemeiner Gesundheitszustand		

Anmerkung: übersetzt nach McQuaid und Lindsay (2005).

Im Rahmen des Projekts wurde Unterstützung in allen Einfluss nehmenden Bereichen geleistet. Bezüglich der externalen Faktoren wurden beispielsweise Stellen subventioniert und Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen. Im Bereich persönliche Umstände wurden den Teilnehmern Ressourcen zur effizienteren Arbeitsplatzsuche zur Verfügung gestellt. Während der Aktivierungsmaßnahme wurde jedoch vor allem auf einige der individuellen Faktoren eingegangen. Daher werden im Folgenden gezielt zu diesen Faktoren Forschungsergebnisse präsentiert.

2.3.2. Forschungsergebnisse zu individuellen Faktoren der Wiederbeschäftigung

Für die gezielte und erfolgreiche Förderung und Vermittlung von Arbeitslosen sind Faktoren, die eine Wiederbeschäftigung begünstigen bzw. behindern von großem Interesse. Kanfer und Wanberg (2001) haben in einer Metaanalyse von 73 Studien zum Job-Suchverhalten einen positiven Zusammenhang zwischen dem Ausmaß des Suchverhaltens und der Wahrscheinlichkeit, in Arbeit zu kommen, gefunden. Von großer Bedeutung sind auch ein erhöhtes Selbstwertgefühl und hohe Selbstwirksamkeitserwartungen bezüglich des Suchverhaltens, da diese mit einer erhöhter Job-Suchintensität in Verbindung stehen (Kanfer & Wanberg, 2001; Hoare, 2007). Außerdem konnten Kanfer und Wanberg (2001) zeigen,

dass erhöhtes Suchverhalten in Zusammenhang mit einer hohen Ausprägung auf den Persönlichkeitsvariablen Extraversion und Gewissenhaftigkeit steht. Eine erhöhte Ausprägung des Persönlichkeitsmerkmals Neurotizismus wurde dagegen mit weniger Suchverhalten jedoch mit einem subjektiv höher bewerteten Suchaufwand in Verbindung gebracht. Dieser Zusammenhang wird von Kanfer und Wanberg (2001) damit erklärt, dass Personen, die ihre Ängste und andere störende Emotionen in Griff bekommen müssen, ihr Suchverhalten als aufwendiger betrachten als andere und somit letztendlich einen geringeren Suchaufwand betreiben. Auch das Alter (Hoare, 2007; Kanfer & Wanberg, 2001) und der Bildungsstand (Hoare, 2007) spielen eine Rolle für die Wiederbeschäftigung. So haben jüngere Personen sowie Personen mit einem höheren Bildungsstand bessere Chancen, wieder in Arbeit zu kommen. Eine längere Dauer der Arbeitslosigkeit ist dagegen ein Umstand, der die Chancen auf eine neue Erwerbstätigkeit mindert (Paul & Moser, 2007). Nach Kanfer und Wanberg (2001) kann soziale Unterstützung, die direkt auf eine Jobvermittlung gerichtet ist („Beziehungen“) ebenfalls zu einer höheren Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit beitragen.

Ein weiterer Faktor, der sehr eng mit dem Ausmaß des Suchverhaltens in Zusammenhang steht, ist die Proaktivität bzw. Eigeninitiative der Arbeitslosen neue Stellen zu suchen, sich initiativ zu bewerben und ihre Situation durch eigene Anstrengung zu überwinden. Durch die im Abschnitt 2.2 beschriebenen Erklärungsansätze wird bei längerer Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit größer, dass die Eigenaktivität der Personen sinkt (Kieselbach & Beelmann, 2006a). Frese et al. (2002) betonen jedoch, dass gerade ein hohes Maß an Eigeninitiative damit verbunden ist, schneller eine Arbeitsstelle zu finden als mit weniger eigeninitiativem Handeln. Der Aspekt der Proaktivität soll in dieser Arbeit im Mantel einer Aktivierungs- und Umsetzungskompetenz (Erpenbeck & Rosenstiel, 2003) betrachtet werden. Wie McQuaid und Lindsay (2005) zeigen, stellen Kompetenzen ebenfalls einen wichtigen Bestandteil ihres Rahmenmodells von Beschäftigungsfähigkeit dar. Deswegen soll im nächsten Abschnitt das Konzept der Kompetenz erläutert werden, bevor das Kompetenzmodell, welches in dieser Arbeit verwendet wurde, beschrieben wird und der Bogen zum Aspekt der Eigeninitiative und Proaktivität in einer Aktivierungs- und Umsetzungskompetenz geschlagen wird.

2.4. Kompetenz

2.4.1. Kompetenzbegriff

Der Kompetenzbegriff ist in unserer Gesellschaft weitläufig akzeptiert und hat sich im wissenschaftlichen, betrieblichen sowie privaten Kontext etabliert (Kaufhold, 2006; Erpenbeck & Rosenstiel, 2003). Schlüssel- und Kernkompetenzen sind in der schulischen und beruflichen Aus- und Weiterbildung zu einem zentralen Thema geworden. So wurden allein in der deutschsprachigen Literatur bis zu 654 verschiedene Schlüsselkompetenzen gefunden (Lang-von Wins, 2003). Trotz dieser zunehmenden Wichtigkeit des Kompetenzbegriffes existiert eine gravierende definitorische Unklarheit (Haase, 2006). Weinert (2001) spricht hierbei von einer konzeptuellen Inflation, welche durch das Aufkommen von „Kompetenz“ als einem modischen Begriff in der Wissenschaft und Öffentlichkeit zustande gekommen ist. Die Literatur zum Kompetenzbegriff zeigt zum einen, dass sich die Wissenschaftler über eine Kompetenzdefinition nicht einig sind (vgl. Erpenbeck & Rosenstiel, 2003; Lang-von Wins, 2003; Klieme, Funke, Leutner, Reimann & Wirth, 2001; Haase, 2006; Weinert, 2001; Kaufhold, 2006). Zum anderen können jedoch auch gemeinsame Grundmerkmale eines Kompetenzbegriffes ausgemacht werden, welche die Mehrheit der Wissenschaftler akzeptieren (Kaufhold, 2006):

1. Kompetenz realisiert sich im Handeln. Sie ist daher nur im Zusammenhang mit der Handlung in der sich die Kompetenz manifestiert zu erschließen und zu messen.

2. Kompetenz steht in einem Situations- und Kontextbezug. So ist eine Kompetenz nicht nur aus dem Handeln allein sondern aus dem Handeln in einer spezifischen Situation erschließbar. Die Ausprägung einer Kompetenz kann je nach Art und Anforderung der Situation verschieden sein. Beispielsweise kann sich das kompetente Handeln in stressfreien und stressreichen Situationen unterscheiden.

3. Kompetenz ist an das Subjekt gebunden. Sie ist subjektiv und nicht vollständig durch objektive Kriterien erfassbar. Jedoch kann Kompetenz durch das Handeln oder Selbstauskünfte der Person erschlossen werden, wenn die Erfassungsmethoden eine verzerrungsfreie Erhebung ermöglichen.

4. Kompetenzen sind veränderbar. Ihre Entwicklungsfähigkeit zeigt sich darin, dass Kompetenzen beispielsweise auf verschiedene Handlungssituationen ausgeweitet oder für zukünftige Anforderungen verändert werden können.

Trotz dieser übereinstimmenden Grundannahmen ist der Kompetenzbegriff so vielfältig und komplex, dass ein einheitliches Verständnis in naher Zukunft nicht zu erwarten ist (Erpenbeck & Rosenstiel, 2003). So sehen Erpenbeck und Rosenstiel den Kompetenzbegriff nur innerhalb einer spezifischen Theorie von Kompetenz als bedeutungsvoll an. Sie setzen für eine vernünftige Beobachtung und Messung von Kompetenzen ein theoriebasiertes Kompetenzmodell voraus. Diesem Gedanken folgend soll daher nun der theoretische Rahmen beschrieben werden, auf dem das in der Diplomarbeit angewandte Kompetenzmessverfahren basiert.

2.4.2. Kompetenzdefinition

Das theoretische Grundkonzept von Kompetenz, welches in dieser Arbeit verwendet wird, orientiert sich an dem Kompetenzkonzept von Erpenbeck und Rosenstiel (2003). Kompetenzen werden vom „Individuum auf Grund von selbst motivierter [selbst organisierter] Interaktion mit seiner Umwelt herausgebildet“ (White, 1959 zitiert nach Erpenbeck & Rosenstiel, 2003, S. X). Sie werden also im biographischen Handeln gebildet und können auch nur aus ihrem Gebrauch – dem kompetenten Handeln – erschlossen werden. Dabei schreibt ein Beobachter wegen der beobachteten kompetenten Verhaltensweise der Person Kompetenz als Disposition zu.

Die Betrachtungsweise von Kompetenz als Disposition, soll an dieser Stelle besonders hervorgehoben werden, da sie sich von dem naiven Kompetenzverständnis abhebt. Dispositionen sind nicht nur individuelle Anlagen, sondern stellen auch Entwicklungsergebnisse dar und können demnach weiterentwickelt werden (vgl. Erpenbeck & Rosenstiel, 2003). Sie sind die inneren Voraussetzungen zur Regulation der Tätigkeit. Somit sind Kompetenzen „Dispositionen zur Selbstorganisation menschlichen Handelns; sie sind Selbstorganisationsdispositionen“ (Erpenbeck & Rosenstiel, 2003, S. 365). Diese Kompetenzdefinition basiert auf dem elaborierten Selbstorganisationsansatz, der Synergetik, von H. Haken (vgl. Erpenbeck, 2004). Kompetenzen erfüllen im Gegensatz zu Qualifikationen die Grundprinzipien der Selbstorganisation. Beispielsweise entwickeln sich Kompetenzen durch autonome Selbstgestaltung und -entwicklung wohingegen

Qualifikationen von außen fremdgesteuert gelehrt werden (Erpenbeck, 2004, S.121). Kompetenzen sind im Gegensatz zu Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissen und Qualifikationen nicht abprüfbar oder zertifizierbar. Sie werden nur im selbstorganisierten Handeln sichtbar. Kompetenzen können Erfahrungen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissen, Werte, Motivationen enthalten, sind jedoch nicht mit diesen gleichzusetzen. Das Wissen alleine bedeutet noch nicht, dass dieses im Handeln kompetent eingesetzt, angewendet und erweitert wird. „Kompetenzen werden von Wissen fundiert, durch Werte konstituiert, als Fähigkeiten disponiert durch Erfahrungen konsolidiert, [und] aufgrund von Willen realisiert.“ (Erpenbeck, 2003, S. 366).

2.4.3. Kompetenztypen, Kompetenzklassen

Erpenbeck und Rosenstiel (2003) differenzieren vier Grundkompetenzen, die vorweg schon einmal genannt werden sollen: personale, fachlich-methodische, sozial-kommunikative und aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen.

Diese Unterteilung ergibt sich aus zwei Systematisierungen, die nun beschrieben werden.

1. Kompetenzen sind dann gefragt, wenn eine Problemstellung bearbeitet werden soll. Somit ist der erste Ausgangspunkt einer Erklärung des Kompetenzkonzeptes eine aus den Selbstorganisationstheorien stammende Systematik von Problemlösestrategien, die zum einen in Gradientenstrategien und zum anderen in Evolutionsstrategien unterschieden werden.

Gradientenstrategien werden verwendet, wenn das Ziel einer Problemstellung - mehr oder weniger eindeutig - bekannt ist. Um das Ziel zu erreichen muss sich die Lösungssuche an der optimalen Lösung orientieren und stetig darauf zusteuern. Man spricht dann von einer Selbststeuerungsstrategie.

Die Evolutionsstrategien kommen dann zur Anwendung, wenn das Ziel des Problemlösprozesses noch offen ist. Bei dieser Strategie steht die Produktion eigener, kreativer Lösungen im Vordergrund, die sich während des Problemlöseprozesses bis zu einer unbekanntem Lösung noch verändern können. Die beiden Lösungsstrategien erfordern nach Erpenbeck und Rosenstiel (2003) verschiedene individuelle Dispositionen, welche zu unterschiedlichen Kompetenztypen führen, die wiederum durch die bereits erwähnten Kompetenzklassen dominiert werden.

Kompetenzen des Typs I sind für die Anwendung von Selbststeuerungsstrategien (Gradientenstrategien) notwendig. Sie werden durch solche Kompetenzen dominiert, die für die zügige Erreichung eines bekannten Zieles bedeutsam sind. Erpenbeck und Rosenstiel (2003) sehen eine fachlich-methodische Kompetenz als die dominierende Grundkompetenzen, um Selbststeuerungsstrategien anzuwenden.

Kompetenzen des Typs II sind für die Selbstorganisationsstrategien (Evolutionsstrategien) notwendig. Da hier das Ziel nicht bekannt ist, spielen Eigenschaften wie Kreativität, Kommunikationsfähigkeit mit anderen am Lösungsprozess beteiligten Personen oder das Vermögen sich von bisher erreichten Teilzielen wieder zu lösen, um einen neuen Lösungsweg zu gehen, eine wichtige Rolle. Die genannten Eigenschaften basieren n laut Erpenbeck und Rosenstiel (2003) auf der personalen, aktivitätsbezogenen und sozial-kommunikativen Kompetenz, welche notwendig sind, um Selbstorganisationsstrategien erfolgreich anzuwenden .

Tabelle 2: Problemlösestrategien, Kompetenztypen und Kompetenzklassen

Für folgende Problemlösestrategien	Gradientenstrategien (Selbststeuerungsstrategien)	Evolutionsstrategien (Selbstorganisationsstrategien)
benötigt man jeweils verschiedene Kompetenztypen,	Kompetenzen I	Kompetenzen II
die durch diese Kompetenzklassen dominiert werden.	Fachlich-methodische Kompetenz	personale, sozial-kommunikative und aktivitätsorientierte Kompetenz

2. Neben der vorangegangenen Zuordnung von Kompetenzen als Dispositionen verschiedener Problemlösestrategien sehen Erpenbeck und Rosenstiel jegliche „geistige oder physische Handlungen“ (Erpenbeck & Rosenstiel, 2003, S. XV) als Beziehung zwischen Subjekten oder zwischen Subjekt und Objekt. Dabei kann sich das selbstorganisierte Handeln und Denken auf die eigene Person beziehen (und setzt dazu personale Kompetenzen voraus), auf die fachlich-methodische Erfassung der Umwelt (fachlich-methodische Kompetenz) sowie auf andere Personen oder Personengruppen (sozial-kommunikative Kompetenz). Hinzu kommt eine Kompetenz, die sich auf die Umsetzung von Handlungsabsichten bezieht und somit auf alle drei zuvor genannten Handlungsrichtungen einwirkt (aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenz).

Aus diesen zwei Systematisierungen gehen die erwähnten vier Grundkompetenzen hervor, die nun genauer definiert werden (Erpenbeck & Rosenstiel, 2003; Erpenbeck, 2003). Sie sind die Basis aller anderen, differenzierteren, spezialisierten Kompetenzen und lassen sich in Verbindung mit anderen Kompetenzbegriffen bringen.

Personale Kompetenz (P):

Die Personale Kompetenz ist die Selbstorganisationsdisposition, gegenüber der eigenen Person reflektierend und kritisch zu sein, produktive Einstellungen, Werthaltungen, und Ideale zu entwickeln, eigene Begabungen und Leistungsvorsätze zu entfalten sowie sich innerhalb und außerhalb des Berufes zu entwickeln und zu lernen.

Fachlich-methodische Kompetenz (F):

Dies ist die Disposition, sachliche Probleme geistig und physisch selbstorganisiert zu lösen und dabei fachliche und instrumentelle Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten anzuwenden sowie Methoden der Problemlösung selbst kreativ weiterzuentwickeln.

Sozial-kommunikative Kompetenz (S):

Die Sozial-kommunikative Kompetenz ist die Disposition, mit anderen zu kooperieren und zu kommunizieren und sich dabei kreativ auseinanderzusetzen. Dies bedeutet in der Gruppe neue Pläne, Aufgaben, Ziele und Lösungen zu entwickeln.

Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenz (U):

Die Kompetenzklasse der aktivitäts- und umsetzungsorientierten Kompetenz stellt den zentralen Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit dar. Diese Kompetenz ist eine Disposition, das eigene Handeln auf die Umsetzung von Absichten, Pläne und Vorhaben zu richten. Sie schließt das Vermögen ein, Emotionen, Motivationen, Fähigkeiten, Erfahrungen und die anderen Kompetenzen - P, F, S - in Willensantriebe zu integrieren und Handlungen erfolgreich zu realisieren.

Die Aktivitäts- und Umsetzungscompetenz steht in Zusammenhang mit dem Konzept der Eigeninitiative, das ebenfalls auf der Fähigkeit zur Selbstorganisation des Handelns basiert. Frese und Fay (2000) weisen auf drei Merkmale von Eigeninitiative hin. Eigeninitiatives Verhalten ist *selbststartend*. Das heißt, dass ohne einen externen Anstoß oder Auftrag ein bestimmtes Verhalten, z.B. die Beschäftigung mit einer Problematik,

eingeleitet wird. Dabei ist entscheidend, dass das Verhalten *proaktiv* ist. Die Aufnahme einer Tätigkeit soll also aktiv und eigenständig erfolgen und Situationen antizipiert werden, bevor sie entstehen. Außerdem ist eigeninitiatives Verhalten *persistent*. Dies meint die Ziel- und Handlungsorientierung sowie die Durchhaltefähigkeit einer Person beim Handeln obwohl Barrieren bestehen. Eigeninitiatives Handeln ist also ein selbst bestimmtes Handeln und steht somit in Zusammenhang mit der Fähigkeit zum selbstorganisierten Handeln. Auf diesen Zusammenhang von Initiative und Selbstorganisationshandeln verweisen auch Erpenbeck, Scharnhorst, Ebeling, Martens, Nachtigall, North, Friedrich & Lantz (2006). Die Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz als Disposition, aktiv und gesamtheitlich selbstorganisiert zu handeln, steht daher den Konzepten der Proaktivität und Eigeninitiative sehr nah. Da dies wichtige Faktoren sind, welche die Chance einer Wiederbeschäftigung erhöhen (vgl. Abschnitt 2.3.22.3.2.), ist es erstrebenswert eine Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz bei Arbeitslosen zu fördern.

2.4.4. Messung von Kompetenzen

Wie im Abschnitt 2.4.1 erklärt, ist ein Merkmal eines allgemeinen Kompetenzbegriffs die Realisierung von Kompetenz im Handeln, was somit die Erschließung und Messung von Kompetenz ermöglicht. Die Frage, ob objektive oder subjektive Verfahren für die Kompetenzmessung zu verwenden sind, kann pauschal nicht beantwortet werden. Beide Pole, wie sie Erpenbeck und Rosenstiel (2003) bezeichnen, haben ihre Vorteile, um bestimmte Kompetenzen zu messen. Viele Kompetenzmessverfahren bewegen sich zwischen den beiden Seiten und enthalten subjektive und objektive Messmethoden.

2.4.4.1. Objektive Verfahren

Objektive Kompetenzmessverfahren werden verwendet, um Kompetenzen möglichst genau zu erklären. Es sollen kausale und statistische Aussagen gefunden werden, um künftiges Handeln vorherzusagen und Effektivitätseinschätzungen von personalpolitischen Entscheidungen zu ermöglichen (Erpenbeck & Rosenstiel, 2003). Gemessen werden die Kompetenzen dabei wie naturwissenschaftliche Größen. Die Objektivität der Messmethoden soll durch eine Kompetenzbeobachtung von außen, also durch eine Fremdeinschätzung der Kompetenzen gewährleistet werden. Verfahren, die zu diesem objektiven Pol gehören, stammen häufig aus der kognitiven Psychologie. Hier werden in der Praxis Intelligenztests sowie Leistungs- und Konzentrationstests angewendet (Lang-von Wins, 2003). Weitere

objektive Verfahren messen vor allem fachlich-methodische Kompetenzen und andere auf Qualifikationen abzielende Kompetenzgruppen (Erpenbeck & Rosenstiel, 2003). Dies können beispielsweise Arbeitsproben oder auch Sprach- und Wissenstest sein.

2.4.4.2. Subjektive Verfahren

Laut Erpenbeck und Rosenstiel (2003) geht es bei subjektiven Kompetenzmessverfahren darum, Kompetenzen zu verstehen. Dabei wird davon ausgegangen, dass man keine Objektivität erreichen kann, wenn man eine sozialwissenschaftliche Variable wie Kompetenz misst. Für die Messung der Kompetenzen werden Einschätzungs- und -Beschreibungsverfahren verwendet, die Kompetenzen zwar metrisch quantifizierend und skalierend einordnen, jedoch nicht vorgeben, objektiv zu sein. Subjektiven Selbsteinschätzungen, als Kompetenzbeobachtungen „von innen“, werden zusammen mit Fremdeinschätzungen verwendet und eignen sich für die Erfassung von nicht-fachlich-methodischen Kompetenzen (Erpenbeck & Rosenstiel, 2003). Selbsteinschätzungsverfahren werden vermehrt für Leistungsbeurteilungen und Kompetenzentwicklung im Zusammenhang mit Fremdbeurteilungen verwendet. Der Vergleich von Fremd- und Selbsturteil kann dabei die Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen fördern. Ein anderer großer Vorteil ist die Akzeptanz von Selbstbeurteilungen bei den Beurteilten (Lang-von Wins, 2003). Sie bietet somit einen guten Ausgangspunkt für Kompetenzentwicklungsgespräche im Bereich der Personalbeurteilungen oder bei Fördermaßnahmen. Für die Erhebung der vier Grundkompetenzen schlagen Erpenbeck, Heyse und Max (Erpenbeck, 2003) das Erhebungsverfahren KODE – Kompetenz-Diagnostik und -Entwicklung vor, welches mehr zum subjektiven als zum objektiven Pol tendiert. Bei diesem Verfahren wird das Ausprägungsverhältnis der Grundkompetenzen einer Person ermittelt. Es wird demnach erhoben, wie stark eine Kompetenz gegenüber den anderen Kompetenzen gewichtet ist. In der Diplomarbeit wird ein ähnliches Erhebungsverfahren angewendet.

Im Folgenden wird auf die aus der Theorie abzuleitenden inhaltlichen Fragestellungen eingegangen.

3. Ableitung der Fragestellungen und Annahmen

Wie bereits beschrieben, ist die Entwicklung einer Aktivierungs- und Umsetzungskompetenz in einer Aktivierungsmaßnahme wünschenswert. Inwieweit sie das leisten kann, soll in der vorliegenden Arbeit überprüft werden. Die allgemeine Fragestellung wurde mit dem in der Einleitung formulierten Ziel bereits erwähnt und wird hier noch einmal zusammengefasst:

Kann die Aktivierungsmaßnahme zu einer höheren Gewichtung einer Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz bei älteren Langzeitarbeitslosen beitragen?

Um der Beantwortung der Hauptfrage näher zu kommen, werden mehrere Teilfragestellungen bearbeitet und Annahmen formuliert. Das Hauptziel der Aktivierungsmaßnahme, welches als solches auch in den Leistungsbeschreibungen der verschiedenen Bildungsinstitute kommuniziert wurde, ist die Eingliederung der Maßnahmeteilnehmer in den ersten Arbeitsmarkt. Auf die damit verbundene angestrebte „Aktivierung“ der Teilnehmer wurde in den Leistungsbeschreibungen häufig verwiesen. Da jedoch keine eindeutige Definition des Begriffs „Aktivierung“ vorlag, schien es notwendig, diesen zu klären. Außerdem gab es kein einheitliches Maßnahmekonzept, das die Bildungsinstitute anwendeten, sondern sie arbeiteten unabhängig und in Eigenverantwortung mit der jeweiligen ARGE ihrer Region zusammen. Somit besteht die Möglichkeit, dass sich Maßnahmen deutlich voneinander unterscheiden, was bei der Auswertung und Interpretation von Ergebnissen berücksichtigt werden müsste. Für eine Evaluation der verschiedenen regionalen Aktivierungsmaßnahmen als Ganzes muss daher auch geklärt werden, wie die Maßnahmen der einzelnen Bildungsinstitute aufgebaut waren und durchgeführt wurden. Aus diesem Informationsbedarf ergibt sich die erste Untersuchungsfrage:

1. Wie waren die Aktivierungsmaßnahmen der einzelnen Bildungsinstitute aufgebaut und wie wurden sie durchgeführt? Was verstehen die Vertreter der Bildungsinstitute unter „Aktivierung“?

Die zweite Untersuchungsfragestellung dient dazu, mehr über den Inhalt und das „Wesen“ der Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz zu erfahren, indem die Zusammenhänge mit verschiedenen Variablen aus den Bereichen Gesundheit, Motivation, Selbstwert, Selbstwirksamkeit sowie Kontrollstrategien untersucht werden. Diese

Möglichkeit bietet sich, da diese Diplomarbeit im Rahmen einer umfangreicheren Evaluationsstudie geschrieben wird und somit nicht nur Daten zu den Kompetenzen sondern auch zu berufsbezogenen Einstellungen und Gesundheitsaspekten vorlagen. Da es bezüglich möglicher Zusammenhänge bisher nur wenige Informationen gibt, hat die zweite Untersuchungsfrage einen explorativen Charakter:

2. Welche korrelativen und regressiven Zusammenhänge zwischen der Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz und den berufsbezogenen Einstellungen und Gesundheitsaspekten lassen sich finden?

Die ersten beiden Fragestellungen können inhaltliche Rahmeninformationen für die Evaluation der Aktivierungsmaßnahme liefern. Um die übergeordnete Fragestellung konkret beantworten zu können, sollen nun spezifische Annahmen hergeleitet werden.

Nach dem Erklärungsansatz von Fryer und Payne (1986, zitiert nach Paul et al., 2005) zur Wirkung von Arbeitslosigkeit auf die psychische und physische Gesundheit sind es die handlungseinschränkenden Folgen von Arbeitslosigkeit, die Frustration bei der Person erzeugen, wenn die gewünschten Handlungsziele nicht erreicht werden. Bei wiederholt erlebten Enttäuschungen führt dies zu Problemen des Befindens. Nach der Theorie der erlernten Hilflosigkeit folgt ein verstärkt wahrgenommener Kontrollverlust, der zu Depressivität, Passivität und Aktivitätsminderung führt (vgl. Abschnitt 2.2.2). Legt man diesen Frustrationsansatz zu Grunde, so müsste die Reduzierung von Handlungsrestriktionen, die ursächlich für die negativen Folgen sind, zur einer Verbesserung des Befindens, einer Abnahme der Passivität sowie zu einem erhöhten Aktivitätsniveau führen. Seligmann (2004) nennt zudem die Erfahrung, dass eigenes Verhalten zu den gewünschten Folgen führt, als wichtigen Behandlungsansatz gegen die erlernte Hilflosigkeit. Außerdem kann auch die Anpassung eigener unrealistischer Vorstellungen über sich und seine Handlungsziele zu einer Verbesserung führen. In der untersuchten Aktivierungsmaßnahme können nicht alle Handlungsrestriktionen, die beispielsweise durch ein vermindertes Einkommen entstanden sind, beseitigt werden. Dennoch können Restriktionen, die vor allem die Proaktivität im Bewerbungs- und Job-Suche-Verhalten behindern, durch die angewendeten Maßnahmen reduziert werden. Hierzu gehören beispielsweise die Bereitstellung von Ressourcen wie Internetzugang und Zugang zu Jobanzeigen, Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Verbesserung der Bewerbungsfähigkeit durch Rollenspiele, durch Hilfe bei der Erstellung des Lebenslaufs und der realistischen

Konfrontation mit dem eigenen Kompetenzprofil. Es wird daher angenommen, dass die Verminderung von Restriktionen, die erfolgreiches Handeln bei der Erlangung von Wiederbeschäftigung behindern, eine Verbesserung des Aktivitätsniveaus hervorrufen kann.

Da in der Evaluationsstudie eine Gruppe von Personen an der Aktivierungsmaßnahme teilnahm (Behandlungsgruppe) und eine andere nicht (Kontrollgruppe) ergeben sich folgende Annahmen:

- 3. Die Kontrollgruppe weist keine bedeutenden Veränderungen in der durchschnittlichen Gewichtung der Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz zwischen den Messzeitpunkten 1 und 2 auf.**
- 4. Innerhalb der Behandlungsgruppe erhöht sich die durchschnittliche Gewichtung der Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz zwischen Messzeitpunkt 1 und 2.**
- 5. Die Behandlungsgruppe gewichtet zum zweiten Messzeitpunkt die Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz durchschnittlich höher als die Kontrollgruppe.**

Mit der Untersuchung dieser Annahmen kann eine Aussage über eine durchschnittliche Veränderung der Gewichtung der Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz getroffen werden. Mit zusätzlichen Häufigkeitsanalysen soll die „Struktur“ der Veränderung, also die Anzahl der Personen, welche die Gewichtung der U-Kompetenz erhöht, vermindert oder nicht verändert haben, untersucht werden. Es ergeben sich folgende zusätzliche Annahmen:

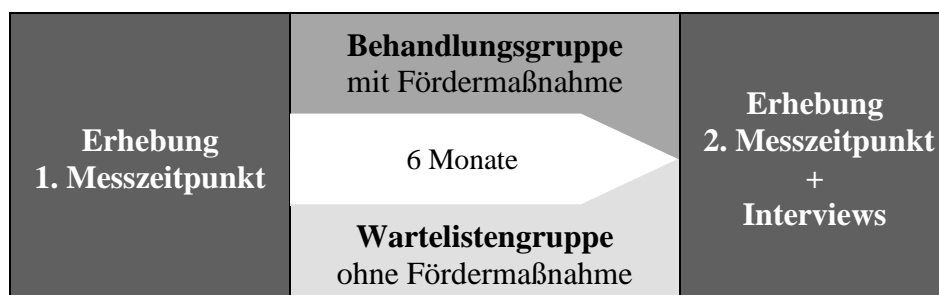
- 5.1. Behandlungs- und Kontrollgruppe unterscheiden sich bezüglich der Häufigkeiten von Verminderung, Erhöhung und dem Gleichbleiben der Gewichtung der U-Kompetenz.**
- 5.2. In der Behandlungsgruppe gibt es mehr Erhöhungen der Gewichtung der U-Kompetenz als in der Kontrollgruppe.**
- 5.3. In Behandlungsgruppe gibt es weniger Verminderungen der Gewichtung der U-Kompetenz als in der Kontrollgruppe.**
- 5.4. In der Behandlungsgruppe gibt es weniger gleich bleibende Gewichtungen der U-Kompetenz als in der Kontrollgruppe.**

4. Methode

4.1. Aufbau und Durchführung der Studie

Die vorliegende Arbeit wurde als Teilevaluation im Rahmen der arbeitspsychologischen Begleitforschung der Aktivierungsmaßnahme durchgeführt. Der Studienaufbau ist ein Behandlungs- Wartelistenkontrollgruppe-Design, was bedeutet, dass ein Teil der Stichprobe die Fördermaßnahme erhielt, während ein anderer Teil im gleichen Zeitraum die Fördermaßnahme nicht besuchte. Es wurden Daten zu zwei Messzeitpunkten erhoben. Die erste Messung wurde im Zeitraum von Mai bis Juli 2008 vor Beginn der Aktivierungsmaßnahme durchgeführt. Der zweite Messzeitpunkt lag in beiden Untersuchungsgruppen jeweils 6 Monate nach der ersten Messung. Zu beiden Messzeitpunkten beantworteten beide Gruppen einen Fragebogen zu berufbezogenen Einstellungen und Gesundheitsaspekten. Außerdem wurde zu jedem Messzeitpunkt ein Kompetenzprofil der vier Grundkompetenzen personale, fachlich-methodische, sozial-kommunikative und aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenz erhoben. Während der Erhebung zum zweiten Messzeitpunkt wurden Interviews mit Vertretern der Bildungsinstitute geführt. Die Erhebung der Daten war im Dezember 2008 abgeschlossen.

Abbildung 1: Studienaufbau



Stichprobe

Von den ursprünglich 149 Langzeiterwerbslosen gingen 134 Personen in die Untersuchungsstichprobe ein. 15 Personen haben das Kompetenzprofil zum ersten Messzeitpunkt nicht ausgefüllt und wurden daher ausgeschlossen. Von diesen 134 Personen waren 90 Personen in der Behandlungsgruppe und 44 Personen in der Kontrollgruppe. Die Personen beider Gruppen waren potentielle Kandidaten für die Teilnahme an der Aktivierungsmaßnahme. Die Zuordnung zur jeweiligen Gruppe erfolgte über die Zugehörigkeit der Personen zu den jeweiligen ARGE-Kreisen. So waren in der Behandlungsgruppe alle Personen aus den Bereichen: xxx*. Die Teilnehmer der Wartelistengruppe kamen aus den Kreisen xxx*. Für einen großen Teil der Auswertung wurden nur die Personen betrachtet, die zu beiden Messzeitpunkten das Kompetenzprofil vollständig ausgefüllt haben. Hierzu gehörten insgesamt 87 Personen; 57 in der Behandlungsgruppe und 30 in der Kontrollgruppe. Im Abschnitt 5.3.1 werden Behandlungs- und Kontrollgruppe hinsichtlich ihrer Merkmale zu Beginn der Studie beschrieben und verglichen.

4.2. Erhebungsmethoden

4.2.1. Fokussiertes Experteninterview

Zur Klärung der Maßnahmeinhalte in den verschiedenen Bildungsinstituten sowie der Definition des Begriffs „Aktivierung“ (1. Fragestellung) wurden per Telefon fokussierte Interviews (Hopf, 2004) mit fünf Vertretern der einzelnen Bildungsinstitute durchgeführt. Durch ihre direkte Involvierung bei der Durchführung der Aktivierungsmaßnahme eigneten sich die Interviewpartner für einen Einblick in deren praktische Umsetzung. Das fokussierte Interview ist ein wenig strukturiertes Interview, dessen wesentlicher Bestandteil die Fokussierung auf einen zuvor bestimmten Gesprächsgegenstand ist (Hopf, 2004). Dieser bezog sich auf die Fragestellung, welche Maßnahmen das jeweilige Bildungsinstitut durchgeführt hatte. Bortz und Döring (2006) betonen, dass man sich bereits vor der Befragung mit dem Gesprächsgegenstand beschäftigen muss, um mögliche Hypothesen zu bilden, die dann im Interview überprüft werden sollen. Das in dieser Studie angewendete fokussierte Interview wurde für eine explorative Befragung genutzt. Im Vorfeld wurden die von den Bildungsinstituten bereitgestellten Leistungsbeschreibungen mit Angaben zum Ablauf der Maßnahme gesichtet. Hier wurden zwar keine Hypothesen gebildet, jedoch

unklare Punkte notiert, die später als zusätzliche Fragen in den Interviewleitfaden eingingen. Der Leitfaden war für maximal 30 Minuten Interviewzeit ausgelegt. Nach einer kurzen Einleitung zu Relevanz und Hintergrund des Interviews wurde zur ersten der beiden Hauptfragen übergeleitet.

1. Der erste Gesprächsgegenstand beinhaltete die Beschreibung der Aktivierungsmaßnahme. Dabei wurde jeder Interviewpartner gebeten, einen prototypischen Teilnehmer in anonymisierter Form zu beschreiben und anhand dessen zu erklären, welche Maßnahmeschritte dieser durchlaufen würde. Mit dieser Situationsverbindung sollte erreicht werden, dass die Erklärung des Maßnahmeablaufs sehr realitätsnah wird. Die Beschreibung sollte detaillierter als die rein formale Erklärung der Leistungsbeschreibungen sein. Daher wurden die Interviewpartner instruiert, sehr konkret zu antworten und viele Beispiele zu verwenden, sodass sich der Interviewer ein gutes Bild der Maßnahme machen konnte.
2. Der zweite Gesprächsgegenstand beinhaltete die Klärung des Begriffs „Aktivierung“, der in den Leistungsbeschreibungen häufig verwendet wurde. Die Interviewpartner sollten beschreiben, was sie unter „Aktivierung“ verstehen und wie sich dieser Aspekt in der Maßnahme widerspiegelt. Dies ist vor allem von Interesse, da die Maßnahme bezüglich des Potentials zur Erhöhung der Gewichtung einer Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz evaluiert wird. Das Gespräch wurde mit einer Klärung restlicher Fragen beendet. Ein kurzer Interviewleitfaden befindet sich in Anhang***Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**

Das fokussierte Interview wurde verwendet, da es sich für die Erfragung weniger Interessensschwerpunkte und für die Klärung von Bedeutungen bestimmter Gegenstandsinhalte eignet (Hopf, 2004). Im Vorfeld der Interviews zeigten einige Teilnehmer eine gewisse Skepsis gegenüber einem eher unpersönlichen Telefoninterview. Zudem hatten viele Interviewteilnehmer betont, nur wenig Zeit zu haben. Die offene Gesprächsführung des fokussierten Interviews konnte somit gegenüber eines standardisierten Frage-Antwort-Ablaufs ein positives Gesprächsklima erwirken, in dem auch Informationen über die formalen Leistungsbeschreibungen hinaus gegeben wurden. Dies half dabei, sich ein Bild über die Umsetzung des formalen Ablaufs der Maßnahme in der Realität zu machen.

4.2.2. Kompetenzmessverfahren

Das verwendete Kompetenzmessverfahren „Mein Kompetenzprofil“ (Anhang* **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) wurde von Meynhardt (2009) entwickelt und basiert auf dem in der Theorie beschriebenen Kompetenzmodell von Erpenbeck und Rosenstiel (2003). Mit dem Verfahren werden die vier Grundkompetenzen personale, fachlich-methodische, sozial-kommunikative und aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenz erhoben. Dem Fragebogen liegt die Grundidee der Kompetenzen als Dispositionen selbstorganisierten Handelns zu Grunde. Die Grundkompetenzen werden demnach nicht im naiven Sinne einer linearen Leistungsausprägung betrachtet, sondern stehen eher in einer Art Wechselwirkung zueinander. Meynhardt (2009) vergleicht dazu die vier Grundkompetenzen mit dem Bild der menschlichen Muskeln. Wie bei einer bestimmten Bewegung mehrere Muskeln notwendig sind und diese unterschiedlich stark beansprucht werden, so sind für bestimmtes Handeln auch mehrere Kompetenzen unterschiedlich starker Ausprägung notwendig. Die Ausprägung der Kompetenzen kann dabei nicht beliebig hoch sein. Meynhardt (2009) geht hierbei von begrenzten Ressourcen aus, die sich auf die einzelnen Kompetenzen interindividuell verschieden verteilen. Das bedeutet, dass eine hohe Ausprägung einer Kompetenz eine geringe Ausprägung einer anderen bedeuten kann. Beispielsweise ist der pragmatische aktivitäts- und umsetzungsorientierte Machertyp nicht unbedingt auch der detailgetreu arbeitende Fachexperte oder der kreativ arbeitende Typ nicht gleichzeitig ein Verkaufs- und Verhandlungsexperte. Aus dem Ansatz der begrenzten Ressourcen lässt sich auch ableiten, dass es keine negativen Ausprägungen von Kompetenzen geben kann, sondern nur unterschiedlich positive Ausprägungsgrade. Dabei können allerdings zu stark ausgeprägte Kompetenzen in bestimmten Situationen zu Schwächen werden. Abbildung 2 beschreibt die bereits theoretisch definierten Grundkompetenzen in einer praktischeren Weise mit typischen Beispielen zu übertriebenen Kompetenzausprägungen.

Abbildung 2: Grundkompetenzen



Anmerkung: übernommen von Meynhardt (2009)

4.2.2.1. Aufbau des Kompetenzmessverfahrens

Das Kompetenzmessverfahren ist ein Fragebogen zur Selbsteinschätzung eigener Kompetenzen und kann zu den subjektiven Messverfahren gezählt werden. In der ursprünglichen Form ist eine Kompetenzselbst- und -fremdeinschätzung vorgesehen. Die Fremdeinschätzung wurde in der vorliegenden Arbeit wegen eines zu hohen Erhebungsaufwandes nicht durchgeführt. Der Fragebogen besteht aus 6 Blöcken, in denen nach einem unvollendeten Einführungssatz jeweils 8 Satzergänzungen aufgelistet sind. Beispielsweise steht zu Beginn eines Blocks: „Mir ist es wichtig, dass ich ...“. Auf diesen Satzanfang folgen Ergänzungen wie: „...meine Zuverlässigkeit unter Beweis stellen kann“, „...klare Zielvorgaben bekomme und diese umsetzen kann“ oder „...taktvoll und mit Respekt anderen gegenüber handeln kann“. Aus den 8 möglichen Satzergänzungen soll der Kandidat

nur 3 auswählen und danach den nächsten Block bearbeiten. Pro Block repräsentieren je 2 Satzergänzungen eine Grundkompetenz. Die Zahl der angekreuzten Satzergänzungen der gleichen Kompetenz werden aufaddiert. Durch diese Erhebungsweise entsteht ein Kompetenzprofil, indem 18 mögliche Punkte auf 4 Kompetenzen verteilt werden, wobei eine Kompetenz eine maximale Bewertung von 12 (6x2 Items) erhalten kann. Die Erhebung der Kompetenzen folgt dem Ansatz der Kompetenzen als Dispositionen. Daher wird keine Skala mit abgestuften Bewertungen verwendet, sondern die Form der Satzergänzung, welche auch häufig in Persönlichkeitsinventars verwendet wird. Dennoch ist das Kompetenzprofil kein Persönlichkeitsprofil, sondern repräsentiert die Einstellungen und Haltungen gegenüber einer bestimmten Grundkompetenz. Hier sei noch einmal darauf verwiesen, dass die Werte nicht als Ausprägung im Sinne einer linearen Negativ-Positiv-Bewertung der Grundkompetenzen zu verstehen sind, wie es häufig bei der Bewertung spezifischer Kompetenzen vorkommt.

Abbildung 3: Beispielkompetenzprofil einer Person

P	U	F	S
3	7	2	6

Abbildung 3 zeigt das Kompetenzprofil einer Person, welches besonders durch die Aktivitäts- und Umsetzungscompetenz sowie die sozial-kommunikative Kompetenz dominiert wird. Die niedrige Ausprägung von F ist ein Hinweis, dass diese Person auf fachlich-methodisch Aspekte der Arbeit weniger wert legt.

4.2.2.2. Durchführung des Kompetenzmessverfahrens

Die Erhebung der Kompetenzen erfolgte größtenteils über die selbständige Eingabe am PC zum ersten Tag der Aktivierungsmaßnahme sowie 6 Monate nach Beginn der Maßnahme. Auf dem PC-Bildschirm sah der Teilnehmer zunächst eine kurze Instruktion, in der ein Beispiel abgebildet war und darauf hingewiesen wurde, dass nur 3 Satzergänzungen pro Block ausgewählt werden können. Die Satzergänzungsblöcke wurden einzeln auf dem Bildschirm präsentiert. Da die Einladung zur Teilnahme zum 2. Messzeitpunkt nicht alle Teilnehmer wahrnahmen, wurden in einer Nachfassaktion einige Kompetenzfragebögen in Papierform ausgegeben. Viele Teilnehmer kreuzten dabei mehr als die gewünschte Anzahl an und konnten somit nicht in die Auswertung aufgenommen werden.

4.2.2.3. Eignung des Kompetenzmessverfahrens und -modells

Das verwendete Kompetenzmessverfahren eignet sich, wie das KODE System von Erpenbeck (2003), zur Erfassung eines individuellen Kompetenzspektrums mit Hinblick auf eine Kompetenzentwicklung von zu gering aber auch zu hoch ausgeprägten Kompetenzen. Die Aktivierungsmaßnahme stellt eine Art Kompetenzentwicklung dar, in der die Teilnehmer zur Eigenverantwortung gezogen werden. Sie sollen aktiv am Wiedererlangen von Arbeit mitwirken. Dabei hilft das Kompetenzprofil, indem es die Möglichkeit bietet, Stärken und Schwächen auf dem Niveau der Grundkompetenzen mit geringem zeitlichen Aufwand zu erkennen. Zudem ist eine hohe Akzeptanz der Ergebnisse einer Selbstbeurteilung zu erwarten (vgl. Abschnitt 2.4.4.) Dies hilft dabei, dass die Beurteilten Entwicklungspotentiale auch annehmen und motiviert sind, dagegen zu wirken. Ein weiterer positiver Aspekt steckt in der nicht-leistungsorientierten Betrachtung der Kompetenzen. Langzeitarbeitslose mit vielen Jahren ohne Berufserfahrung und Weiterbildung würden in leistungsorientierten Kompetenztest, die sich an einem Kriterium orientieren, eventuell sehr negativ abschneiden. Dies wäre kontraproduktiv, wenn dies zur Demotivierung und Niedergeschlagenheit der Teilnehmer führt. Diese Folgen sind bei dem verwendeten Kompetenzmessverfahren nicht zu erwarten, da die Kompetenzausprägungen immer positiv sind und in Relation zu den anderen Kompetenzen anstatt zu einem äußeren Kriterium interpretiert werden. Ein weiterer Punkt, der zusätzlich für die Verwendung des Kompetenzmodells und -messverfahrens spricht, ist die seit November 2008 für die Berater der Arbeitsagenturen verbindliche Beurteilung von Erwerbslosen anhand der vier erhobenen Grundkompetenzen (Bundesagentur für Arbeit, 2008). Die Anwendung des Kompetenzmessverfahren schließt somit auch an die Praxis der Berater der Arbeitsagenturen an.

4.2.3. Fragebogen zu berufsbezogenen Einstellungen und Gesundheitsaspekten

Der Fragebogen zu berufsbezogenen Einstellungen und Gesundheitsaspekten war das primäre Evaluationsverfahren der arbeitspsychologischen Begleitforschung der Aktivierungsmaßnahme. Für diese Diplomarbeit wurden einige Skalen für eine explorative Analyse von Zusammenhängen zwischen den erhobenen Variablen und der Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz verwendet (vgl. Tabelle C2 im Anhang)

4.2.3.1. Durchführung

Der Fragebogen wurde jeweils sofort nach der Beantwortung des computergestützten Kompetenzfragebogens in Papierform ausgefüllt. Vor dem Ausfüllen wurde jeder Teilnehmer in schriftlicher Form darüber informiert, wie der Fragebogen auszufüllen sei. Jeder Teilnehmer wurde gebeten, den Zugangscode zum computergestützten Kompetenzmessverfahren auf dem Fragebogen zu notieren. Somit war eine anonymisierte Zuordnung der Daten möglich. Für die Beantwortung benötigten die Teilnehmer ca. 45 Minuten.

4.2.3.2. Verwendete Skalen des Fragebogens

Der Fragebogen bestand aus Items und Skalen zu verschiedenen Bereichen, die als Indikatoren für Beschäftigungsfähigkeit gelten. Im Folgenden werden die verwendeten Skalen und ihre Skalierung beschrieben. Die Anzahl der Items je Skala ist in Klammern vermerkt (Quelle*). Aus den Items der Skalen *Kausalüberzeugungen* sowie *Selbwirksamkeitsüberzeugungen* wurden kein Skalenmittelwerte (Scores) berechnet, da die Items jeweils verschiedene Aspekte abfragten. Zu den in der Tabelle 3 aufgeführten Items wurden außerdem folgende *soziodemographische Angaben erhoben*: Alter, Schulabschluss, Jahr des Beginns der letzten Arbeitslosigkeit, Anzahl der Arbeitslosigkeitsphasen seit 1990, zuletzt ausgeübte Tätigkeit. Diese Angaben wurden verwendet, um die Behandlungs- und Kontrollgruppe zum ersten Messzeitpunkte auf gleiche Ausgangseigenschaften hin zu vergleichen.

Tabelle 3: Skalenbeschreibung des Einstellungsfragebogens

Skalename, Anzahl der Items und Skalenbeschreibung	Wortlaut der Skala	Skalastufen
Motivationale Variablen und Aktivierungsmaße:		
<i>Berufsbezogene Passivität (7)</i> Erfasst Passivität bezüglich der beruflichen Zukunft und Zukunftsplanung	stimme zu – stimme nicht zu	5
<i>Berufliche Veränderungsbereitschaft (3)</i> Erfasst die Bereitschaft, sich in neue Berufsfelder einzuarbeiten	stimme zu – stimme nicht zu	5
<i>Eigeninitiative (7)</i> Erfasst initiatives Verhalten beim Lösen von Problemen, um Ziele zu erreichen, um Ideen umzusetzen	stimme zu – stimme nicht zu	5
<i>Primäre Kontrollstrategien (8)</i> Erfasst inwieweit persönliche Anstrengungen angestellt werden, um ein Ziel zu erreichen	trifft zu – trifft nicht zu	5
<i>Sekundäre Kontrollstrategien (3)</i> Erfasst inwieweit eigene Ziele bei nicht Erreichen angepasst werden, selbstwertdienliche Attributionen, selbstwertdienliche soziale Abwärtsvergleiche	trifft zu – trifft nicht zu	5
<i>Kausalüberzeugungen (8)</i> Erfasst Überzeugung, dass Faktoren wie Anstrengung, berufliche Kompetenzen, berufliche Flexibilität, Gesundheitszustand, Glück, etc. entscheidend für Wiedereinstieg in einen Job sind	stimme zu – stimme nicht zu	4
<i>Selbstwirksamkeitsüberzeugungen (8)</i> Erfasst Überzeugung inwieweit man einen persönlichen Einfluss auf die unter Kausalüberzeugungen genannten Faktoren hat	trifft zu – trifft nicht zu	4
Psycho-physisches Funktionsniveau		
<i>Psychosomatische Beschwerden (20)</i> Erfasst somatische Reaktionen aufgrund Stresserlebens	fast immer – nie	7
<i>Depressivität (8)</i> Erfasst depressive Symptomatik	fast immer – nie	7
<i>Emotionale Irritation und Gereiztheit (3)</i> Erfasst die Symptomatik von Irritation und Gereiztheit	fast immer – nie	7
<i>Angstsymptome (5)</i> Erfasst Angstsymptomatik	fast immer – nie	7
<i>Subjektive Arbeitsfähigkeit (2)</i> Erwartung, für die nächsten 2 Jahre eine Voll- oder Teilzeitstelle ausüben zu können	sicher, eher sicher, weiß nicht, eher nicht, nicht	5
<i>Positiver Selbstwert (5)</i> Erfasst die positive Einstellung zu sich selbst und das Selbstwertgefühl	trifft zu – trifft nicht zu	4
<i>Negativer Selbstwert (5)</i> Erfasst die positive Einstellung zu sich selbst und das Selbstwertgefühl	trifft zu – trifft nicht zu	4

Anmerkung: Die Zahl in Klammern gibt die Anzahl der Items wieder

4.3. Gütekriterien Fokussiertes Interview

Bevor man die Daten einer Untersuchung auswerten und interpretieren kann, muss zunächst die Qualität der Untersuchungsmethoden überprüft werden. Diese kann man anhand der drei Testgütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität bewerten. Die Objektivität gibt an, inwieweit die Testergebnisse vom Testanwender und der Durchführung unabhängig sind. Die Reliabilität ist die Genauigkeit, mit der ein Test das geprüfte Merkmal misst. Die Validität gibt an, wie gut ein Test das misst, was er zu messen vorgibt. Für weitere Informationen soll hier auf die entsprechenden Kapitel von Bortz und Döring (2006) oder Bühner (2006) verwiesen werden, in denen auf die Gütekriterien sowohl für quantitative als auch qualitative Verfahren ausführlich eingegangen wird.

4.3.1. Objektivität

Das Objektivitätskriterium kann bei einem Interview durch eine genaue Beschreibung des methodischen Vorgehens und dessen Standardisierung erreicht werden (Bortz & Döring, 2006). Das Vorgehen des angewendeten Interviews wurde bereits beschrieben und der Interviewleitfaden im Anhang* dieser Arbeit aufgeführt. Somit ist das erste Kriterium erfüllt. Für eine Standardisierung lag allen Interviews der gleiche Leitfaden zugrunde, der zuvor mit einem Experten besprochen wurde. Somit ist die Standardisierung im fokussierten Interview zu einem gewissen Maß gegeben. Nur die offene Gesprächssituation konnte zu leicht unterschiedlichen Verläufen des Interviews bei Zwischenfragen oder weiteren Klärungen führen. Trotzdem ist in Hinblick auf das Ziel des Interviews, die Beschreibung der Aktivierungsmaßnahme, eine ausreichende Objektivität gewährleistet.

4.3.2. Reliabilität

Die Zuverlässigkeit der Ergebnisse qualitativer Forschung im Sinne klassischer Reliabilitätsmaße zu überprüfen, ist laut Bortz und Döring (2006) nicht unproblematisch. Jedoch kann die Reliabilität der Ergebnisse beispielsweise durch die Transkribierung des Interviews und die Interpretation des Gesagten von unabhängigen Protokollanten gewährleistet werden (Mayring, 2003). Dieses Vorgehen wurde bei dem angewendeten fokussierten Interviews nicht verfolgt. Die verwendete Globalauswertung (Legewie, 1994) wurde vom Autor alleine durchgeführt. Dabei wurden jedoch nur die inhaltlichen Aussagen zur Beantwortung der Fragestellung einbezogen, um eine gewisse Sachlichkeit zu

gewährleisten. Da bei der Auswertung der Ergebnisse die Aussagen nur zusammengetragen jedoch nicht kategorisiert oder interpretiert werden mussten, bietet die Sachlichkeit der Aussagen eine für das Ziel des fokussierten Interviews ausreichende Zuverlässigkeit der Ergebnisse.

4.3.3. Validität

Die Validität als das wichtigste Gütekriterium der qualitativen Forschung kann erreicht werden, indem man sicherstellt, dass die Antworten des Interviewpartners authentisch und ehrlich sowie die Interviewprotokolle nicht durch Unaufmerksamkeit oder Voreingenommenheit des Protokollanten verfälscht sind und somit den Verlauf des Interviews nicht richtig abbilden (Bortz & Döring, 2006). Die Authentizität der Aussagen wurde dadurch gewährleistet, dass die Interviews mit direkt in die Aktivierungsmaßnahme involvierte Personen geführt wurden und diese somit die nötige Expertise mitbrachten. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Interviewpartner die Richtigkeit ihrer Aussagen nicht verzerrten, da diese zum einen nicht auf die Person des Befragten selbst sondern auf den sachlichen Gegenstand des Maßnahmeablaufs bezogen waren. Zum anderen wurde zu Interviewbeginn jeweils darauf hingewiesen, dass die Maßnahmeteilnehmer im Fokus der wissenschaftlichen Begleitforschung stehen und das Interview als Expertenbefragung zum reinen Ablauf der Maßnahme dienen soll. Es gab somit wenig Anlass für sozial erwünschte oder verfälschte Antworten. Zusätzlich dazu wurden im Interview getroffene Aussagen vom Interviewer häufig wiederholt und zusammengefasst, sodass der Interviewpartner sehen konnte, ob das Gesagte richtig verstanden wurde. Dies könnte nach Mayring (2003) als eine Art kommunikativer Validierung aufgefasst werden. Die Validität des fokussierten Interviews im angewendeten Kontext kann zusammenfassend als gut eingeschätzt werden.

4.3.4. Weitere Qualitätsmerkmale

Die von Hopf (2004) aufgeführten Qualitätsmerkmale des fokussierten Interviews wurden berücksichtigt: Die so genannte Reichweite wurde durch eine zurückhaltende und nicht-direktive Gesprächsführung gewährleistet. Sie bietet dem Interviewpartner die Möglichkeit frei zu der gegenstandsbezogenen Fragestellung zu berichten. Während des Interviews wurde vom Interviewer darauf geachtet, dass die Antworten nicht zu kurz ausfielen oder sie zu weit vom Gegenstand abschweiften, indem auf die ursprüngliche Fragestellung über den prototypischen Teilnehmer in der Fördermaßnahme erinnert wurde.

Somit wurde das Qualitätsmerkmal der Spezifität gewahrt. Außerdem wurde auf den personalen Kontext Bezug genommen. Unklare Kontextinformationen, die für den Interviewpartner oft selbstverständlich waren, jedoch dem Interviewer nicht, wurden dabei für ein besseres Verständnis hinterfragt.

4.4. Gütekriterien Kompetenzmessverfahren

4.4.1. Objektivität

Die Objektivität wird von Bortz (2006) in Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität unterteilt. Die *Durchführungsobjektivität* des Kompetenzmessverfahrens ist gegeben, da der Fragebogen jeweils mit standardisierter schriftlicher Instruktion über einen PC-Bildschirm präsentiert wurde. Das Ausfüllen des Kompetenzprofils durch den Untersuchungsleiter war somit nur geringfügig durch die Beantwortung mündlicher Rückfragen der Teilnehmer beeinflusst. Die *Auswertungsobjektivität* ist ebenfalls gegeben. Die dafür von Bortz und Döring (2006) geforderte eindeutige Zuweisung von Items zu den untersuchten Merkmalen ist erfüllt. Die Kompetenzprofile aller Teilnehmer kommen auf die gleiche Art und Weise zu Stande. Eine *Interpretationsobjektivität*, wie sie Bortz und Döring (2006) beschreiben, ist nicht gegeben, da es keine Normwerte für die Untersuchungsstichprobe gibt. Dies ist aufgrund der theoretischen Grundlagen des Verfahrens nicht möglich. Die Gewichtung der Kompetenzen einer Person wird im Kompetenzprofil in Relation zu ihren anderen Kompetenzen betrachtet und nicht zu einer äußeren Norm. Eine Art Interpretationsobjektivität ist trotzdem gegeben, da die Interpretation der Daten für alle Teilnehmer auf gleiche und standardisierte Weise verlief und in dieser Arbeit dokumentiert wird.

4.4.2. Itemanalyse

Um einer Überprüfung der Datenqualität näher zu kommen, sollen die relativen Häufigkeiten der Auswahl einzelner Satzergänzungen betrachtet werden. Es wird daher die *Itemschwierigkeit* berechnet, um herauszufinden, ob bestimmte Items des Kompetenzfragebogens besonders häufig oder besonders selten ausgewählt wurden. Die Schwierigkeit eines dichotomen Items (p) wird berechnet, indem man die Anzahl der richtigen Lösungen bzw. Zustimmung (R) durch die Gesamtzahl der Antworten (N) dividiert (Bortz & Döring, 2006). Diese Formel ist eigentlich nicht anzuwenden, da im vorliegenden

Fall die Anzahl der Zustimmungen gleich der Anzahl der Beantwortungen der Items ist. Dennoch geben die sich daraus ergebenden relativen Häufigkeiten Aufschluss über besonders häufig oder selten angekreuzte Items. Da besonders schwierige oder besonders leichte Items die Verteilung von Testwerten beeinflussen können, sollte ein Item nicht von weniger als 20% und nicht mehr als 80% der Personen beantwortet werden. Aus der Tabelle 4 lässt sich erkennen, dass 6 Items von weniger als 20% der Personen beantwortet wurden und diese somit für die Stichprobe zu schwierig waren. Darunter sind die Items S12, S21, S22 und S42 die der sozial-kommunikativen Kompetenz zugeordnet sind sowie Items U32 und U52 die zur Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz gehören. Es wird vermutet, dass diese Items vor allem aufgrund der spezifischen Stichprobe seltener beantwortet wurden, da die genannten Verhaltensweisen seltener im Arbeitsleben der Erwerbslosen vorkommen.

Tabelle 4: Itemschwierigkeiten des Kompetenzfragebogens

Item Nr.	<i>p</i>	Einleitungssatz mit Satzergänzung
Mir ist es wichtig, dass ich ...		
P11	0,66	... meine Zuverlässigkeit unter Beweis stellen kann
F11	0,47	... klare Zielvorgaben bekomme und diese umsetzen kann
S11	0,33	... taktvoll und mit Respekt anderen gegenüber handeln kann
U11	0,40	... Aufgaben rasch und zügig erledigen kann
S12	0,16	... verständnisvoll auf andere eingehen kann
F12	0,20	... Probleme logisch und analytisch exakt lösen kann
U12	0,31	... selbst Initiative ergreifen kann
P12	0,46	... etwas Neues ausprobieren und dazulernen kann
Ich bin am zufriedensten, wenn ich ...		
S21	0,16	... andere anleiten und führen kann
P21	0,59	... meine menschlichen Qualitäten einbringen kann
F21	0,32	... methodisch angemessen Schritt für Schritt vorgehen kann
U21	0,63	... meine Aufgaben auch bei Schwierigkeiten beharrlich und mit Ausdauer verfolgen kann
F22	0,31	... mein spezifisches Fachwissen anwenden kann
U22	0,28	... in kurzer Zeit viel bewegen kann
S22	0,13	... anderen Sachverhalte in erster Linie verständlich darstellen kann
P22	0,57	... meine Leistungsfähigkeit umfassend entfalten kann
Für mich zählt vor allem, ...		
U31	0,23	... selbst zu entscheiden und "Nägel mit Köpfen" zu machen
S31	0,54	... andere zu unterstützen und ihnen zu helfen
P31	0,29	... Rückgrat und Charakter zu zeigen
F31	0,61	... genau und präzise zu arbeiten
U32	0,17	... mich in erster Linie an den Ergebnissen meines Handelns messen zu lassen

P32	0,44	... mich als Person weiterzuentwickeln
S32	0,45	... kontaktfreudig und kommunikativ im Umgang mit anderen zu sein
F32	0,27	... auf dem aktuellen Wissensstand zu sein

Ich fühle mich besonders leistungsfähig, wenn ich ...

S41	0,78	... mit anderen Menschen kollegial zusammenarbeiten kann
F41	0,41	... Dinge vor allem sachlich korrekt bearbeiten kann
U41	0,25	... etwas organisieren kann
F42	0,23	... mich in erster Linie an den Fakten orientieren kann
U42	0,35	... eigenverantwortlich handeln kann
S42	0,10	... zwischen verschiedenen Meinungen vermitteln und anderen eine "Brücke bauen kann"
P41	0,25	... etwas kreativ gestalten kann
P42	0,62	... aus meiner Sicht nützliche Dinge tun kann

Mir kommt es darauf an, ...

F51	0,66	... meine Kenntnisse und Fertigkeiten auszubauen
P51	0,23	... als Person Vorbild zu sein
S51	0,40	... Standpunkte anderer gut zu verstehen
U51	0,29	... zupackend und energisch zu handeln
U52	0,02	... mit anderen "Kräfte zu messen"
S52	0,48	... mich für die Zusammenarbeit in der Gruppe einzusetzen
F52	0,37	... Lösungen mit "Hand und Fuß" anzustreben
P52	0,54	... eine eigene Meinung zu vertreten

Es fällt mir leicht, ...

U61	0,43	... meine Ziele konsequent zu verfolgen
F61	0,25	... mit Zahlen und Fakten umzugehen
S61	0,56	... mit anderen Menschen in Kontakt zu treten
P61	0,43	... für meinen Standpunkt einzutreten
F62	0,30	... logische Zusammenhänge zu erfassen
P62	0,34	... umzudenken und Neues zuzulassen
S62	0,49	... mich in die Lage anderer zu versetzen
U62	0,21	... eigene Ziele und Pläne zu entwickeln

Anmerkung: Anhand der Itemnummer kann man die Items zu den jeweiligen Kompetenz zuordnen: P – personale Kompetenz, U – Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz, F – fachliche Kompetenz, S – sozial-kommunikative Kompetenz; p = Itemschwierigkeit, die kursiv geschriebenen Items haben eine Itemschwierigkeit außerhalb des Bereichs $0,2 \leq p \leq 0,8$

4.4.3. Reliabilität

Die Erhebungsmethode des Kompetenzprofils verursacht durch die gezwungene Auswahl der 3 von 8 Satzergänzungen pro Frageblock Artefakte, die eine Verwendung der auf klassischer Testtheorie basierenden Verfahren zur Überprüfung der Testqualität behindern. Ein Problem für die Auswertung entsteht dadurch, dass Werte, die von dem Teilnehmer nicht angekreuzt wurden, zunächst nur als fehlende Werte betrachtet werden können. Da man nicht mehr als drei Items ankreuzen darf, können nicht ausgewählte Items auch nicht als eine geringere Bewertung eines Items gegenüber den drei ausgewählten Items betrachtet werden. Die Ursache für die Nichtauswahl eines Items liegt demnach nicht in der Fähigkeit des Teilnehmers sondern in der Art der Erhebungsmethode. Die Items können somit nicht als dichotom eingeordnet werden. Zudem verursacht die gezwungene Auswahl eine stochastische Abhängigkeit zwischen den Variablen. Wie Stelzl (1982, zitiert nach Bortz & Döring, 2006) berichtet, führt die Abhängigkeit in Form von $X+Y=\text{konstant}$ zu einer künstlichen negativen Korrelation zwischen den Variablen X und Y. Im verwendeten Kompetenzmodell ergibt die Summe aller Variablenwerte immer $P+F+S+U=18$. Die Konsequenz aus der Konfundierung durch die Datenerhebung ist, dass eine Berechnung der Reliabilität z.B. des Cronbach- α nicht möglich ist und andere Methoden zur Überprüfung der Datenqualität gefunden werden müssen. Der Punkt einer angemessenen Reliabilitätsanalyse bleibt für folgende Arbeiten offen. Ein mögliches Verfahren, das für eine Validierung verwendet werden kann, wird im kommenden Abschnitt vorgestellt.

4.4.4. Validität

Da das Kompetenzmessverfahren noch relativ neu und unbeforscht ist, kann jede validierende Untersuchung einen Zugewinn von Wissen bringen. Ähnliche Kompetenzmessverfahren, z.B. das KODE System (Erpenbeck, 2003), konnten bisher nur begrenzt validiert werden (Erpenbeck, 2004; Bernd, 2004). Dies liegt nach Erpenbeck (2004) vor allem an den nur in Anfängen entwickelten Validierungsverfahren, die auf selbstorganisativen Grundannahmen beruhen. Die Verwendung von Validierungsmethoden, die sich auf den Aspekt der Selbstorganisation beziehen, kann in der vorliegenden Arbeit nicht berücksichtigt werden. Da das primäre Ziel der Untersuchung nicht die Validierung des Kompetenzmessverfahrens war und die Datenerhebung in einem praktischen Kontext stattfand, wurden keine umfassenden Daten erhoben, die eine ausführliche Validierung zulassen. Hinweise auf die *Kriteriumsvalidität* einer Kompetenzkategorie, nämlich der

aktivitäts- und umsetzungsorientierten Kompetenz, können aus der im weiteren Verlauf vorgestellten Korrelationsanalyse gezogen werden. Zunächst soll jedoch ein Teilsaspekt der Konstruktvalidität, die so genannte *faktorielle Validität* (Bühner, 2006) untersucht werden. Dabei wird überprüft, ob sich die vier Dimensionen des Kompetenzmodells (P; F; S; U) in der faktoriellen Struktur des Fragebogens (Bortz & Döring, 2006) wieder finden lassen. Im Folgenden wird das Auswertungsverfahren vorgestellt, mit dem die dimensionale Struktur des Kompetenzmessverfahrens ermittelt werden soll.

4.4.5. Die Korrespondenzanalyse

Ein bekanntes Verfahren, um die Faktorenstruktur eines Fragebogens zu überprüfen, ist die Hauptkomponentenanalyse. Für den angewendeten Kompetenzfragebogen kann diese aufgrund des Datenniveaus jedoch nicht durchgeführt werden. Es bietet sich das Verfahren der Korrespondenzanalyse an, welches auch für Daten mit einem nominalen oder ordinalen Skalenniveau geeignet ist. Außer dem Anspruch, dass die verwendete Datenmatrix keine negativen Werte enthalten darf, werden keine weiteren Voraussetzungen für die Durchführung der Korrespondenzanalyse verlangt (Bühl & Zöfel, 2002).

Die Korrespondenzanalyse ist ein Verfahren, dessen Aufgabe es ist, zwei Gruppen von Merkmalskategorien, deren Häufigkeiten sich in einer Kreuztabelle anordnen lassen, in einem gemeinsamen Raum grafisch darzustellen (Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2003). Es können somit multivariate Daten mit komplexen Zusammenhängen zwischen Objekten oder Personen und bestimmten Merkmalskategorien skaliert, vereinfacht und veranschaulicht werden. Die gemeinsame grafische Darstellung (von Objekten und Merkmalen) entsteht aus zwei einzelnen Graphen, in denen zum einen die Objekte/Personen bezüglich ihrer Ähnlichkeit entlang verschiedener Dimensionen gruppiert werden. Zum anderen werden die Merkmalskategorien ebenfalls entlang dieser Dimensionen gruppiert, wodurch die Dimensionen einen inhaltlichen Sinn erhalten können. Die letztere Auswertung soll für die Ermittlung einer Art faktoriellen Validität (Bühner, 2006) verwendet werden. Die Anzahl der Dimensionen, die extrahiert werden kann, ist abhängig von der in die Analyse eingehenden Kontingenztafel. Es kann maximal nur eine Dimension weniger als die kleinste Anzahl von eingehenden Zeilen oder Spalten extrahiert werden. Bei einer 4x3 oder 3x4 Tabelle können jeweils maximal nur 2 Dimensionen extrahiert werden. Gewöhnlich werden höherdimensionale Lösungen weniger angestrebt, da hier die grafische Veranschaulichung nicht mehr gegeben ist (Backhaus et al., 2003). Die

Korrespondenzanalyse basiert auf einer Chi-Quadrat-Statistik, bei der die Abweichung der beobachteten Werte pro Objekt/Person von den erwarteten Werten ermittelt wird. Im vorliegenden Fall wurde ein Chi-Quadratwert ermittelt über die Abweichung des Kompetenz-Scores der einzelnen Kompetenzkategorien von einer über alle Personen gemittelten Kompetenzbeurteilung je Kompetenzkategorie. Der ermittelte Chi-Quadratwert wird durch die Anzahl aller Beurteilungen dividiert. Somit ergibt sich die *Trägheit*, die ein von der Fallzahl unabhängiges Maß für die in den Daten enthaltene Streuung oder auch Information ist (Backhaus et al., 2003). In der Korrespondenzanalyse werden nun Koordinaten ermittelt, die eine Darstellung der Zusammenhänge zwischen Objekten/Personen und Merkmalen in einem Korrespondenzraum mit möglichst geringer Dimensionalität ermöglichen. Dabei soll trotz Sparsamkeit der Darstellung die in den Daten enthaltene Streuung (Information) erhalten bleiben. Die Frage für die folgende Analyse könnte daher lauten: Sind die Abweichungen der Kompetenzprofile der einzelnen Personen von einem mittleren Profil (Streuung in den Daten) durch Dimensionen zu erklären, die den einzelnen Kompetenzkategorien entsprechen? An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, was die Korrespondenzanalyse im vorliegenden Fall leisten kann und was nicht. Es *kann nicht* überprüft werden, ob einzelne Items auf eine dahinter stehende gemeinsame Dimension laden, wie es häufig bei der Hauptkomponentenanalyse der Fall ist. Für diese Analyse muss eine andere Art der Datenerhebung stattfinden, bei der pro Item eine Bewertung (Rating) abgegeben wird, wodurch man Zusammenhänge zwischen einzelnen Items erschließen könnte. Durch die Art der angewendeten Datenerhebung *kann nicht* mit den Rohdaten des Kompetenzfragebogens in der Korrespondenzanalyse gerechnet werden. Allerdings bieten die Summenwerte der einzelnen Items (Kompetenz-Scores) eine Möglichkeit der Analyse. Es *kann* eine Faktorenstruktur dahingehend überprüft werden, ob Kompetenzkategorien beispielsweise alleine eine Dimension dominieren oder ob sie mit mehreren Kompetenzkategorien eine gemeinsame Dimension bilden. Trifft das letztere zu, so kann überprüft werden wie nah bzw. ähnlich sich diese Kompetenzkategorien sind.

4.4.5.1. Durchführung der Korrespondenzanalyse

Es wurden zwei Korrespondenzanalysen mit den Daten zum ersten Messzeitpunkt durchgeführt. In die erste Analyse gingen die 4 Kompetenzvariablen und eine erzeugte Zufallsvariable ein. Die Zufallsvariable wurde eingefügt, da die Analyse nur so viele Dimensionen wie die kleinste Anzahl von Zeilen oder Spalten der Kontingenztabelle minus

1 extrahieren kann. Somit war die Extrahierung von 4 Dimensionen theoretisch möglich. Bei der Erstellung der Zufallsvariablen wurden Werten aus den vier Kompetenzvariablen zufällig gezogen. So konnte diese 5. Variable keine extremeren Werte als die Kompetenzvariablen annehmen (vgl. Anhang*). Die zweite Analyse wurde ohne Zufallsvariable durchgeführt, da aufgrund der ersten Analyse keine vier Dimensionen zu erwarten waren und die Effekte einer künstlichen Variable beseitigt werden sollten.

4.4.5.2. Ergebnisse der Korrespondenzanalysen

Die 1. Analyse mit zusätzlicher Variable extrahierte vier Dimensionen. Hierbei wird die 3. Dimension ausschließlich von der erzeugten Zufallsvariable dominiert. Die vier Kompetenzkategorien verteilen sich auf die restlichen drei Dimensionen, wobei die ersten beiden Dimensionen bereits durch drei Kompetenzkategorien dominiert werden und die 4. Dimension durch die letzte Kompetenzkategorie. Die Extraktion der Dimensionen erfolgt nach dem größten Beitrag zu Erklärung der Gesamtträgheit. Da drei der Kompetenzen die ersten beiden Dimensionen dominieren und die Zufallsvariable nur auf die 3. Dimension stark lädt, ist für die Analyse mit vier Kompetenzvariablen ebenfalls zu erwarten, dass die ersten beiden Dimensionen von den gleichen drei Kompetenzen dominiert werden. Somit wird hier nur auf die 2. Analyse detailliert eingegangen. Die Ergebnisse der 1. Analyse sind in Anhang* aufgeführt.

Bei der Analyse ohne zusätzliche Variable wurden drei Dimensionen extrahiert, wobei die 1. Dimension 44,4%, die 2. Dimension 37,1% und die 3. Dimension 18,4% der Gesamtträgheit erklärt (vgl. Tabelle G4 im Anhang*). Der Anteil (Eigenwertanteil) der erklärten Varianz der 3. Dimension ist zwar geringer als der Eigenwertanteil der ersten beiden Dimensionen, dennoch wird diese Dimension nicht verworfen. Backhaus et al. (2003, S.698) verweisen darauf, dass eine Regel zur Extraktion der Dimensionen, wie das Kaiserkriterium in der Faktorenanalyse, nicht existiert. Die Autoren extrahieren in ihrer Beispielanalyse eine Dimension mit einem Eigenwertanteil von 14,4% und verweisen darauf, dass man selbst entscheiden muss, welche Eigenwertanteile ausreichend sind. Da diese Analyse einen Pilotstudiencharakter hat, sollen alle Dimensionen beibehalten werden. Um nun zu bewerten, welche Dimensionen von welchen Kompetenzkategorien dominiert werden, müssen die *Beiträge der Punkte an der Trägheit der Dimension* betrachtet werden. Backhaus et al. (2003, S.719) erklären, dass sich diese Werte wie Faktorladungen in der Faktorenanalyse vergleichen lassen. Ein Hinweis auf interpretierbare Höhen der Ladungen

geben die Autoren nicht. In der folgenden Tabelle 5 können die Ladungen sowie die zur Interpretation wichtigen Koordinaten der Kompetenzvariablen im Korrespondenzraum abgelesen werden.

Tabelle 5: Faktorladungen der Korrespondenzanalyse

Kompetenzen	Beitrag des Punktes an der Trägheit der Dimension (Ladungen)			Werte in der Dimension (Koordinaten)		
	1	2	3	1	2	3
P	,016	,000	,683	-,124	,008	-,658
U	,051	,646	,104	-,274	-,936	,315
F	,699	,015	,041	,919	,129	,180
S	,235	,339	,171	-,523	,600	,358

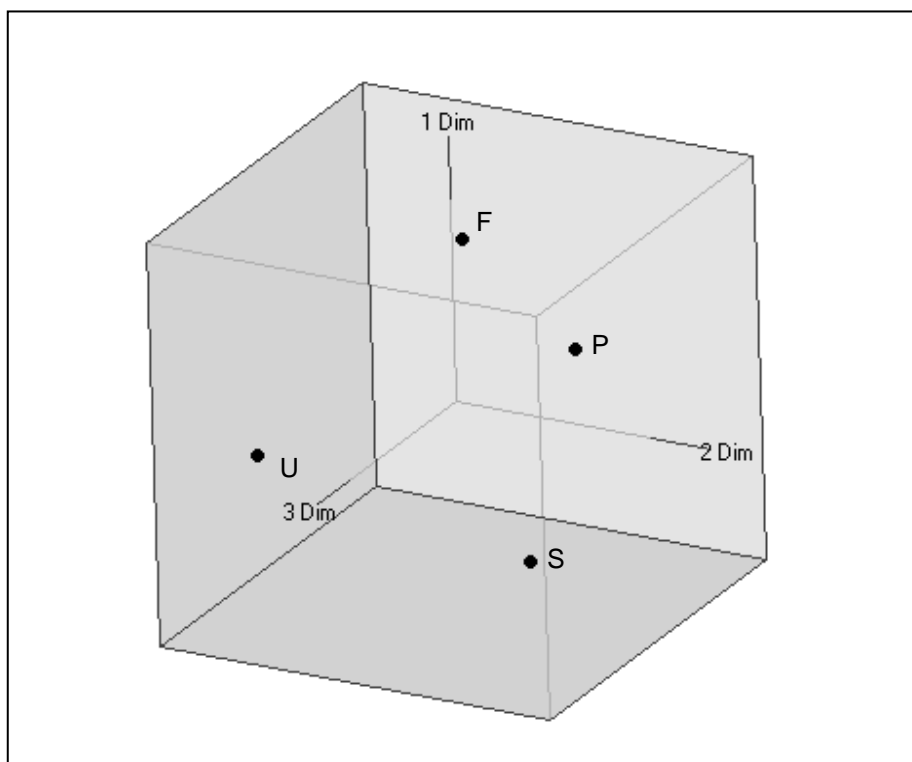
Anmerkungen: P – personale Kompetenz, U – Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz, F – fachliche Kompetenz, S – sozial-kommunikative Kompetenz; Kursiv gedruckte Werte gehören zu den Dimensionen dominierenden Faktoren

Die 1. Dimension wird von der Variable fachlich-methodische Kompetenz ($t=0,699$) dominiert, wobei auch die sozial-kommunikative Kompetenz ($t=0,235$) einen Beitrag an der Trägheit der Dimension leistet. Bei der Betrachtung der Koordinaten von S und F auf der ersten Dimension erkennt man, dass die beiden Variablen zu entgegengesetzten Polen zeigen. Die 1. Dimension kann somit als *fachliche vs. soziale Kompetenzdimension* gedeutet werden. Die 2. Dimension wird von der Variable aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenz ($t=0,646$) dominiert. Auch hier gibt es einen Einfluss der sozial-kommunikativen Kompetenz ($t=0,339$). Die Koordinaten weisen ebenfalls auf entgegengesetzte Konzepte U und S hin, da sie in Richtung unterschiedlicher Pole positioniert sind. Die 2. Dimension ist demnach eine *umsetzungsorientierte vs. soziale Kompetenzdimension*. Die 3. Dimension wird von der Variablen Personale Kompetenz ($t=0,683$) bestimmt. Die Koordinate von P auf der 3. Dimension liegt am Pol, der den Kompetenzen U, F und S entgegengesetzt ist. Diese Dimension kann somit als *Personale Kompetenzdimension* interpretiert werden.

Das dreidimensionale Ergebnis spricht für eine eigenständige Kompetenzkategorie P. Die Kompetenzkategorien U und F stehen jeweils mit S auf einem gegensätzlich gepolten Kontinuum. Dies deutet darauf hin, dass Personen mit einer hohen S-Kompetenzausprägung zu niedrigeren U- bzw. F-Kompetenzwerten neigen. Somit konnte die Struktur von vier eigenständigen Kompetenzkategorien nicht bestätigt werden. Abbildung 4 zeigt wie sich die vier Kompetenzvariablen in dem dreidimensionalen Korrespondenzraum anordnen.

Demnach bilden die vier Kompetenzvariablen die Ecken eines Tetraeders. Diese Anordnung spricht zwar ebenfalls nicht für eigenständige Kompetenzkategorien, veranschaulicht jedoch die gegensätzliche Polung der Variablen auf den einzelnen Dimensionen. Da sich S und U nicht ähneln sondern an den entgegengesetzten Enden eines Kontinuums liegen, soll die für diese Arbeit besonders relevante U-Kompetenz für weitere Auswertungen unabhängig von der S-Kompetenz betrachtet werden. Dies macht zudem die Auswertungen überschaubarer als eine gemeinsame Betrachtung.

Abbildung 4: Koordinaten im Korrespondenzraum



4.5. Gütekriterien des Einstellungs- und Gesundheitsfragebogens

4.5.1. Objektivität

Die *Durchführungsobjektivität* ist wie bei der Erhebung des Kompetenzprofils durch eine standardisierte Durchführung der Fragebogenerhebung gewährleistet. Auch die Auswertung und Interpretation der Daten sind unabhängig von der auswertenden Person und unterliegen einer Standardisierung, die für die Daten aller Teilnehmer gleichermaßen gilt. Somit sind *Auswertungs-* und *Interpretationsobjektivität* ebenfalls gegeben.

4.5.2. Itemanalyse

Die Itemanalyse wurde mit den Daten der 134 Teilnehmer durchgeführt, um die Qualität der Skalen zu bewerten und gegebenenfalls unzureichende Items zu entfernen. Für die Analyse wurden die Trennschärfen und die Itemschwierigkeiten der Items ermittelt. Außerdem wurden die Mittelwerte und die Standardabweichungen berechnet, die der Tabelle C1 im Anhang* zu entnehmen sind.

4.5.2.1. Itemschwierigkeit

Die Itemschwierigkeit p gibt an, wie hoch der Anteil der Teilnehmer ist, die ein Item bejahen bzw. lösen. Sie ergibt sich bei mehrstufigen Items aus dem Quotienten der erreichten Summe über alle Personen dividiert durch die maximal mögliche Punktsomme. Die Itemschwierigkeit hat Einfluss auf die Werteverteilung und sollte in einem mittleren Bereich zwischen 0,2 und 0,8 liegen (Bortz & Döring, 2006). Aus der Skala *Eigeninitiative* wurden die Items 1EI_2 ($p=0,84$) und 1EI_3 ($p=0,84$) gelöscht. Sie wiesen Itemschwierigkeiten oberhalb des mittleren Bereiches auf. Auch die anderen Items der Skala *Eigeninitiative* weisen Itemschwierigkeiten über $p=0,6$ auf. Aufgrund der Itemschwierigkeit wurde noch eine weitere Skala verändert. Das Item 1SWG_9 der Skala *Negativer Selbstwert* wies eine Itemschwierigkeit von $p=0,82$ auf. Das Item wurde entfernt. Außerdem wiesen sieben von acht Items der Skala *Primäre Kontrollstrategien*, eins von zwei Items der Skala *Subjektive Arbeitsfähigkeit* und vier von fünf Items der Skala *Positiver Selbstwert* eine Itemschwierigkeit von $p>0,8$ auf. Diese Items wurden jedoch nicht entfernt, da sonst aufgrund einer zu geringen Anzahl von Items jeweils keine Skala mehr vorhanden gewesen wäre (vgl. Anhang***Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**).

4.5.2.2. Trennschärfe

Die Trennschärfe ist die Korrelation der Beantwortung des Items mit der Itemskala und gibt somit an, wie gut ein Item die Gesamtskala repräsentiert. Trennschärfen zwischen 0,3 und 0,5 werden als mittelmäßig, größer 0,5 als gut betrachtet (Bortz & Döring, 2006). Der Trennschärfekoeffizient hängt unmittelbar mit der Reliabilität zusammen. Das Entfernen von Items mit schlechten Trennschärfen kann zu Erhöhung der Skalenreliabilität beitragen. Aufgrund einer geringen Trennschärfe von $r_t=0,10$ wurde das Item SK_1 aus der Skala *Sekundäre Kontrollstrategien* entfernt. Die Items der restlichen Skalen wiesen mittlere bis gute Trennschärfen auf.

4.5.3. Reliabilität

Für die Bestimmung der Reliabilität der verwendeten Items wurden die Alphakoeffizienten (Cronbachs α) als ein Maß für die interne Konsistenz jeder Skala berechnet. Die Reliabilität für Skalen mit denen Gruppenvergleiche in der Anwendungsforschung durchgeführt werden, kann als ausreichend bezeichnet werden, wenn Cronbachs α (α_c) einen Wert von $\geq .50$ beträgt (Lienert & Raatz 1998). Ein Alphakoeffizient von $\geq .80$ repräsentiert eine mittlere Reliabilität, bei einem Wert von $\geq .90$ kann von einer hohen Reliabilität gesprochen werden (Tabachnik & Fidell, 2001).

Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass alle verwendeten Skalen einen Alphakoeffizienten über der von Lienert und Raatz (1998) benannten unteren Grenze haben. Die geringsten aber noch ausreichenden Reliabilitäten wurden für die folgenden Skalen berechnet. Die Skala *Berufliche Veränderungsbereitschaft* wurde mit drei Items erhoben und hat eine Reliabilität von $\alpha_c = .60$. Da eine Entfernung von Items keine Verbesserung der Reliabilität bedeuten würde, bleiben alle Items in der Skala enthalten. Die Reliabilität der Skala *Sekundäre Kontrollstrategien* ist mit $\alpha_c = .61$ ebenfalls als ausreichend einzuschätzen. Die geringste Reliabilität wies die Skala *Subjektive Arbeitsfähigkeit* ($\alpha_c = .53$) auf. Da diese Skala nur aus zwei Items bestand, konnten für den Erhalt der Skala keine weiteren Items entfernt werden. Für die Skalen *Selbstwirksamkeitsüberzeugungen* und *Kausalitätsüberzeugungen* wurden keine Reliabilitäten berechnet. Die Items dieser Skalen wurden in der vorliegenden Arbeit nicht zu Skalenscores zusammengefasst, da die Items jeweils unterschiedliche Aspekte der Überzeugungen abfragten. Die Reliabilitäten aller weiteren

verwendeten Skalen liegen im mittleren bis guten Bereich und sind der Tabelle 6 zu entnehmen.

Tabelle 6: Reliabilitätswerte der Skalen des Fragebogens zu berufsbezogenen Einstellungen und Gesundheitsaspekten

Skalename	Anzahl der Items pro Skala	Cronbachs α	Entfernte Items
Motivationale Variablen und			
<i>Berufsbezogene Passivität</i>	7	.83	
<i>Berufliche Veränderungsbereitschaft</i>	3	.60	
<i>Eigeninitiative</i>	7 (5)	.83 (.77)	1EI_2, 1EI_3
<i>Kausalüberzeugungen</i>	8	-	
<i>Selbstwirksamkeitsüberzeugungen</i>	8	-	
<i>Primäre Kontrollstrategien</i>	8	.80	
<i>Sekundäre Kontrollstrategien</i>	3 (2)	.51 (.61)	SK_1
Psycho-physiches Funktionsniveau			
<i>Psychosomatische Beschwerden</i>	20	.94	
<i>Depressivität</i>	8	.84	
<i>Emotionale Irritation und Gereiztheit</i>	3	.73	
<i>Angstsymptome</i>	5	.72	
<i>Subjektive Arbeitsfähigkeit</i>	2	.53	
<i>Positiver Selbstwert</i>	5	.77	
<i>Negativer Selbstwert</i>	5 (4)	.82 (.77)	1SWG_9

Anmerkungen: Die Zahlen in Klammern entsprechen den jeweiligen Werten nach Entfernen der angegebenen Items.

4.6. Auswertungsmethoden

4.6.1. Auswertung der Interviews

Im Vorfeld der Interviews lagen Leistungsbeschreibungen der Maßnahmen vor, die von den Bildungsinstituten als Konzepte bei den Arbeitsagenturen eingereicht wurden. Sie beinhalteten die Beschreibung der einzelnen Maßnahmeschritte, wobei der Detailreichtum der Konzepte zwischen den Instituten variierte. Die Leistungsbeschreibungen wurden per Globalauswertung (Legewie, 1994) ausgewertet. Die Ergebnisse der Auswertung dienten zur Bereitstellung des Hintergrundwissens für den Interviewer. Auch die Interviews wurden mit der Globalauswertungsmethode bearbeitet. Die Ergebnisse beider Auswertungen wurden zu einem Bericht zusammengefasst. Die Informationen aus den Interviews wurden dabei stärker gewichtet, da aus diesen hervorging, wie die Konzeptvorschläge der Bildungsinstitute an die Arbeitsagenturen letztendlich realisiert wurden. Das Vorgehen der Globalauswertung pro Interview richtete sich nach dem von Bortz und Döring (2006) vorgeschlagenen Ablauf und beinhaltete folgende Punkte:

1. *Die Orientierung über den Interviewinhalt:* Während des Interviews wurden bereits Randnotizen zu wichtigen Punkten gemacht.
2. *Detailliertes Anhören der Interviewaufnahme:* Hierbei wurden bezüglich der zwei Hauptaspekte Maßnahmedurchführung und Bedeutung des Konzepts „Aktivierung“ ausführliche Notizen gemacht. Der von Bortz und Döring (2006) beschriebene Bewertungsschritt der Ergebnisse erfolgt im Diskussionsteil dieser Arbeit. Die Globalauswertung soll zunächst der reinen deskriptiven Erfassung des Maßnahmeablaufs dienen.
3. *Zusammenfassung der Ergebnisse aller fünf Interviews:* Die Notizen zu allen Interviews wurden auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede ausgewertet und zu einem Ergebnisbericht zusammengefasst.

Die Auswertungsmethode eignet sich für eine zeitsparende Auswertung von Informationen geringem bis mittleren Umfangs (Bortz & Döring, 2006). Da für das Ziel der Interviews keine detaillierte Inhaltsanalyse mit der Bildung eines Kategoriensystem nötig war, bot sich die Globalauswertung als effizienteste Methode an.

4.6.2. Korrelationsanalyse

Um die 2. Fragestellung zu beantworten und dabei mehr über die Inhalte einer aktivitäts- und umsetzungsorientierten Kompetenz zu erfahren, wurden in einer Korrelationsanalyse mögliche Zusammenhänge zwischen der U-Kompetenz und den verschiedenen Score-Variablen des Fragebogens zu berufsbezogenen Einstellungen und Gesundheitsaspekten untersucht. Da zur Zeit noch wenig Informationen über solche Zusammenhänge existieren und der Fragebogen erst selten angewendet wurde, musste die Explorations- und Überprüfung von Korrelationen an einem Datensatz durchgeführt werden. Daher soll die Auswertung mit einem zweistufigen induktiv-deduktiven Verfahren durchgeführt werden, indem zunächst an einer Teilstichprobe von 30 Personen explorativ Zusammenhänge erkundet werden (induktiver Schritt). Darauf basierend wurden Zusammenhangshypothesen zwischen der U-Kompetenz-Variable und den jeweiligen Fragebogenvariablen gebildet, wenn die Variablen mit einer Korrelation von $0,200 < \rho < -0,200$ miteinander korrelierten, wobei ein signifikanter Zusammenhang nicht notwendig war. In einem zweiten Schritt wurden die aus der ersten Analyse gebildeten Hypothesen an den Daten der 104 restlichen Teilnehmer überprüft (deduktiver Schritt). Für diese Analyse wurde ein weniger strenges α -Niveau von $\alpha=0,10$ gewählt, um mögliche Zusammenhänge einfach aufdecken zu können. Um eine genügend große Stichprobe für ein dieses Vorgehen zur Verfügung zu haben, wurden die Daten des ersten Messzeitpunkt verwendet, da in der ersten Erhebung die meisten Fragebögen vollständig ausgefüllt wurden. In der Analyse wurden Rangkorrelationen (Spearman's ρ) berechnet, da die Kompetenzvariable als höchstens ordinalskaliert betrachtet werden konnte.

4.6.3. Regressionsanalyse

Die aus der hypothesenprüfenden Korrelationsanalyse ermittelten korrelativ abhängigen Variablen wurden in einer Regressionsanalyse mit den Daten der 104 Teilnehmer auf regressive Zusammenhänge getestet. Da eine der Voraussetzungen der einfachen linearen Regression intervallskalierte Variablen sind und dies für die U-Kompetenzvariable nicht zutrifft, wurde diese in Dummyvariablen umkodiert. Somit war eine Regression mit kategorialen Variablen möglich. Die Dummykodierung erfolgte *nicht* nach der von Meynhardt (2009) vorgeschlagenen Einteilung, bei der eine Variablenausprägung von 0 bis 4 als niedrige, von 5-7 als mittlere und von 8-12 als hohe Ausprägung gilt. Für die verwendete Stichprobe zeigte sich, dass die die Werte nur zwischen 0 und 8 streuten, weshalb die

Variable in die 3 Stufen von 0 bis 2, 3 bis 5 und 6 bis 8 eingeteilt wurde. Diese 3-stufige kategoriale Variable wurde durch 2 Dummyvariablen repräsentiert, die als Prädiktoren in eine lineare Regression eingingen. Neben der Voraussetzung intervallskalierter Variablen sollten für die Berechnung einer einfachen Regression die Variablen normalverteilt sein. Mit einem Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest wurde diese Voraussetzung getestet.

4.6.4. Analyse der Häufigkeiten der absoluten Kompetenzwertveränderung

Die Überprüfung bezüglich einer Veränderung auf der aktivitäts- und umsetzungsorientierten Kompetenz stellt die Hauptanalyse dieser Arbeit da. Für diese Analyse werden im Folgenden zwei Ansätze beschrieben. Dieser Abschnitt betrachtet die absoluten Kompetenzwertveränderungen vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt. Im Abschnitt 4.6.5 wird ein neuer Auswertungsansatz vorgestellt, der die intraindividuelle Rangplatzveränderung der U-Kompetenz als Datengrundlage verwendet.

Bei der Analyse der absoluten Kompetenzwertveränderung wird der aus der Summe aller beantworteten U-Kompetenzitems entstandene Summenwert (Score) des ersten und zweiten Messzeitpunkts als Datengrundlage verwendet. Folgende Analyseschritte wurden durchgeführt:

4.6.4.1. Vergleich der Behandlungs- und Kontrollgruppe zum ersten Messzeitpunkt

Das Studiendesign ermöglichte es zunächst zu prüfen, ob Behandlungs- und Kontrollgruppe zum ersten Messzeitpunkt die gleichen Eigenschaften aufwiesen und somit anzunehmen ist, dass sie aus der gleichen Population stammen. Beide Gruppen wurden hinsichtlich ihrer soziodemographischen Merkmale Alter und Geschlecht sowie den Variablen Bildungsgrad, Dauer der letzten Erwerbslosigkeitsphase und Häufigkeit der Phasen von Erwerbslosigkeit verglichen. Außerdem wurden mögliche Gruppenunterschiede bezüglich der Einstellungs- und Gesundheitsvariablen und der Ausprägung der Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz untersucht.

Für die Unterschiedsanalyse der Variablen Bildungsgrad, Dauer der letzten Erwerbslosigkeitsphase, Häufigkeit der Phasen von Erwerbslosigkeit wurde ein Mann-Whitney-U-Test gerechnet. Dabei wurde mit einem α -Niveau von $\alpha=0,1$ getestet, da die Nullhypothese, dass es keine Unterschiede zwischen den Gruppen gibt, die Wunschhypothese war und somit die Wahrscheinlichkeit einer falschen Beibehaltung der

Nullhypothese gemindert wird (vgl. Nachtigall & Wirtz, 2002, S. 127-131). Auch die Einstellungs- und Gesundheitsvariablen sowie das Alter wurden mittels Mann-Whitney-U-Test auf Gleichheit zum ersten Messzeitpunkt getestet, da viele dieser Variablen die Voraussetzung der Normalverteilung für einen t-Test nicht erfüllten. Die Gleichheit der Verteilung von Frauen und Männer in der Gruppe wurde mit einem 4-Felder-Chi-Quadrat-Test überprüft. Zu den Voraussetzungen eines Chi-Quadrat-Test gehört, dass jede Beobachtung eindeutig nur einer Merkmalskombination zugeordnet ist und maximal 20% der erwarteten Häufigkeiten kleiner als 5 sind. Ist diese Voraussetzung verletzt, sollte ein exakter Test (z.B. der Fisher-Yates-Test) verwendet werden (Bortz, Lienert & Boehnke, 2008). Auch die U-Kompetenzvariable wurde mittels Mann-Whitney-U-Test auf identische mittlere Rangplätze beider Gruppen hin überprüft.

4.6.4.2. Unterschiede innerhalb der Gruppen

Für die Testung der Annahmen 3 und 4 wurde ein Wilcoxon-Rang-Test für abhängige Stichproben verwendet. Er testet die Nullhypothese, ob innerhalb einer Gruppe die Rangsummenzunahmen über alle Personen, also die Erhöhung auf der U-Kompetenz, und die Rangsummenabnahmen über alle Personen, also die Verminderung auf der U-Kompetenz, gleich sind. Für die Kontrollgruppe wird angenommen, dass sich beide Differenzen nicht signifikant voneinander unterscheiden (Annahme 3). Für die Behandlungsgruppe wird angenommen, dass die U-Kompetenzzunahme über alle Personen gegenüber den U-Kompetenzabnahme über alle Personen überwiegen (Annahme 4). Der Test setzt voraus, dass die Differenzwerte symmetrisch verteilt sind. Bortz et al. (2008) verweisen darauf, dass bei ordinalskalierten Daten symmetrische, also gleich starke, Veränderungen nach oben und unten nicht erkannt werden, auch wenn sich alle Personen verändern würden. Aus diesem Grund werden zusätzlich zu den angewendeten Rangtests auch Häufigkeitsanalysen durchgeführt, die im nächsten Abschnitt beschrieben werden.

4.6.4.3. Unterschiede zwischen den Gruppen

Annahme 5 besagt, dass die Behandlungsgruppe zum zweiten Messzeitpunkt eine durchschnittlich höhere U-Kompetenz aufweist als die Kontrollgruppe. Die Unterschiede in der mittleren Tendenz wurden mit einem Mann-Whitney-U-Test untersucht ($\alpha=.10$). Des Weiteren sollen Häufigkeitsanalysen weitere Einblicke in die Struktur der Veränderungen bzw. Nicht-Veränderungen in Behandlungs- und Kontrollgruppe ermöglichen. Dabei sollen

Behandlungs- und Kontrollgruppe hinsichtlich der Anzahl der Personen verglichen werden, die zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt ihre U-Kompetenz vermindert, nicht verändert oder erhöht haben. Somit ist ein Chi-Quadrat-Test die Auswertungsmethode der Wahl. Für die Häufigkeitsanalyse der Veränderungen wurde eine Differenzvariable der U-Kompetenz aus den Werten des zweiten und ersten Messzeitpunktes gebildet. Aus dieser Differenzvariable wurde eine kategoriale Variable erstellt, in der festgehalten ist, ob eine Person ihre U-Kompetenz vermindert, erhöht oder nicht verändert hat. Mit einem $k \times 2$ -Felder-Chi-Quadrat-Test ($\alpha = .10$) wurde nun Annahme 5.1. überprüft. Der Test ermittelt, ob die Anzahl der Abnahmen, Zunahmen oder Nicht-Veränderungen in beiden Gruppen von dem Merkmal Zugehörigkeit zur Behandlungs- bzw. Kontrollgruppe unabhängig sind. Es folgen drei einzelne 4-Felder-Chi-Quadrat-Tests ($\alpha = .10$), um die Annahmen 5.2.-5.4. innerhalb der einzelnen Kategorien Kompetenzabnahme, -zunahme und keine Kompetenzveränderung zu testen.

4.6.5. Analyse der intraindividuellen Rangplatzveränderung der U-Kompetenz

An dieser Stelle soll ein weiterer Auswertungsansatz für eine Evaluation mit dem verwendeten Kompetenzmessverfahren vorgestellt werden. Hierzu wird zunächst auf eine Problematik der Analyse der absoluten Kompetenzwertveränderungen hingewiesen. Darauf folgt die Beschreibung des neuen Auswertungsansatzes. Die verwendeten Auswertungsmethoden entsprechen denen der ersten Analyse und werden daher nur kurz genannt.

Die Problematik in der zuvor beschriebenen Analyse der absoluten Kompetenzwertveränderungen liegt vor allem darin, dass sie die Veränderung der U-Kompetenz nur unabhängig von den Veränderungen auf den drei anderen Kompetenzen P, F und S betrachtet. Wie im Theorie- und Methodenteil beschrieben, ist das Kompetenzmodell jedoch dadurch gekennzeichnet, dass es von begrenzten Kompetenzressourcen ausgeht. Die Ausprägung einer Kompetenz steht also in Relation zu den anderen Kompetenzen. Es entsteht ein Kompetenzprofil, in dem vorhandene Kompetenzressourcen auf die vier Kompetenzen P, F, S und U aufgeteilt werden. Die Interpretation des Profils erfolgt dann auf Grundlage der Betonung oder Vernachlässigung einzelner Kompetenzen gegenüber den anderen Kompetenzscores. Um die Interpretation der Veränderung der U-Kompetenz in Bezug auf die restlichen Kompetenzen zu berücksichtigen, soll im Folgenden betrachtet werden, wie sich die *Relation der U-Kompetenz zu den anderen Kompetenzen* vom ersten

zum zweiten Messzeitpunkt verändert. Hierfür wird für jede Person eine individuelle Rangreihe der Kompetenzausprägungen zum ersten und zweiten Messzeitpunkt gebildet.

Tabelle 7: Beispiel für die Zuordnung der Rangwerte zu den Absolutwerten der Kompetenzscores einer Person

	1. Messzeitpunkt		2. Messzeitpunkt	
	Absolutwert	Rangwert	Absolutwert	Rangwert
S	6	1	6	2
U	5	2	7	1
P	4	3	2	4
F	3	4	3	3

P – personale Kompetenz, U – Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz, F – fachliche Kompetenz, S – sozial-kommunikative Kompetenz

Das Beispiel in der Tabelle 7 zeigt, wie sich die intraindividuelle Rangreihe der Kompetenzen vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt verändert. Man kann an der U-Kompetenz sehen, dass Rangveränderungen nach oben und unten auftreten, wenn sich die Absolutwerte dementsprechend ändern. Im Beispiel steigt der Absolutwert der U-Kompetenz und damit auch ihr Rang innerhalb der Relation der vier Kompetenzen. Aber, eine Rangveränderung wäre auch ohne die Veränderung eines Absolutwertes möglich. Die F-Kompetenz hat beispielsweise die absolute Ausprägung 3 zum ersten und zweiten Messzeitpunkt beibehalten, verbessert jedoch ihren Rang von 4 auf 3 aufgrund der Verminderung der P-Kompetenz. Umgekehrt ist bei der S-Kompetenz eine Verminderung des Ranges sichtbar, obwohl sich die Absolutausprägung mit dem Wert 6 nicht verändert hat. Außerdem kann sich ein Absolutwert verändern, der Rang jedoch gleich bleiben. Das Beispiel verdeutlicht, dass die Dominanz einer Kompetenz erhöht oder vermindert werden kann, durch die eigene Absolutwertveränderung jedoch auch nur durch die Veränderungen auf anderen Kompetenzen. Diese Dynamik kommt der ursprünglichen Kompetenztheorie näher als eine rein lineare Betrachtung einzelner Kompetenzen.

Die zuvor beschriebenen Analyseschritte der Veränderungsanalyse wurden auch mit den U-Kompetenzrangwerten durchgeführt. Die Ordinalskalierung der Daten wurde wiederum berücksichtigt. Im Pretest, der die Vergleichbarkeit der beiden Gruppen bezüglich der Ausprägung der U-Kompetenz überprüfen soll, wurde ein Mann-Whitney-U-Test ($\alpha=.10$) gerechnet. Der Vergleich der Ausprägungen innerhalb der Gruppe zwischen den beiden

Messzeitpunkten wurde nicht wie zuvor mit einem Wilcoxon-Rangtest berechnet, da eine der Differenzvariablen nicht symmetrisch verteilt war. Bortz et al. (2008) schlagen für diesen Fall vor, den robusteren Vorzeichentest ($\alpha=.10$) zu verwenden. Für den Vergleich der Ausprägungen zum zweiten Messzeitpunkt zwischen den Gruppen wurde ein Mann-Whitney-U-Test ($\alpha=.10$) berechnet sowie die bereits beschriebenen kx2-Felder-Chi-Quadrat-Test und 4-Felder-Chi-Quadrat-Tests ($\alpha=.10$). Es folgt die Darstellung der Ergebnisse entlang der in Abschnitt 3 beschriebenen Fragestellungen.

5. Ergebnisse

5.1. Fragestellung 1

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu der Frage beschrieben, welche Maßnahmeinhalte den Teilnehmern vermittelt wurde und wie das Konzept „Aktivierung“ von den Bildungsinstituten verstanden und umgesetzt wurde.

5.1.1. Maßnahmeinhalte

Aus den Interviews ging hervor, dass sich die Maßnahmen sehr stark ähnelten. Daher werden die Ergebnisse aller Interviews zunächst zusammengefasst berichtet. Nachfolgend wird auf Besonderheiten der einzelnen Maßnahmen eingegangen.

Das zentrale Ziel aller Bildungsinstitute war, wie mit der Agentur für Arbeit vereinbart, die Vermittlung des Teilnehmers in eine dauerhafte Beschäftigung (im 1. Arbeitsmarkt). Alle Maßnahmen begannen mit einer *Profilerhebung der Teilnehmer*. Hier wurden *persönliche Daten* (z.B. familiärer Hintergrund, ehemaliger Beruf, Berufswunsch, Führerscheinklasse, Wohnort) des Teilnehmers erhoben. Außerdem wurde nach *fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten* gefragt und *allgemeine Fähigkeiten* (z.B. Sprache und Rechtschreibung) in verschiedenen Tests erhoben. Die Teilnehmer gaben in Selbstauskunft Informationen über ihren *Gesundheitszustand* ab sowie zu so genannten *Schlüsselkompetenzen* (von Interviewpartnern als solche bezeichnet), zu denen Begriffe wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität, Fähigkeit in Schichten zu arbeiten, Mobilität genannt wurden. Die Profilerhebung diente somit der Informationssammlung für die Dozenten und Betreuer des Bildungsinstitutes, um hinreichende Hintergrundinformationen für eine individuelle Betreuung zu erhalten. Wichtiger Bestandteil der Profilerhebung bei allen Bildungsinstituten war das Einzelgespräch zwischen Betreuer und Teilnehmer, in dem sie sich persönlich kennenlernen konnten und eine Rückmeldung zur Profilerhebung an die Teilnehmer stattfand. Der Teilnehmer hatte somit die Möglichkeit sein Selbstbild zu vervollständigen und Auskunft über eigene Stärken und Schwächen zu erhalten.

Als zentraler Bestandteil der Maßnahme in jedem Bildungsinstitut wurde eine so genannte *theoretische Maßnahme* durchgeführt, die im wesentlichen als *Bewerbertraining* zusammengefasst werden kann. Hier wurden die Bewerbungsunterlagen der Teilnehmer

gemeinsam mit den Dozenten der Bildungseinrichtung erstellt oder ggf. überarbeitet, um sie in eine angemessene Form für kommende Bewerbungen zu bringen. Es folgten durchweg Maßnahmen, die es dem Teilnehmer ermöglichen sollten, die *Arbeitsplatzsuche* eigenmächtig über verschiedene Medien durchzuführen. Außerdem boten alle Bildungsinstitute ein *PC-Training* an, in dem die Grundkenntnisse des Computerumgangs sowie der Tabellenkalkulation, Präsentationserstellung und vor allem der Textverarbeitung gelehrt wurden. Hierbei wurde die Vermittlung der Kenntnisse vor allem auf die Erstellung von Bewerbungsunterlagen gerichtet. Des Weiteren wurden Vorstellungsgespräche in der Form von Rollenspielen geübt, sowie Übungsstunden zur Vortrags- und Präsentationsfähigkeit absolviert. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass in allen Bildungsinstituten die *theoretische Maßnahme* zur Vorbereitung der Teilnehmer auf ein mögliches Arbeitsleben und zur unmittelbaren Vorbereitung von Stellenbewerbungen diente.

Im Folgenden werden Sachverhalte der Maßnahmen beschrieben, bezüglich derer die Interviewten der verschiedenen Bildungsinstitute unterschiedliche Aussagen machten.

Bildungsinstitut 1 und 2 unterteilten die Maßnahme in Präsenzphasen und „*Selbstlernphasen*“, wobei die Präsenzphasen der bereits beschriebenen theoretischen Maßnahme entspricht. In der „*Selbstlernphase*“ sollten die Teilnehmer von sich aus Bewerbungen schreiben, Unternehmen suchen und telefonisch oder persönlich kontaktieren. Hierzu gab es zuvor ein Telefontraining. Alle anderen Bildungsinstitute unterteilten die Maßnahme in den erwähnten theoretischen und einen *praktischen Teil*, wobei letzterer über die Bildungsinstitute hinweg nicht identisch strukturiert war. Die Interviewten berichteten, dass meistens die Möglichkeit bestand ein Praktikum zu absolvieren, wenn eine Firma eine feste Arbeitsstelle anbot. Das Praktikum wurde dann im Sinne einer Probezeit verstanden, in welcher der Arbeitgeber die Qualifikationen des Bewerbers prüfen konnte. Die Praktikavermittlung wurde von allen Bildungsinstituten durchgeführt, wobei Bildungsinstitut 1 und 2 diese nicht in eine eigene Phase einordneten. Eine fachliche Kurzqualifizierung wurde im Rahmen der Maßnahme von Bildungsinstitut 5 je nach Bedarf des Arbeitgebers mit den Teilnehmern durchgeführt. Bildungsinstitut 3 berichtete von einer fachlichen Kurzqualifizierungsmaßnahme (z.B. Metall-, Holzbearbeitung, Forst- und Landschaftsbau, Gastronomie, Kunststofftechnik, Verfahrenstechnik) in Form einer fest implementierten 8-wöchigen Phase. Es kann davon ausgegangen werden, dass die meisten Teilnehmer des Bildungsinstituts 3 diese durchliefen. Außerdem war die Vergabe von Bildungsgutscheinen

möglich, mit denen die Teilnehmer Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen bei der Agentur für Arbeit absolvieren konnten. Zusammenfassend ist zu sagen, dass die *praktischen Maßnahmen* sehr individuell durchgeführt wurden.

5.1.2. Aktivierung

Da in den Konzepten der Bildungsinstitute die „Aktivierung“ der Teilnehmer als Vorbereitung auf die Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes benannt wurde, erhielten die Interviewten die Frage, was sie unter „Aktivierung“ verstehen und wie sich diese in der Maßnahme widerspiegelt. Es zeigte sich, dass alle Befragten „Aktivierung“ im Sinne einer Motivation der Teilnehmer sahen, wieder nach Arbeitsstellen zu suchen und sich nicht als chancenlos einzuschätzen. Auch die Öffnung und den Abbau von Widerständen gegenüber der eigentlichen Maßnahme wurde von allen als Aktivierung gesehen.

Von den Interviewten des Bildungsinstituts 1 und 3 wurde „Aktivierung“ als eine Gewöhnung an einen strukturierten Arbeitsalltag mit 8-Stunden-Schichten betrachtet. Zudem bezeichnete der Interviewteilnehmer des Bildungsinstituts 3 auch die Wiedererlangung alter und das Erlernen neuer Fähigkeiten als eine Art von „Aktivierung“.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Maßnahmen der Bildungsinstitute in den meisten Bereichen vergleichbar sind. Somit muss nicht davon ausgegangen werden, dass die Teilnehmer verschiedener Regionen grundsätzlich unterschiedliche Trainings erhalten haben. Dennoch ist anzumerken, dass die Maßnahmen von Grund auf eine gewisse Individualisierung beinhalteten, indem die bestimmten Defizite und Stärken aus der Profilerhebung in die Betreuung einfließen. Auch das Konzept „Aktivierung“ wurde von allen Interviewten ähnlich betrachtet, sodass vor diesem Hintergrund die folgenden Analysen durchgeführt werden können.

5.2. Fragestellung 2

Für die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen der aktivitäts- und umsetzungsorientierten Kompetenz und Variablen des Fragebogens zu berufsbezogenen Einstellungen und Gesundheitsaspekten werden die Ergebnisse hier dargestellt. Dabei wird zunächst auf die induktive und deduktive Analyse der Score-Variablen eingegangen. Im Anschluss werden die Ergebnisse der Regressionsanalyse erläutert.

5.2.1. Zusammenhangsanalysen

5.2.1.1. Induktive und Deduktive Korrelationsanalyse der Score-Variablen

Die explorative Korrelationsanalyse mit einer Teilstichprobe von 30 Personen ergab 6 Score-Variablen, die mit einer Korrelation von $\rho > 0,190$ im Zusammenhang mit der Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz stehen könnten. Für diese Score-Variablen wurden Zusammenhangsannahmen mit der Variable U-Kompetenz formuliert:

1. Aufgrund einer positiven nicht signifikanten Korrelation wurde angenommen, dass je höher die berufsbezogene Passivität, desto höher die U-Kompetenz ist.
2. Bezüglich der Eigeninitiative wurde im induktiven Analyseschritt ein signifikanter Zusammenhang von $\rho = 0,383$ gefunden, daher wurde die Annahme formuliert, dass Eigeninitiative in einem positiven Zusammenhang mit der U-Kompetenz steht.
3. Für die Primären Kontrollstrategien wurde aufgrund einer signifikanten Korrelation ($\rho = 0,353$) angenommen, dass sie positiv mit einer U-Kompetenz zusammenhängen.
4. Für die Variable Emotionale Irritation und Gereiztheit Score wird angenommen, dass sie ebenfalls positiv mit einer Aktivierungs- und Umsetzungskompetenz korreliert.
5. Auch für die subjektive Arbeitsfähigkeit zeigte sich eine positive Korrelation ($\rho = 0,257$), die zur Annahme leitet, dass beide positiv miteinander korrelieren.
6. Es wurde außerdem eine signifikante Korrelation zwischen einem positiven Selbstwert und der U-Kompetenz ($\rho = 0,416$) gefunden, die ebenfalls zu der Annahme führt, dass beide Variablen positiv miteinander zusammenhängen.

Tabelle 8: Rangkorrelationen der induktiv-deduktiven Analyse zwischen den Variablen-Scores und der U-Kompetenzvariable

Variablen-Scores	Induktiv N=30		Deduktiv N=104
	ρ	A-H ₁ ?	ρ
Berufsbezogene Passivität Score	0,246	A-H ₁	-0,022
Berufliche Veränderungsbereitschaft Score	-0,055	-	-
Eigeninitiative Score	0,383**	A-H ₁	0,254**
Primäre Kontrollstrategien Score	0,335*	A-H ₁	0,107
Sekundäre Kontrollstrategien Score	0,027	-	-
Psychosomatische Beschwerden Score	-0,055	-	-
Depressivität Score	-0,159	-	-
Emotionale Irritation und Gereiztheit Score	0,211	A-H ₁	-0,073
Angstsymptome Score	-0,071	-	-
Subjektive Arbeitsfähigkeit Score	0,257	A-H ₁	-0,005
Positiver Selbstwert Score	0,416**	A-H ₁	0,006
Negativer Selbstwert Score	0,009	-	-

Anmerkungen: N= Stichprobengröße; ρ = Spearmans Roh, Rangkorrelationskoeffizient; A-H₁? zeigt an für welche Variable Hypothesen im induktiven Schritt gebildet wurden; $\alpha=.10$, ** signifikant mit $p \leq .05$, * signifikant mit $p \leq .10$

In der Überprüfung der formulierten Annahmen mit der Teilstichprobe von 104 Personen wurde nur Annahme 2 nicht verworfen (vgl. Tabelle 8). Demnach kann angenommen werden, dass zwischen der Eigeninitiative und einer Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz ein positiver Zusammenhang ($\rho=0,254$) besteht. Wie man den einzelnen Eigeninitiative-Items, die signifikant mit der U-Kompetenz korrelieren, entnehmen kann, bedeutet dieses Ergebnis inhaltlich, dass die Teilnehmer mit einer höheren Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz auch eher Probleme aktiv angehen (1EI_1) und die Initiative ergreifen wenn es andere nicht tun (1EI_4) (vgl. Tabelle D2 im Anhang*). Die Personen mit einer erhöhten U-Kompetenz schätzen sich eher ein, in der Lage zu sein, Energie und Ausdauer dazu aufzubringen, einen Arbeitsplatz zu finden (1SW_2_Anstrengung) sowie flexibel bezüglich eines neuen Berufes zu sein (1SW_7_Flexibel). In der Gruppe der psychophysischen Variablen wurden nach der Analyse der 30 Teilnehmer aufgrund zu geringer Korrelationen zwar keine Annahmen formuliert, dennoch ergaben sich bei der Analyse der 104 Teilnehmer leichte signifikante Korrelationen der Score-Variablen Psychosomatische Beschwerden ($\rho=-0,190$) sowie Angstsymptome ($\rho=-0,197$). Auch die negativen Korrelationen zweier Depressivitätsitems (Depr_5, Depr_8) lassen die Vermutung zu, dass

Personen mit einer erhöhten U-Kompetenz verminderte psycho-physische Probleme aufweisen. Mögliche Zusammenhänge, die zusätzlich zum induktiv-deduktiven Vorgehen mit den 104 Teilnehmern exploriert wurden, sind in Tabelle 9 aufgeführt. Alle weiteren Korrelationen mit dazugehörigen p-Werten sind dem Anhang* zu entnehmen.

Tabelle 9: Explorative Korrelationsanalyse mit 104 Teilnehmern

Name der Variablen	Item	N=30 ρ	N=104 ρ
Berufsbezogene Passivität			
1P_7	Ich mache nur dann Pläne, wenn ich weiß, was zukünftig passiert	0,063	0,166 *
Eigeninitiative			
1EI_1	Ich gehe Probleme aktiv an.	0,470 **	0,262 **
1EI_4	Ich ergreife sofort die Initiative, wenn andere dies nicht tun.	0,167	0,266 **
Kausalitätsüberzeugungen			
1KÜ_7_KausalGlück:	Um einen Arbeitsplatz zu finden braucht man vor allem Glück	0,111	0,174 *
Selbstwirksamkeitsüberzeugungen			
1SW_2_Anstrengung	Ich kann die notwendige Energie und Ausdauer dazu aufbringen, einen Arbeitsplatz zu finden.	0,120	0,181 *
1SW_7_Flexibel	Ich bin in der Lage mich auf neue Berufe einzustellen.	0,193	0,192 **
Psychosomatische Beschwerden			
PSG_Score	-	-0,055	-0,190 *
1PSG_1	Ermüden sie schnell?	-0,413 **	-0,185 *
1PSG_10	Sind Sie nervös?	-0,301	-0,301 **
1PSG_12	Haben sie Schmerzen in der Herzgegend?	-0,032	-0,247 **
1PSG_16	Haben sie Probleme beim Sexualverkehr?	-0,165	-0,236 **
Depressivität			
Depr_5	Ich habe traurige Stimmungen.	-0,149	-0,225 **
Depr_8	Am Anfang des Tages fühle ich mich am schlechtesten.	-0,162	-0,204 **
Angstsymptome			
Angstsymptome_Score	-	-0,071	-0,197 **
1SDAG_16	Plötzlicher Lärm nachts erschreckt mich.	-0,212	-0,164 *
Positiver Selbstwert			
1SWG_1	Insgesamt bin ich mit mir zufrieden.	0,296	0,169 *

Anmerkungen: N= Stichprobengröße; ρ = Spearmans Roh, Rangkorrelationskoeffizient; zum Vergleich wurden auch die jeweiligen Rangkorrelationen mit den 30 Teilnehmern aufgeführt.

** signifikant mit $p \leq .05$, * signifikant mit $p \leq .10$

5.2.1.2. Regressionsanalyse

Die Regressionsanalyse wurde nur mit den Variablen durchgeführt, bei denen ein korrelativer Zusammenhang mit der U-Kompetenz angenommen werden konnte. Somit ging nur die Variable Eigeninitiative Score in eine Regressionsanalyse ein. Vor der Berechnung der einfachen linearen Regression wurde die Voraussetzung der normalverteilten Fehler mittels Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest überprüft. Der Kolmogorov-Smirnov-Test zeigt eine Normalverteilung der Variable Eigeninitiative Score an. Die gebildete Kategorienvariable für die U-Kompetenz (Ukat) war es jedoch nicht. Somit gingen 2 dummykodierte Variablen für die drei Ausprägungen niedrige, mittlere und hohe U-Kompetenz in die Regression ein. Mittels der einfachen linearen Regression wurde getestet, ob diese Dummyvariablen der U-Kompetenz die Ausprägung des Eigeninitiative Score vorhersagen können. Die Ergebnisse können in der Tabelle 10 abgelesen werden. Das Modell wird mit $F_{p(.10; 2)}=2,27$ nicht signifikant. Die Variable U-Hoch erweist sich jedoch als signifikanter Prädiktor. Der unstandardisierte B-Wert der Konstante ist aufgrund der Dummykodierung der Eigeninitiative-Mittelwert der Personen, die in die Kategorie niedrige U-Kompetenz eingeordnet wurden. Der unstandardisierte B-Wert des Prädiktors U_Mittel (mittlere Ausprägung von U) ist somit die Differenz des Eigeninitiative-Mittelwertes der Personen, mittlere U-Kompetenzausprägung zum Mittelwert der Personen niedriger Kompetenzausprägung. Dementsprechend ist der unstandardisierte B-Wert der Prädiktoren U_Hoch (hohe Ausprägung von U) ebenfalls die Differenz des Eigeninitiative-Mittelwertes zum Mittelwert der Personen niedriger Kompetenzausprägung.

Tabelle 10: Zusammenfassung der einfachen linearen Regression zur Vorhersage der Variable Eigeninitiative Score (N=104)

Variable	F _p	df	B	SE	β	T
Modell	2,274	2	-	-	-	-
Konstante			3,562	,102	-	34,93
U_Mittel			,192	,135	0,153	1,42
U_Hoch			,365	,178	0,221	2,05**

Anmerkungen: U_Mittel = Dummyvariable für eine mittlere Ausprägung der Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz (U), U_Hoch = Dummyvariable für eine hohe Ausprägung von U; F_p = F-verteilte Prüfgröße; df = Freiheitsgrade, B = unstandardisierter Regressionskoeffizient; SE = Standardfehler von B; β = standardisierter Regressionskoeffizient; T = T-verteilte Prüfgröße; Determinationskoeffizient R² = .043; α=.10; ** signifikant mit p≤.05

Trotz unsignifikanten Modells auf einem α -Niveau von $\alpha=.10$, kann man am signifikanten Prädiktor U-Hoch ($T=2,05;p=.04$) erkennen, dass zumindest eine geringe Vorhersagekraft der U-Kompetenz in Bezug auf die Ausprägung der Eigeninitiative besteht.

5.3. Analyse der absoluten Kompetenzwertveränderung

5.3.1. Vergleich der Behandlungs- und Kontrollgruppe

Beide Gruppen wurden hinsichtlich ihrer soziodemographischen Merkmale, ihrer Ausprägungen auf den Variablen des Fragebogens zu berufsbezogenen Einstellungen und Gesundheitsaspekten sowie ihrer Ausprägung der Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz zum ersten Messzeitpunkt verglichen.

5.3.1.1. Soziodemographische Variablen:

Hinsichtlich der Variablen Bildungsgrad, Dauer der letzten Erwerbslosigkeitsphase und Häufigkeit der Phasen von Erwerbslosigkeit seit 1990 wurden mittels Mann-Whitney-U-Test ($\alpha=.10$) keine Unterschiede zwischen Behandlungs- und Kontrollgruppe festgestellt (vgl. Anhang*). Die Geschlechtsverteilung in beiden Gruppen war ebenfalls ausgeglichen, wie der 4-Felder-Chi-Quadrattest zeigt ($\chi^2_{(.10;1;N=130)}=0,47;p=.49$). In der Behandlungsgruppe gab es 43 Frauen und 44 Männer und 3 Personen ohne Angabe des Geschlechts. In der Kontrollgruppe waren 24 Frauen, 19 Männer und eine Person ohne Geschlechtsangabe. Leichte Unterschiede konnten bezüglich des Alters im Rangtest ($U_{MW}=1185,50;p=.01$) festgestellt werden. Die Kontrollgruppe hatte ein durchschnittliches Alter von $M=54,19$ Jahren ($SD=2,96$), die Teilnehmer der Behandlungsgruppe waren durchschnittlich $M=52,64$ Jahre alt ($SD=3,27$).

5.3.1.2. Score-Variablen des Fragebogens

Mit einem Mann-Whitney-U-Tests ($\alpha=.10$) wurde die Behandlungs- und Kontrollgruppe bezüglich der Score-Variablen des Fragebogens zu berufsbezogenen Einstellungen und Gesundheitsaspekten verglichen. Beide Gruppen unterschieden sich geringfügig bezüglich der berufsbezogenen Passivität ($U_{MW}=1552,50;p=.04$). Die Kontrollgruppe wies einen berufsbezogenen Passivitätsmittelwert von $M=2,97$ ($SD=0,94$) auf, die Behandlungsgruppe einen etwas geringeren Mittelwert von $M=2,63$ ($SD=1,00$). Außerdem wurde die Annahme der gleichen Ausprägung des Depressivitätsscores verworfen ($U_{MW}=1603,50;p=.07$). Die

Behandlungsgruppe hatte mit $M=2,99$ ($SD=1,02$) einen leicht höheren Depressivitäts-Mittelwert als die Kontrollgruppe ($M=2,75$, $SD= 1,02$).

5.3.1.3. U-Kompetenzvariable

Die mittleren Rangplätze der U-Kompetenzvariable von Behandlungs- und Kontrollgruppe unterschieden sich zum ersten Messzeitpunkt nicht ($U_{MW}=1956,50$; $p=.91$).

Der Vergleich der Stichproben zum ersten Messzeitpunkt zeigte lediglich geringe Unterschiede auf den Variablen Alter, berufsbezogene Passivität und Depressivität. Die zu untersuchende Variable aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenz wies keine Unterschiede zwischen Behandlungs- und Kontrollgruppe auf. Diese Ergebnisse sprechen für eine Vergleichbarkeit der beiden Gruppen. Es werden nun die nächsten Analyseschritte beschrieben.

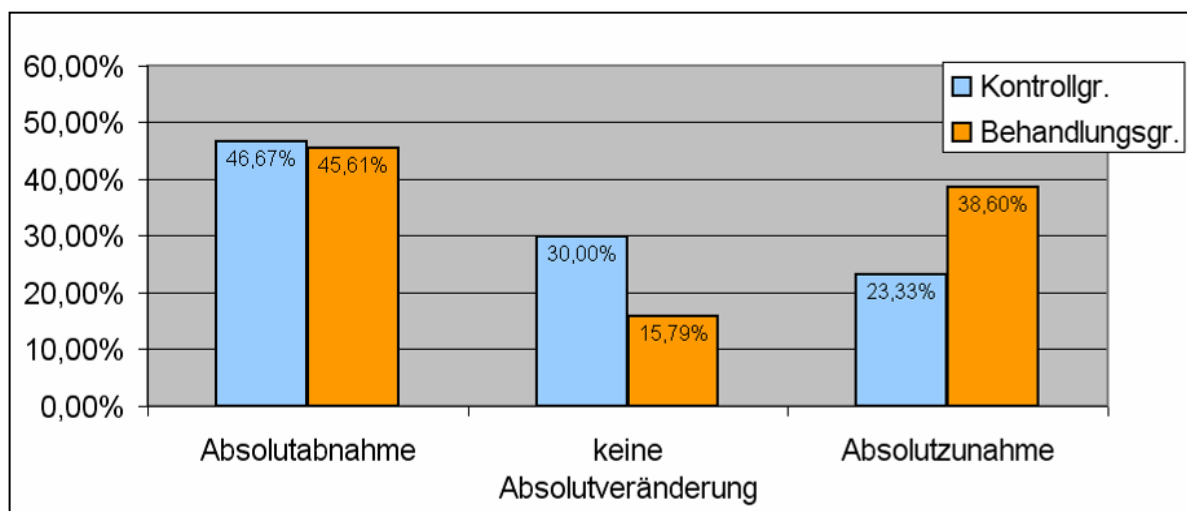
5.3.2. Unterschiede der U-Kompetenzwerte innerhalb der Gruppen

Die Voraussetzungen der symmetrischen Verteilung wurden mit einem Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest überprüft. In beiden Gruppen ist die Differenzvariable annähernd normalverteilt und somit ist sie jeweils auch symmetrisch verteilt. Die Ranganalyse zeigt, dass sich sowohl in Kontroll- als auch in der Behandlungsgruppe die Rangsummenzunahmen von den Rangsummenabnahmen nicht unterscheiden. Für die Kontrollgruppe ($Z=-1,06$; $p=.29$) ist dies das erwartete Ergebnis. In der Behandlungsgruppe wurde erwartet, dass die Gewichtung der U-Kompetenz im Durchschnitt mehr zunimmt als abnimmt. Dies konnte nicht bestätigt werden ($Z=-0,49$; $p=.63$).

5.3.3. Unterschiede der U-Kompetenzwerte zwischen den Gruppen

Die Analyse der mittleren Tendenz der absoluten Ausprägung der U-Kompetenz von Behandlungs- und Kontrollgruppe zum zweiten Messzeitpunkt ergab keine signifikanten Unterschiede ($U_{MW}=830,50$; $p=.82$). Demnach unterscheiden sich beide Gruppen nicht in ihrer mittleren U-Kompetenzausprägung. Auch der $k \times 2$ -Felder-Chi-Quadrat-Test, der auf Unterschiede bezüglich aller Häufigkeiten über alle drei Kategorien U-Kompetenzerhöhung, -verminderung und keine Veränderung testete, ergab keine signifikanten Ergebnisse, was nach dem zuvor gerechneten Mann-Whitney-U-Test zu erwarten war. Die Annahmen 5 und 5.1. wurde somit ebenfalls nicht bestätigt.

Abbildung 5: Relative Häufigkeiten der absoluten U-Kompetenzwertveränderung



Trotz dieser Ergebnisse wurden die Häufigkeitsunterschiede in den einzelnen Kategorien Zunahme, Abnahme und keine Veränderung untersucht. Betrachtet man die Daten rein deskriptiv, so erkennt man, dass sich Kontroll- und Behandlungsgruppe bei der absoluten U-Kompetenzwertabnahme praktisch nicht unterscheiden, was gegen die getroffene Annahme 5.3. spricht (vgl. Abbildung 5). Keine absoluten Kompetenzwertveränderungen zeigen sich in der Kontrollgruppe ungefähr doppelt so viel wie bei der Behandlungsgruppe. Diese Häufigkeitsaufteilung spricht für die Annahme 5.4.. Bei den absoluten Kompetenzwertzunahmen zeigt sich, dass die Behandlungsgruppe 15,27% mehr Zunahmen als die Kontrollgruppe aufweist. Dieses Ergebnis geht einher mit der Annahme 5.2. Dennoch zeigt der Blick auf die Ergebnisse der 4-Felder-Chi-Quadrat-Tests, dass sich die Häufigkeiten in den einzelnen Kategorien zwischen der Behandlungs- und Kontrollgruppe nicht signifikant unterscheiden.

Tabelle 11: Chi-Quadrat-Tests auf Kompetenzwertveränderungen zum zweiten Messzeitpunkt

	N	χ^2	df	p-Wert
Kx2-Felder – Chi -Quadrat-Test: Annahme 5.1.	87	3,30	2	.19
4-Felder – Chi-Quadrat-Test: Annahme 5.2.	87	2,06	1	.15
4-Felder – Chi-Quadrat-Test: Annahme 5.3.	87	0,01	1	.93
4-Felder – Chi-Quadrat-Test: Annahme 5.4.	87	2,42	1	.12

Anmerkung: N= Stichprobengröße; χ^2 = Chi-Quadrat-Koeffizient, df = Freiheitsgrade; p-Wert = Irrtumswahrscheinlichkeit; Die Voraussetzungen in allen Chi-Quadrat-Tests waren erfüllt. $\alpha=.10$

5.4. Analyse der Rangplatzveränderung der U-Kompetenz

5.4.1. Vergleich der Behandlungs- und Kontrollgruppe zum ersten Messzeitpunkt

Der Mann-Whitney-U-Test zum ersten Messzeitpunkt ergab keine signifikanten Unterschiede ($U_{MW}=800,00;p=.61$) zwischen Behandlungs- und Kontrollgruppe bezüglich des durchschnittlichen intraindividuellen Rangplatzes der U-Kompetenz im Kompetenzprofil. Die beiden Gruppen sind somit bezüglich der Ausgangsausprägung auf der U-Kompetenz vergleichbar.

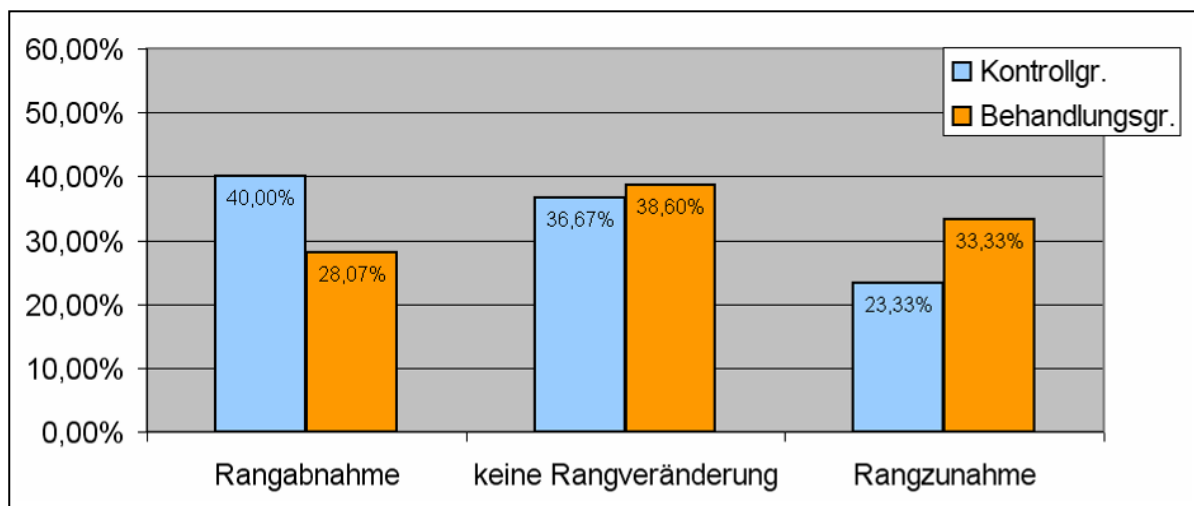
5.4.2. Unterschiede des U-Kompetenzrangplatzes innerhalb der Gruppen

Die Veränderungen innerhalb der Gruppen wurden mit einem Vorzeichentest überprüft. Gemäß der Annahme gab es innerhalb der Kontrollgruppe keine asymmetrische Veränderung (Anhang***Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Das bedeutet, die U-Kompetenz wurde nicht mehr oder weniger in eine Richtung verändert. Allerdings ergaben sich auch keine signifikanten Ergebnisse für die Behandlungsgruppe. Dies spricht gegen das Zutreffen von Annahme 4.

5.4.3. Unterschiede des U-Kompetenzrangplatzes zwischen den Gruppen

Sowohl der Mann-Whitney-U-Test ($U_{MW}=761,50;p=.39$) als auch der kx2-Felder-Chi-Quadrat-Test ($\chi^2_{(.10;1;N=87)}=1,55;p=.46$) wiesen auf keine Unterschiede in der Ausprägung der intraindividuellen U-Rangplätze hin.

Abbildung 6: Relative Häufigkeiten der intraindividuellen Rangplatzveränderung der U-Kompetenz



Die Betrachtung der Häufigkeitsverteilung zeigt, dass im Vergleich zur Analyse mit absoluten Kompetenzwertveränderungen in der Behandlungsgruppe nicht mehr gleich viele sondern 11,93 % weniger Personen ihren individuellen U-Kompetenzrang vermindern als in der Kontrollgruppe, was im Gegensatz zu vorherigen Analysemethoden für die Annahme 5.3. spricht. Die relative Anzahl der Personen, die sich bezüglich des individuellen U-Rangs nicht verändern ist zwischen den beiden Gruppen ungefähr ausgeglichen. In der Kategorie individuelle Rangzunahme gibt es 10% mehr Personen in der Behandlungsgruppe als in der Kontrollgruppe. Wie aus Tabelle 12 abzulesen ist, werden die Unterschiede zwischen den Gruppen auf den einzelnen Kategorien nicht signifikant. Die den Annahmen entsprechenden deskriptiven Häufigkeitsverteilungen können somit statistisch nicht bestätigt werden.

Tabelle 12: Chi-Quadrat-Tests auf Veränderung der intraindividuellen Rangplätze der U-Kompetenz zum zweiten Messzeitpunkt

	N	X²	df	p-Wert
Kx2-Felder-Chi-Quadrat-Test: Annahme 5.1.	87	1,55	2	.46
4-Felder –Chi-Quadrat-Test: Annahme 5.2.	87	1,28	1	.26
4-Felder –Chi-Quadrat-Test: Annahme 5.3.	87	0,94	1	.33
4-Felder –Chi-Quadrat-Test: Annahme 5.4.	87	0,03	1	.86

Anmerkungen: N= Stichprobengröße; χ^2 = Chi-Quadrat-Koeffizient, *df* = Freiheitsgrade; p-Wert = Irrtumswahrscheinlichkeit; Die Voraussetzungen in allen Chi-Quadrat-Tests waren erfüllt. $\alpha=.10$

6. Diskussion

Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigte sich mit der Evaluation einer Aktivierungsmaßnahme für ältere Langzeitarbeitslose, die von verschiedenen Bildungsinstituten in Zusammenarbeit mit den Arbeitsgemeinschaften eines Beschäftigungspaktes im Programm „Perpektive 50plus“ des BMAS durchgeführt wurde. Der Fokus der Untersuchung lag auf dem Potential der Aktivierungsmaßnahme, kompetenzentwickelnd zu wirken. Hierbei wurde betrachtet, inwieweit die Maßnahme die Gewichtung einer aktivitäts- und umsetzungsorientierten Kompetenz erhöhen kann. Im Folgenden werden die Ergebnisse zusammengefasst dargestellt und im Anschluss zusammen mit der Methodik der Arbeit diskutiert.

6.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Für die Beantwortung der übergeordneten Fragestellung wurden mehrere Analysen durchgeführt. In einer qualitativen Untersuchung wurden mittels fokussierter Interviews zunächst Inhalte und Durchführung der von den verschiedenen Bildungsinstituten angebotenen Maßnahmen ermittelt. Hierbei wurde festgestellt, dass die Maßnahmen zum größten Teil vergleichbar waren und auch das Konzept der „Aktivierung“ von allen Beteiligten ähnlich aufgefasst wurde. Somit konnten die Maßnahmen als Ganze in eine Evaluation eingehen. Es folgte eine Korrelationsanalyse in der die Zusammenhänge von Variablen eines Fragebogens zu berufsbezogenen Einstellungen und Gesundheitsaspekten mit der Variable aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenz untersucht wurden. Laut dieser Analyse korreliert die Variable Eigeninitiative Score signifikant positiv mit der U-Kompetenz. Außerdem lassen explorative Analysen die Annahme zu, dass Personen mit einer hohen U-Kompetenz auch weniger psycho-physische Beschwerden aufweisen. Die Regression der U-Kompetenz auf die Variable Eigeninitiative Score wurde nicht signifikant. Dennoch zeigt sich in einem der beiden signifikanten dummykodierte Prädiktoren, dass eine Tendenz eines regressiven Zusammenhangs besteht. Die Kernanalysen, mit denen die Hauptfragestellung beantwortet werden sollte, waren Analysen zur Veränderung der absoluten U-Kompetenzwerte sowie der intraindividuellen U-Kompetenzrangplätze innerhalb der Gruppen über die Zeit sowie zwischen den Gruppen. Dabei wurde zunächst überprüft, ob sich Behandlungs- und Kontrollgruppe zum ersten Messzeitpunkt sowohl auf der U-Kompetenzvariable als auch auf Variablen des Fragebogens zu berufsbezogenen

Einstellungen und Gesundheitsaspekten unterschieden. Diese Vergleiche ergaben sowohl für die absoluten U-Kompetenz- als auch -rangplatzwerte keine Unterschiede und nur geringe Unterschiede auf den Variablen Alter, berufsbezogene Passivität und Depressivität, wobei die Kontrollgruppe im Durchschnitt etwas älter, etwas passiver und weniger depressiv als die Behandlungsgruppe war. Der Vergleich innerhalb der Gruppe ergab sowohl bei der Analyse mit Rangplatz- als auch mit Absolutwerten keine signifikanten Unterschiede. Die Analyse auf Unterschiede der Veränderung zwischen den Gruppen ergab ebenfalls für beide Datenarten keine signifikanten Unterschiede. Auf deskriptiver Ebene bleibt jeweils eine Tendenz, dass in der Behandlungsgruppe relativ mehr Personen ihre U-Kompetenzeinschätzung erhöht haben. Für die Analyse der Rangplatzveränderungen kommt hinzu, dass in der Behandlungsgruppe auch tendenziell weniger Personen ihr U-Kompetenz vermindert haben als in der Kontrollgruppe. Diese Ergebnisse werden folgend bezüglich der einzelnen Fragestellungen diskutiert.

6.2. Diskussion der Ergebnisse

6.2.1. Fragestellung 1

Die Ergebnisse der fokussierten Interviews zeigen, dass die Maßnahmen der Bildungsinstitute der verschiedenen Regionen ähnlich waren und auch das Konzept der Aktivierung von allen Befragten sehr ähnlich aufgefasst wurde. Trotz dieser Übereinstimmungen kann nicht von einer kontrollierten Maßnahmedurchführung im Sinne einer experimentellen Untersuchung gesprochen werden, denn die Maßnahmen waren zu individuell auf die Teilnehmer zugeschnitten und von äußeren Faktoren beeinflusst. Zu diesen gehören beispielsweise unterschiedliche Seminarleiter und damit verbundene leicht abweichende Maßnahmedurchführungen sowie situationsbedingte Faktoren und Gruppendynamik. Auch der Qualifikationsgrad der Teilnehmer könnte zu individuellen Verläufen der Maßnahmen nicht nur zwischen sondern auch innerhalb der Bildungsinstitute beigetragen haben. Die Evaluation der Maßnahmen als Ganzes ist dennoch gerechtfertigt, da nur durch die gemeinsame Betrachtung eine genügend hohe Fallzahl für die angewendeten statistischen Methoden vorhanden war. Eine Möglichkeit der unstandardisierten Maßnahmedurchführung zu begegnen, könnte die Einführung eines einheitlichen Maßnahmekonzepts für mehrere Regionen sein. Dies wäre hilfreich für die Auswertung und Evaluation, entspräche jedoch nicht der ursprünglichen Idee der Implementierung

dezentraler Maßnahmen, in denen sowohl auf individuelle Unterschiede der Teilnehmer als auch auf regional verschiedene Begebenheiten eingegangen werden soll. Die gesamtheitliche Betrachtung einzelner Maßnahmen ist somit ein Kompromiss, der in dieser Studie eingegangen wurde. Dieser ist auch deswegen möglich, da die Maßnahme nicht bezüglich konkreter Inhalte evaluiert wurde, wie beispielsweise der Vermittlung der Fähigkeit einen Lebenslauf zu schreiben. Solche konkreten Inhalte wären aufgrund der Unabhängigkeit der Maßnahmen sehr wahrscheinlich unterschiedlich vermittelt worden. Dem entgegen wird die Veränderung einer allgemeinen Aktivierungs- und Umsetzungskompetenz trotz geringfügiger Durchführungsabweichungen innerhalb aller Maßnahmen als möglich eingeschätzt. Dennoch müssen die Ergebnisse der Veränderungsanalysen auch vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass die Maßnahmen zwar zu Aktivierung jedoch nicht zur Förderung einer dementsprechenden Kompetenz ausgelegt waren.

6.2.2. Fragestellung 2

Der gefundene positive korrelative Zusammenhang zwischen Eigeninitiative und der U-Kompetenz spricht für den im Theorieteil (vgl. Abschnitt 2.4.3) beschriebenen theoretischen Zusammenhang und somit für eine kriterienbezogene Validität der U-Kompetenzskala. Die Personen mit einer erhöhten U-Kompetenz sind somit auch eher anstrengungsbereit, initiativ und aktiv gegenüber einer Problembewältigung. Hier sollten für alle Skalen des Fragebogens in Zukunft wiederholend Studien mit geeigneten Außenkriterien durchgeführt werden, um die Kriteriumsvalidität zu ermitteln. Der regressive Zusammenhang zwischen der U-Kompetenz und der Eigeninitiative ist nach den Ergebnissen dieser Untersuchung als gering zu bewerten. Hierfür könnte es methodische Ursachen, wie die spezifische Stichprobe, geben. Außerdem wäre es möglich, dass Eigeninitiative nur ein Teil einer Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz ist und daher nur ein sehr geringer Teil der Varianz durch die U-Kompetenz erklärt wird.

Neben den Zusammenhängen der motivationalen Variablen zeigten sich auch mögliche Zusammenhänge zwischen psycho-physischen Variablen und der U-Kompetenz. Sie lassen darauf schließen, dass Personen mit einer erhöhten U-Kompetenz ein besseres psycho-physisches Befinden haben. Hier ist jedoch auch die Annahme möglich, dass Personen mit besserem psycho-physischen Befinden aktiver und umsetzungsorientierter sind als die mit einem schlechteren. Ein ähnlicher Zusammenhang zeigte sich in einer Studie von Frese et al.

(2002). Hier konnte durch eine signifikante Erhöhung der subjektiven Eigeninitiative ($\alpha=.05$) auch eine Verminderung der Depressivität ($\alpha=.10$) erreicht werden.

6.2.3. Veränderungsanalysen

Sowohl die Analysen bezüglich der durchschnittlichen Unterschiede als auch bezüglich der Unterschiede der Häufigkeiten von Kompetenzwertveränderungen, sprechen gegen das Potential der Aktivierungsmaßnahme kompetenzentwickelnd zu wirken. Betrachtet man die Behandlungsgruppe, so haben zwar 38% der Personen ihren absoluten U-Kompetenzwert erhöht, jedoch ca. 46% diesen vermindert. Für eine Häufigkeitsverteilung der Kompetenzveränderungen einer wirksamen Maßnahme hätte man erwartet, dass mehr Personen ihre U-Kompetenz erhöhen und weniger diese vermindern. Interessant ist jedoch, dass in der Gruppe von Personen, die ihren absoluten U-Kompetenzwert verbessert haben, deskriptiv deutlich mehr Personen in der Behandlungs- als in der Kontrollgruppe waren. Dieses Ergebnis kann ein Anzeichen dafür sein, dass die Maßnahme zumindest bei wenigen Personen auch kompetenzentwickelnd wirkt. Auch die deskriptive Betrachtung der Häufigkeiten der intraindividuellen Rangplatzveränderungen von U spricht dafür, dass in der Behandlungsgruppe mehr Personen ihre U-Kompetenz erhöht und weniger vermindert haben. Die statistische Unbedeutsamkeit dieser Unterschiede könnte verschiedene Ursachen haben. Zum einen kann die Bearbeitung des Kompetenzfragebogens zum ersten Messzeitpunkt ungeachtet von der Teilnahme an einer Aktivierungsmaßnahme eine Beschäftigung mit sich selbst und den eigenen Kompetenzen bewirkt haben. Somit könnte man erklären, dass nicht nur in der Behandlungs- sondern auch in der Kontrollgruppe sowohl häufige Rangplatz- als auch Absolutwertveränderungen von U zu verzeichnen sind. Zum anderen soll hier noch einmal darauf hingewiesen werden, dass die Aktivierungsmaßnahme vor allem die individuellen Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit (McQuaid und Lindsay, 2005) wie das Arbeitssuchverhalten und die fachlichen Fähigkeiten der Teilnehmer entwickelt hat. Die Verbesserung einer Aktivierungs- und Umsetzungskompetenz konnte auf der theoretischen Basis des Frustrationsansatzes (Fryer und Payne, 1986, zitiert nach Paul et al., 2005) nur indirekt, durch die Wegnahme von Restriktionen für erfolgreiches Handeln und das Schaffen von kleinen Erfolgserlebnissen im Umfeld der Maßnahmeveranstaltung erreicht werden. Nach Paul und Moser (2007) ist durch lang anhaltende Arbeitslosigkeit eine Verschlechterung der psychischen Gesundheit begünstigt, was beispielsweise eine erhöhte Depressivität und Trägheit mit sich bringen kann. Geht man daher von einer verminderten

Motivation vieler Teilnehmer aus, wie sie auch von den Interviewpartnern der Bildungsinstitute berichtet wurden, so könnte die ausschließlich indirekte Förderung einer Aktivierungs- und Umsetzungskompetenz nicht kräftig genug sein, um langjährig verfestigte Frustration abzubauen und den Willen und die Kompetenz zum eigeninitiativen Verhalten aufzubauen. Zudem ist das in dieser Arbeit verwendete Kompetenzkonzept als eine Disposition zur Selbstorganisation menschlichen Handelns definiert (Erpenbeck & Rosenstiel, 2003, S. 365) und wurde in diesem Sinne mit Items ähnlich denen in Persönlichkeitsfragebögen erhoben. Aus den Ergebnissen wird angenommen, dass für die Entwicklung von Dispositionen indirekte Maßnahmen nicht ausreichend sind und eine direkt auf die U-Kompetenz gerichtete Förderung, wie sie beispielsweise von Frese et al. (2002) beschrieben wird, besser geeignet wäre.

Neben diesen Punkten könnten auch methodische Ursachen ein Sichtbarwerden eines signifikanten Unterschieds erschweren. Hierzu zählt die Tatsache, dass die Kompetenzen nicht unabhängig voneinander sind und somit Veränderungen auf den Kompetenzen (P, F, S) auch Auswirkungen auf die U-Kompetenz haben können. Hier ist es beispielsweise möglich, dass die Erhöhung einer der drei übrigen Kompetenzen eine Verminderung der U-Kompetenz bewirkt. Solche Konfundierungen sind sowohl in Behandlungs- als auch Kontrollgruppe zu erwarten. Sie erschweren eine „wahre“ Veränderung der Gewichtung einer Kompetenz vom Grundrauschen zufälliger Wertunterschiede zwischen den Messzeitpunkten zu erkennen. Zusätzlich zu diesem Methodeneffekt könnte auch noch das Phänomen der Regression zur Mitte eine Rolle spielen. Das Phänomen besagt, dass sich besonders extreme Werte nach mehreren Messungen zur Mitte hin verändern, auch wenn keine Behandlung stattgefunden hat. Die Regression zur Mitte könnte Veränderungen in der Kontrollgruppe erklären, müsste aber auch für die Behandlungsgruppe berücksichtigt werden, was einen möglichen Effekt der Maßnahme mindert. Ein weiterer Einflussfaktor, an dem die statistische Belegung der deskriptiv beobachteten Unterschiede zwischen Behandlungs- und Kontrollgruppe gescheitert sein könnte, ist die geringe Stichprobengröße. Durch eine Erhöhung der Teilnehmerzahl könnte die Fehlervarianz vermindert und somit das Sichtbarwerden statistisch bedeutsamer Unterschiede ermöglicht werden. Dies sollte bei zukünftigen Untersuchungen Beachtung finden.

Diskussion der Methode

6.2.4. Durchführung

Das methodische Design mit Behandlungs- und Wartelistengruppe sowie einer Messung vor und nach dem Zeitraum der Aktivierungsmaßnahme war für die Analyse von Veränderungen gut geeignet. Ein methodisches Manko der Arbeit besteht in der Anwendung eines noch weitgehend unbeforschten Kompetenzmessverfahrens, was bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden muss. Zudem wurden die Daten in einem praktischen Kontext erhoben, wodurch tiefere Überprüfungen der Gütekriterien nicht durchgeführt werden konnten.

6.2.5. Stichprobe

Die verwendete Stichprobe ist repräsentativ für typische Maßnahmeteilnehmer, da diese laut der Agentur für Arbeit nach den üblichen Auswahlkriterien ausgewählt wurde. Die Vergleichbarkeit von Behandlungs- und Kontrollgruppe ist ebenfalls zu einem großen Teil gegeben. Beide Gruppen weisen zwar geringe Unterschiede der berufsbezogenen Passivität, des Depressivitätsscores und des Alters auf, dennoch bestand die Wartelistenkontrollgruppe aus potentiellen Teilnehmern der Maßnahme. Mögliche nicht kontrollierte Einflussvariablen könnten jedoch durch die regionale Gebundenheit der Kontrollgruppe entstanden sein, da die Kontrollgruppe ausschließlich aus Personen zweier Landkreise bestand, aus denen keine Teilnehmer der Maßnahme rekrutiert wurden.

6.2.6. Kompetenzmessverfahren

Das Kompetenzmessverfahren „Mein Kompetenzmodell“ von Meynhardt (2009) orientiert sich an der Kompetenztheorie von Erpenbeck und Rosenstiel (2003), das nach Erpenbeck (2004, S. 368) ein differenziertes und in der Praxis vielfach „tragendes“ Kompetenzmodell ist. Der Grundidee von begrenzten Kompetenzressourcen wird das Verfahren gerecht, indem durch eine gezwungene Auswahl nur eine begrenzte Punktzahl auf die vier Grundkompetenzen verteilt werden kann. Dabei zwingt der Fragebogen den Befragten dazu, sich je Frageblock für 3 Satzergänzungen zu entscheiden. Somit können sozial erwünschte Antworten, alle Kompetenzen als hoch einzustufen, vermieden werden. Diese Tendenz zeigt sich beispielsweise in der Nachfassaktion mit Papierfragebögen, in der einige ungültige Fragebögen mit zu viel beantworteten Items zurückkamen. Die

angewendete computerbasierte Durchführung ist somit die beste Durchführungsmethode. Die Erhebungsmethode hat jedoch auch methodische Nachteile zur Folge. Wie im Methodenteil der Arbeit beschrieben, entstehen Methodenartefakte, die jegliche Verfahren, die auf unkonfundierten Daten mit intervallskaliertem Niveau basieren, nicht möglich machen. Zur Reliabilität des Verfahrens kann aus dieser Arbeit heraus nur wenig vermerkt werden, da nicht kontrolliert wurde, welche Faktoren Behandlungs- als auch Kontrollgruppenmitglieder zwischen den Messzeitpunkten beeinflusst haben könnten. Für eine Wiederholungsreliabilität hätten keine bis geringfügige Veränderungen innerhalb der Kontrollgruppe sowie mehr Nicht-Veränderungen als in der Behandlungsgruppe gesprochen. Da keine eindeutigen Ergebnisse dazu vorliegen, muss in zukünftiger Forschung die Reliabilität des Verfahrens ermittelt werden. Die Reliabilitätsanalyse im Sinne der klassischen Testtheorie ist nicht durchführbar, da auf Item- und Scoreebene negative Abhängigkeiten erzeugt werden. Hinzu kommt, dass nicht jede Person alle Items beantworten kann. Somit sind jegliche Inter-Item- und Inter-Skalenkorrelationen wenig aussagekräftig. Eine Möglichkeit, um Reliabilitäten im Sinne der klassischen Testtheorie zu ermitteln, wäre die Umformung der Satzergänzungen zu Items einer Likert-Skala, sodass sich das Datenniveau einer Intervallskalierung annähert. Diese Items könnten dann bei verschiedenen Stichproben für deren Einsatz der Fragebogen verwendet werden soll, auf Reliabilitätsmaße überprüft werden, sodass Kennwerte für mehrere Teilpopulationen in Zukunft zur Verfügung stehen. Für eine dauerhafte Verwendung würden Likert-Skalen den theoretischen Ansatz der begrenzten Ressourcen jedoch nicht mehr gut abbilden können. Es wäre zu überlegen, inwieweit ein „Forced-Ranking“, also die Vergabe einer begrenzten Zahl von Rangplätzen über alle Items eine Alternative zur hier angewendeten „Forced-Choice-Methode“ ist, bei der nicht alle Items in die Auswertung einfließen konnten.

6.2.6.1. Itemanalyse

Die Itemanalyse gab Hinweise auf zu hohe Schwierigkeiten einiger Items für die untersuchte Stichprobe, denn es wurden 6 Items von weniger als 20% der Personen angekreuzt. Ursache dafür könnte sein, dass bestimmte in den Items beschriebene Handlungen nicht häufig von der in dieser Arbeit verwendeten Stichprobe durchgeführt werden. Es ist wichtig, dass alle Items moderate Itemschwierigkeiten haben, da schon zwei zu schwierige Items der selben Skala innerhalb eines Blocks von 8 Satzergänzungen die Ergebnisse beeinflussen können, indem der aufaddierte Score dieser Skala dann auch

potentiell zwei Punkte weniger trägt als möglich. Da die Erhebung und Auswertung in Relation zu den anderen Kompetenzen stattfindet, könnten auch deren Scores davon beeinflusst werden. Hier sollte in Zukunft an weiteren Daten mit Personen verschiedener Berufe überprüft werden, ob sich ähnliche Itemschwierigkeiten zeigen und daraufhin Items ggf. umformuliert werden müssen.

6.2.6.2. Validität

Die Validität des Kompetenzmessverfahrens konnte in dieser Arbeit nur ansatzweise überprüft werden. Ein erster Schritt zur Überprüfung einer Art faktoriellen Validität (Bühner, 2006) war das Verfahren der Korrespondenzanalyse, welches mit den Score-Werten der Kompetenzen durchgeführt wurde. Die Korrespondenzanalyse konnte 3 Dimensionen extrahieren und somit die Existenz von vier separaten Kompetenzkonzepten nicht bestätigen. Dabei sind vor allem die Ladungen der Kompetenzkategorien auf diesen Dimensionen interessant. So wird die erste Dimension als eine fachliche vs. soziale Kompetenzdimension beschrieben. Die zweite Dimension kann als aktivitäts- und umsetzungsorientierte vs. soziale Kompetenzdimension erklärt werden. Die dritte Dimension wird vor allem von der personalen Kompetenzkategorie dominiert. Aus der ersten Dimension kann somit zunächst angenommen werden, dass die fachliche und soziale Kompetenz nicht nur negativ korreliert sind, sondern sogar entgegengesetzte Pole auf einer Dimension bilden. Dies scheint ebenfalls für die soziale und aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenz der Fall zu sein. Die personale Kompetenz ist nach den Ergebnissen der Korrespondenzanalyse eine eigenständige Dimension. Vergleicht man diese Ergebnisse mit den theoretischen Annahmen von Meynhardt (2009) in Abbildung 2 des Theorieteils, so erkennt man, dass die gegenseitige Polung der fachlichen und sozialen Kompetenz theoriekonform ist. Meynhardt (2009) beschreibt hierzu das bei Übertreibungen der fachlichen Kompetenz kollegiale Aspekte vernachlässigt werden, bei Übertreibung der sozialen Kompetenz hingegen Fachliches vernachlässigt wird. Die gegenseitige Polung der U- und S-Kompetenz ist hingegen nicht eindeutig in der Theorie zu finden. Hier wäre eine entgegengesetzte Polung der P- und S- Kompetenz zu erwarten gewesen, wobei eine Übertreibung der P-Kompetenz z.B. mit Kompromisslosigkeit einhergeht und eine übertriebene S-Kompetenz mit einer zu starken Anpassung. Die U-Kompetenz ist auf die Umsetzung der drei Kompetenzen P, F und S gerichtet (Erpenbeck & Rosenstiel, 2003; Erpenbeck, 2003). Daher hätte diesbezüglich erwartet werden können, dass U eine

eigenständige Dimension bildet. Die Ergebnisse weisen jedoch eher darauf hin, dass eine besonders hohe S- Kompetenz mit einer niedrigen U-Kompetenz einhergeht und umgekehrt. Diese entgegengesetzte Polung ist in der Theorie zwar nicht so eindeutig beschrieben, wie die zwischen der P- und S-Kompetenz. Dennoch wäre auch plausibel, dass Personen die zu stark umsetzungsorientiert sind, weniger Rücksicht auf Personen in ihrem Umfeld nehmen. Personen mit einer zu hohen sozial-kommunikativen Kompetenz sind womöglich weniger umsetzungsfähiger, wenn sie sich beispielsweise zu stark anpassen. Die beschriebene dimensionale Struktur kann zunächst nur als Ausgangspunkt kommender Untersuchungen dienen, in denen überprüft werden muss, ob sie sich wiederholt und stabil zeigt.

An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass die Bildung der 3 Dimensionen mit teilweise gegensätzlichen Polen ein besserer Hinweis auf mindestens 3 separate Kompetenzkonzepte ist als die reinen negativen Korrelationen, die als methodische Artefakte durch die Datenerhebung vorprogrammiert sind. Durch die Methodik der Erhebung wäre auch eine eindimensionale Struktur möglich gewesen, in der je zwei Kompetenzkategorien die gegenseitigen Pole einer Dimension hätten bilden können. Die gefundene Struktur sowie die Inhalte der Dimensionen sind also durch die Methode nicht komplett vorgegeben und entsprechen zu Teilen den theoretisch angenommen Gegensatzpaaren der Grundkompetenzen von Meynhardt (2009). Somit konnte die Korrespondenzanalyse einen Beitrag zur Erfassung einer dimensional Struktur leisten.

6.2.7. Auswertungsmethoden

Die Auswahl der Auswertungsmethoden war aufgrund der Erhebungsart des Kompetenzfragebogens und der dadurch entstandenen Abhängigkeiten der Kompetenzvariablen sowie deren Datenniveau problematisch.

Die Korrespondenzanalyse zur Überprüfung einer Art „faktoriellen“ Validität (Bühner, 2006) eignete sich aufgrund der ordinalen Datenskalierung zwar am besten, ist dennoch von den konfundierten Daten nicht unbetroffen. Trotzdem konnte sie mit der Extraktion von 3 Dimensionen einen Informationsgewinn liefern. Wie bereits erwähnt, gehen die Abhängigkeiten zwischen den Kompetenzvariablen als methodische Artefakte ebenfalls in die Korrespondenzanalyse ein. Daher sollten deren Ergebnisse kritisch betrachtet werden. Zudem ermöglicht sie im vorliegenden Fall keine faktorenanalytische Überprüfung auf Itemebene, die zeigen kann, hinter welchen Items ähnliche Konstrukte stehen. Eine

Möglichkeit dies umzusetzen, könnte die bereits vorgeschlagene Umwandlung der Items zu Likert-Skalen sein, mit denen faktorenanalytische Untersuchungen an verschiedenen Stichproben durchgeführt werden könnten. Eine andere Möglichkeit wäre eine qualitative Validierung. Es wird eine Kategorisierung aller Items von mehreren unabhängigen Beurteilern vorgeschlagen, wobei die Items einer Kompetenzkategorie unabhängig voneinander in eine Gruppe kategorisiert werden sollten.

Die ausschließliche Verwendung von Verfahren, die auf ordinal skaliertes Datenniveau angewiesen sind, ist kritisch zu betrachten. Durch diese Vorgehensweise wären in dieser Arbeit nicht alle interessanten Informationen erkennbar gewesen. Außerdem sollte bei der Interpretation ordinaler Daten darauf geachtet werden, dass die unterschiedlich starke Ausprägung verschiedener Personen auf einer Kompetenzdimension nicht als unterschiedlich starke Kompetenz gewertet wird, sondern nur als verschiedene intraindividuelle Gewichtung einer Kompetenz. Haben beispielsweise zwei Personen auf der S-Kompetenzdimension eine 5 als Absolutwert, dann heißt das zunächst nur, dass sie diese Kompetenz gleich stark gewichten. Geht man nun davon aus, dass Personen einen unterschiedlich großen Ressourcenpool haben, aus dem die vier Grundkompetenzen bedient werden, so wird klar, dass die Werte auf einer Kompetenzdimension nichts über die Stärke der Kompetenz aussagen, sondern nur über die anteilige Größe eines Stücks von möglicherweise verschieden großen Kuchen. Das Kompetenzmessverfahren ist für die Messung von Kompetenzsteigerungen im Sinne einer Leistungserhebung nicht geeignet. Ein wirklicher Zuwachs auf mehreren Kompetenzen gleichzeitig kann nicht adäquat abgebildet werden. Als Veranschaulichung dafür soll hier noch einmal das Beispiel des Kuchens verwendet werden: Durch eine Förderung mehrerer Kompetenzen vergrößert sich zwar das Volumen des Kuchens (Ressourcenpool), die Verhältnisse der Kuchenstücke (Kompetenzwerte) bleiben jedoch gleich und somit wird keine Veränderung angezeigt. Das Verfahren eignet sich daher vor allem, wenn nur eine der vier Grundkompetenzen entwickelt wird sowie für eine Diagnostik, bei der Kompetenz, wie im Abschnitt 2.4.2 beschrieben, als Disposition und nicht als ein leistungsorientiertes Maß betrachtet wird.

Es wurde ein Auswertungsverfahren an zwei verschiedenen Datengrundlagen für die Analyse der Kompetenzveränderung angewendet. Dabei wurden zunächst die absoluten Veränderungen der Kompetenzscores untersucht. Hier gefundene Absolutwertveränderungen können als mögliche Veränderung gewertet werden. Dennoch geht aus diesen nicht hervor,

ob die Kompetenz auch in Relation zu anderen Kompetenzen höher oder geringer gewichtet wird als zu einem vorherigen Messzeitpunkt. Dies liegt daran, dass eine Veränderung des Absolutwerts bei gleichzeitiger Veränderungen anderer Kompetenzen, keinen Einfluss auf die Gewichtung einer Kompetenz gegenüber den anderen Kompetenzen hat. Die eingeführte Betrachtung der intraindividuellen Rangplatzveränderung der U-Kompetenz in Bezug auf die anderen Kompetenzen, soll die Relationsveränderung berücksichtigen und ist somit näher an der ursprünglichen Theorie des Kompetenzmodells. Es wird angenommen, dass diese Art der Auswertung für den verwendeten Kompetenzfragebogen und ähnliche Kompetenzmessverfahren zuvor noch nicht angewendet wurde, da in keiner der gesichteten Literatur ein ähnlicher Ansatz beschrieben wurde. Für zukünftige Veränderungsanalysen mit dem Kompetenzmessverfahren ist zu überlegen, inwieweit dieser Auswertungsansatz weiterhin verwendet werden kann. In der Diplomarbeit erwies es sich als problematisch ein Kriterium für eine Kompetenzveränderung zu finden. Somit sollten weitere Kriterien definiert werden, anhand derer eine Kompetenzveränderung festgemacht werden kann. Ein Vorschlag für ein härteres Kriterium ist die kombinierte Betrachtung von absoluter und ordinaler Veränderung. Dies würde bedeuten, dass eine Kompetenzveränderung nur dann als solche registriert würde, wenn eine Absolutwertveränderung auch eine Rangplatzveränderung bewirkt. Inwieweit ein solches und andere Kriterien realistisch sind, sollte in weiteren Untersuchungen und im Dialog mit dem Autor des Kompetenzmessverfahrens sowie anderen Experten diskutiert werden.

6.3. Abschließende Bemerkungen und Schlussfolgerungen

Diese Diplomarbeit wurde mit zwei Zielen durchgeführt. Dazu gehörte die Evaluation der Aktivierungsmaßnahme bezüglich des Potentials eine Aktivierungs- und Umsetzungskompetenz zu entwickeln. Außerdem sollten Erkenntnisse über das angewendete Kompetenzmessverfahren gesammelt werden.

Die Evaluation zeigt, dass die Aktivierungsmaßnahme nur sehr eingeschränkt die U-Kompetenz in die vorhergesagte Richtung entwickelte. Hieraus darf allerdings keine Schlussfolgerung über die allgemeine Wirksamkeit der Maßnahme getroffen werden, da ihr primäres Ziel nicht die Kompetenzentwicklung war, sondern die Befähigung der Teilnehmer eine neue Arbeitsstelle zu finden. Bezüglich dieses und anderen Teilzielen ist die Maßnahme gesondert zu evaluieren, um die Wirksamkeit bewerten zu können.

Zum Kompetenzverfahren und dessen Auswertung wurden neue Erkenntnisse gesammelt. Einige Methodische Probleme sind vor allem durch die Verbindung des bisher unkonventionellen Messverfahrens mit den auf klassischer Testtheorie basierenden Bewertungsmethoden entstanden. Dies sowie die bereits vorgeschlagenen Untersuchungen und methodischen Überlegungen sollten auch für zukünftige Studien berücksichtigt werden, um das Verfahren neben der guten theoretischen Fundierung methodisch noch weiter zu festigen.

6.3.1. Schlussfolgerungen für die Gestaltung zukünftiger Aktivierungsmaßnahmen

Die Entwicklung einer Aktivierungs- und Umsetzungskompetenz, also der Fähigkeit selbstorganisiert und eigeninitiativ Handlungen zu planen und umzusetzen, kann im Falle der älteren Langzeitarbeitslosen als eine Hilfe zur Selbsthilfe betrachtet werden, da eigeninitiatives Verhalten einen wichtigen Faktor für die Wiederbeschäftigung darstellt (Frese et al. 2002). Die untersuchte Aktivierungsmaßnahme berührte mehrere der Faktoren zur Beschäftigungsfähigkeit aus dem Rahmenmodell von McQuaid und Lindsay (2005) in direkter Weise. Die Verbesserung einer Aktivierungs- und Umsetzungskompetenz wurde jedoch nur indirekt behandelt. Da nach den Ergebnissen dieser Untersuchung nur ein geringfügiger und nichtsignifikanter Erfolg der Maßnahme zu verzeichnen ist, wird davon ausgegangen, dass eine spezifische Förderung der Aktivierungs- und Umsetzungskompetenz besser geeignet wäre. Daher wird vorgeschlagen, in zukünftige Aktivierungsmaßnahmen Seminarteile einzubauen, die auf eine direkte Förderung von Eigeninitiative abzielen. Das aktive Erlernen oder Wiedererlangen von Eigeninitiative soll somit in Ergänzung zu den Erfolgserlebnissen während der Maßnahme eine zusätzliche Wirkung erbringen. Somit könnten die bisher gefundenen schwachen positiven Effekte der Maßnahme verstärkt werden.

7. Literaturverzeichnis

- Bach, H.-U., Spitznagel & Eugen. (2008). *Staatsfinanzen: Kosten der Arbeitslosigkeit sind gesunken*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 14. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2008/kb1408.pdf>. [25.6.2009].
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2003). *Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung* (10.Aufl.).Berlin: Springer.
- Bernd, S. (2004). Aspekte der Reliabilität und Validität des KODE-Verfahrens. In V. Heyse, J. Erpenbeck & H. Max (Hrsg.), *Kompetenzen erkennen, bilanzieren und entwickeln* (S. 132–144). Münster: Waxmann.
- Bernhard, S., Hohmeyer, K., Jozwiak, E., Koch, S. & Kruppe, T. (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Hrsg.). (2008). *IAB Forschungsbericht: Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. 2/2008*. Verfügbar unter: doku.iab.de/forschungsbericht/2008/fb0208.pdf [25.6.2009].
- Berth, H., Förster, P. & Brähler, E. (2003). Gesundheitsfolgen von Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzunsicherheit bei jungen Erwachsenen. *Das Gesundheitswesen* (10), 555-560.
- Blancke, S., Roth, C. & Schmid, J. (2000). *Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt*, Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg. Verfügbar unter: <http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2004/1716/> [25.6.2009].
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation: Für Human- und Sozialwissenschaftler mit 87 Tabellen* (4., überarb. Aufl.). Heidelberg: Springer-Medizin-Verlag.
- Bortz, J., Lienert, G. A. & Boehnke, K. (2008). *Verteilungsfreie Methoden in der Biostatistik: Mit 35 Abbildungen, 247 Tabellen und 47 Tafeln* (3., korrigierte Aufl.). Springer-Lehrbuch. Berlin: Springer.
- Bühl, A. & Zöfel, P. (2002). *Erweiterte Datenanalyse mit SPSS: Statistik und Data Mining* (1. Aufl.). Wiesbaden: Westdt. Verl.
- Bühner, M. (2006). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson Studium.
- Bundesagentur für Arbeit. (2008). *Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung: Implementierung übergreifender Kompetenzen*. Verfügbar unter: http://www.arbeitsagentur.de/nn_165870/zentraler-Content/HEGA-Internet/A04-Vermittlung/Dokument/HEGA-11-2008-QS-Uebergreifende-Kompetenzen.html [10.07.09].
- Bundesagentur für Arbeit. (2009a). *Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland: Monatsbericht Juli 2009*. Verfügbar unter: <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000000/html/start/monat/aktuell.pdf> [07.08.2009].
- Bundesagentur für Arbeit. (2009b). *SGB II Jahresbericht: Zahlen. Daten. Fakten*. Verfügbar unter: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/SGB-II/SGBII-Jahresbericht-2008.pdf> [25.6.2009].
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2008a). *Eine gute Einstellung: „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“*. Verfügbar unter: http://www.perspektive50plus.de/perspektive50plus/content/e10433/e10486/e10504/P50plus-Hintergrundinformationen_0108_final.pdf [29.06.09].

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2008b). *Factsheet zu Perspektive 50plus*. Verfügbar unter:
http://www.perspektive50plus.de/perspektive50plus/content/e10433/e10486/e10505/P50plus-Factsheet_0108_final.pdf [29.6.2009].
- Cramer, R., Gilberg, R., Hess, D., Marwinski, K., Schröder, H. & Schmid, M. (2002). Suchintensität und Einstellungen Arbeitsloser: Ergebnisse einer Befragung zur Struktur der Arbeitslosigkeit zu Beginn des Jahres 2000. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (261).
- Deutscher Bundestag (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Hrsg.). (2006). *Unterrichtung durch die Bundesregierung: Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*. Verfügbar unter:
http://www.bmas.de/coremedia/generator/966/property=pdf/hartz__evaluation__volltext.pdf [25.6.2009].
- Erpenbeck, J. (2003). KODE - Kompetenz-Diagnostik und Entwicklung. In J. Erpenbeck & L. von Rosenstiel (Hrsg.), *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis* (S. 365–375). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Erpenbeck, J. (2004). KODE im Tableau quantitativer, qualitativer und komparativer Kompetenzmessverfahren in Deutschland. In V. Heyse, J. Erpenbeck & M. Horst (Hrsg.), *Kompetenzen erkennen, bilanzieren und entwickeln* (S. 118–131). Münster: Waxmann.
- Erpenbeck, J. & Rosenstiel, L. v. (Hrsg.). (2003). *Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Erpenbeck, J., Scharnhorst, A., Ebeling, W., Martens, D., Nachtigall, C., North, K., Friedrich, P. & Lantz, A. (Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. Projekt QUEM, Hrsg.). (2006). *Metakompetenzen und Kompetenzentwicklung. QUEM-report Schriften zur beruflichen Weiterbildung: 95*. Verfügbar unter:
<http://www.abwf.de/content/main/publik/report/2006/report-095-teil1.pdf> [7.7.2009].
- Förster, P., Berth, H. & Brähler, E. (2004). Arbeitslosigkeit und Gesundheit - Ergebnisse der Sächsischen Längsschnittstudie 17. Welle 2003. *Arbeitsheft der Otto-Brenner-Stiftung*, 37. Verfügbar unter: http://www.otto-brenner-stiftung.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/101-2002_AH_37web2.pdf [2.7.2009].
- Frese, M. & Fay, D. (2000). Entwicklung von Eigeninitiative: Neue Herausforderung für Mitarbeiter und Manager. In M. K. Welge, K. Häring & A. Voss (Hrsg.), *Management Development* (S. 2–16). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Frese, M. (1994). Psychische Folgen von Arbeitslosigkeit in den fünf neuen Bundesländern: Ergebnisse einer Längsschnittstudie. In L. Montada (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit und Soziale Gerechtigkeit* (S. 193–213). Frankfurt am Main: Campus.
- Frese, M., Garman, G., Garmeister, K., Halemba, K., Hortig, A., Pulwitt, T. & Schildbach, S. (2002). Training zur Erhöhung der Eigeninitiative bei Arbeitslosen: Bericht über einen Pilotversuch. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 46 (2), 89-97.
- Grobe, T. G. & Schwartz, F. W. (2003). Arbeitslosigkeit und Gesundheit. In Robert Koch Institut (Hrsg.), *Gesundheitsberichterstattung des Bundes* (Bd. 13). Berlin: Robert-Koch-Institut.
- Haase, K. (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Weiterbildungsforschung e.V., Hrsg.). (2006). *17. Statusbericht: Definitionen, Dimensionen und Entwicklungen des Kompetenzkonzepts*. Monitoring

- Grundlagenforschung Kompetenzmessung: 2. Verfügbar unter:
http://www.abwf.de/content/main/publik/monitoring/GruFo/82_monigrufu_06_02.pdf
[13.3.2009].
- Hartley, J. & Mohr, G. (1997). Arbeitsplatz und Erwerbslosigkeit. In S. Greif, H. Holling & N. Nicholson (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen*. 3. Aufl. (S. 118–125). Weinheim: Beltz Psychologie-Verl.-Union.
- Hoare, P. Nancey. (2007). *The unemployment experience: psychological factors influencing mental health, coping behaviours, and employment outcomes*, University of Southern Queensland. Verfügbar unter: <http://eprints.usq.edu.au/3600/> [17.6.2009].
- Hess, D., Hartenstein, W. & Smid, M. (1991). Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die Familie. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, 24 (1), 178-192.
- Hopf, C. (2004). Qualitative Interviews - ein Überblick: Fokussierte Interviews. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. 3. Aufl. (S. 353–355). Reinbek: Rowohlt-Taschenbuchverlag.
- Kanfer, R. & Wanberg, C. R. Kantrowitz T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 837-855.
- Kaufhold, M. (2006). *Kompetenz und Kompetenzerfassung: Analyse und Beurteilung von Verfahren der Kompetenzerfassung*. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Kieselbach, T. & Beelmann, G. (2006a). Arbeitslosigkeit und Gesundheit: Stand der Forschung. In A. Holleder (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit, Gesundheit und Krankheit* (S. 13–35). Bern: Verlag Hans Huber.
- Kieselbach, T. & Beelmann, G. (2006b). Psychosoziale Risiken von Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit. Effekte und Prävention. *Psychotherapeut*, 51, 451-459.
- Klages, H. (2001). Brauchen wir eine Rückkehr zu traditionellen Werten? *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 29, 7-14.
- Klieme, E., Funke, J., Leutner, D., Reimann, P. & Wirth, J. (2001). Problemlösen als fächerübergreifende Kompetenz. Konzeption und erste Resultate aus einer Schulleistungsstudie. in: *Zeitschrift für Pädagogik*, 47, 2000, 179-200.
- Lange, C. & Lampert, T. (2005). Die Gesundheit arbeitsloser Frauen und Männer. Erste Auswertungen des telefonischen Gesundheitsveys 2003. *Bundesgesundheitsblatt* (48), 1256-1264.
- Lang-von Wins, T. (2003). Die Kompetenzhaltigkeit von Methoden moderner psychologischer Diagnostik-, Personalauswahl- und Arbeitsanalyseverfahren sowie aktueller Managementdiagnostikansätze. In J. Erpenbeck & L. von Rosenstiel (Hrsg.), *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis* (S. 585–618). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Legewie, H. (1994). Globalauswertung von Dokumenten. In A. Boehm, A. Mengel & T. Muhr (Hrsg.), *Texte verstehen. Konzepte, Methoden, Werkzeuge* (S. 177–182). Konstanz: Universitätsverlag. Verfügbar unter: <http://www.ssoar.info/ssoar/files/2008/405/legewieglobal.pdf> [10.12.2008].
- Lienert, G. A. & Raatz, U. (1998). *Testaufbau und Testanalyse* (6. Aufl.). Weinheim: Beltz Psychologie-Verl.-Union.

- Mayring, P. (2003). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (8. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R. & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology* (90), 53-76.
- McQuaid, R. W. & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42 (2), 197-219.
- Meynhardt, T. (2009). *Mein Kompetenzprofil-Nutzermanual*. unveröffentlicht. St. Gallen.
- Murphy, G. C. & Athanasou, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (72), 83-99.
- Nachtigall, C. & Wirtz, M. (2006). *Wahrscheinlichkeitsrechnung und Inferenzstatistik* (4., überarb. Aufl.). Weinheim: Juventa-Verl.
- Paul, K. I., Geithner, E. & Moser, K. (2007). A test of Jahoda's latent deprivation model with persons who are out of the labor force. In Labor and Socio-Economic Research Center (Hrsg.), *LASER Discussion Papers* (Bd. 9). University of Erlangen. Verfügbar unter: <http://www.laser.uni-erlangen.de/papers/paper/20.pdf> [25.6.2009].
- Paul, K. I., Zempel, J. & Moser, K. (2005). Arbeitslosigkeit. In D. Frey, Rosenstiel, L von & C. Hoyos (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (S. 5–13). Weinheim: Beltz PVU.
- Paul, K. & Moser, K. (2001). Negatives psychischen Befinden als Wirkung und als Ursache von Arbeitslosigkeit: Ergebnisse einer Metaanalyse. In J. Zempel, J. Bacher & K. Moser (Hrsg.), *Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen* (S. 83–110). Opladen: Leske + Budrich.
- Paul, K. I & Moser, K. (2007). Arbeitslosigkeit. In K. Moser (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (S. 285–305). Heidelberg: Springer.
- Promberger, M., Wenzel, U., Pfeiffer, S., Hacket, A. & Hirsland, A. (2008). Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. *WSI-Mitteilungen*, 61 (2), 70-76.
- Schmitt, E. (2001). Zur Bedeutung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter für das subjektive Alterserleben und die Wahrnehmung von Potentialen und Barrieren eines mitverantwortlichen Lebens. *Z Gerontol Geriat*, 218-231.
- Seligman, M. E. P. (2004). *Erlernte Hilflosigkeit* (3. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Spiegel Online. (2009, 29. April). *Prognose für 2010: Regierung erwartet 4,6 Millionen Arbeitslose durch Krise*. Verfügbar unter: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,621926,00.html> [25.6.2009].
- Statista. (2009). *Entwicklung der Arbeitslosenzahl in Deutschland von 1991 bis 2009: Jahresdurchschnittswerte*. Verfügbar unter: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/1223/umfrage/arbeitslose-in-deutschland-jahresdurchschnittswerte/> [25.6.2009].
- Tabachnik, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.

- Wanberg, C. R., Hough, L. M. & Song, Z. (2002). Predictive Validity of Multidisciplinary Model of Reemployment Success. , (6),. *Journal of Applied Psychology*, 87 (6), 1100-1120.
- WDR.de. (2003, 19. Oktober). *Arbeitsmarkt - Risikofaktor Alter: Arbeitslose über 50 Jahre im beruflichen Abseits*. Verfügbar unter:
http://www.wdr.de/themen/wirtschaft/jobs_und_mehr/job_aktuell/aeltere_arbeitslose/index.jhtml
[25.6.2009].
- Weinert, F. E. (2001). Concepts of competence: A conceptual clarification. In D. Simone Rychen & L. Hersh Salganik (Hrsg.), *Defining and selecting key competencies* (S. 45–65). Seattle: Hogrefe & Huber.
- Welt Online. (2009, 16. Juni). *Prognose für 2010: Guttenberg erwartet 4,6 Millionen Arbeitslose*. Verfügbar unter: <http://www.welt.de/wirtschaft/article3932922/Guttenberg-erwartet-4-6-Millionen-Arbeitslose.html> [25.6.2009].
- Zempel, J. & Frese, M. (2000). Prädiktoren der Erwerbslosigkeit und Wiederbeschäftigung. *Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis*, 32, 379-390.

8. Anhang*