

Evaluation der Kompetenzenbilanz Ergebnisbericht

Dipl. Psych. Claas Triebel

**Dieses Werk ist unter einer Creative Commons Lizenz lizenziert.
Sie dürfen:**

- den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen.

Zu den folgenden Bedingungen:



**Um die Lizenz anzusehen, gehen Sie bitte zu
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/at/>**

Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt.

ZUKUNFTSZENTRUM TIROL
A-6020 Innsbruck, Universitätsstraße 15a/1
T +43-(0) 512 / 561856, F +43-(0) 512 / 561415
info@zukunftszenrum.at
www.zukunftszenrum.at

Vorwort von Prof. Dr. Dr.h.c. Lutz von Rosenstiel

Seit einigen Jahren spricht man in verschiedensten Ländern der westlichen Welt über Kompetenzen. In Frankreich kann sich ein jeder auf staatliche Kosten eine „bilan de competence“ erstellen lassen; viele große Unternehmen erarbeiten als Teil ihrer strategischen Planung Kompetenzmodelle; umfangreiche Werke zur Kompetenzdiagnose und zum Kompetenztraining fokussieren die Aufmerksamkeit interessierter Fachleute und Laien auf dieses Gebiet. Eine lebhaftere interdisziplinäre Diskussion hat zur Folge, dass Begriffe unterschiedlich verstanden werden und so verwundert es nicht, dass gelegentlich in den Kompetenzen etwas Ähnliches wie Fähigkeit, Fertigkeit, Berufserfahrung oder Qualifikation gesehen wird. Zunehmend aber setzt sich die Auffassung durch, dass man Kompetenzen anders verstehen sollte und zwar als Dispositionen zu selbstorganisiertem Handeln. So verstandene Kompetenzen werden zunehmend wichtig, da angesichts der sich beschleunigenden Wandlungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft Menschen immer öfter vor komplexe und nicht vorhersehbare Anforderungen gestellt werden. Da es sich hier um Unvorhersehbares handelt, konnten die Personen darauf auch nicht vorbereitet werden, nicht lernzielorientiert geschult werden. Sie müssen selbstorganisiert damit umgehen.

Selbstverständlich streuen derartige Dispositionen von Person zu Person; dem einen wird es leichter, dem anderen schwerer fallen sich zu entwickeln. Dies festzustellen, gelingt in der Zwischenzeit einer recht weit entwickelten Kompetenzdiagnostik gut. Lassen sich aber diese Dispositionen auch bewusst und gezielt entwickeln, können Menschen ihre Kompetenzen verbessern?

Nach der Lektüre dieses Evaluationsberichtes ist die Antwort ein eindeutiges „ja“! Reflektiert jemand - unterstützt durch einen kundigen Coach - sein bisheriges Leben, seine beruflichen Entscheidungen unter Einschluss der Erfolge und Misserfolge, Situationen des Zweifels, der Weichenstellungen, der zögernden Versuche, so wird er nicht nur Stärken und Schwächen erkennen, sondern darauf aufbauend auch eine Basis dafür gewinnen, die eigenen Kompetenzen entwickeln zu können. Dabei handelt es sich dann nicht um ein kurzfristiges Strohfeuer, sondern um Ergebnisse von nachhaltiger und deutlicher Wirkung.

Wer sich intensiver mit der „Kompetenzenbilanz“ des Zukunftszentrums Tirol auseinandergesetzt hat, wird das beachtliche Potential erkennen, das in diesem Vorgehen liegt. Nach der Lektüre des Evaluationsberichtes wird er wissen, dass der Aufwand lohnt. Ich gratuliere daher dem Zukunftszentrum Tirol zu diesem innovativen, erfolgreichen und für betroffene Menschen so hilfreichen Ansatz.

München, im Juli 2005

Prof. Dr. Lutz von Rosenstiel

Vorwort von Dr. Thomas Lang-von Wins

Als wir im September 2003 damit begonnen haben, ein auf verschiedenen Modellen und Bausteinen beruhendes innovatives Coachingkonzept in der Beratung praktisch umzusetzen, war zwar von Anfang an der große persönliche Nutzen für die TeilnehmerInnen spürbar, aber es war noch nicht abzusehen, wie deutlich dieser Nutzen auch über das Ende der Coachings hinaus reichen würde. Es war sowohl mir als auch dem Zukunftszentrum Tirol ein wichtiges Anliegen, eine den strengen Kriterien der empirischen Sozialwissenschaften genügende Datengrundlage zu schaffen, um weiterreichende Aussagen machen und begründen zu können und gegebenenfalls das Verfahren weiter zu optimieren. Die Daten sind in den vergangenen Monaten ausgewertet worden und verdienen es, nun einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht zu werden.

Sie zeigen, dass ein Beratungsansatz, der konsequent dem Kompetenzgedanken folgt und die systematische Aufarbeitung individueller Stärken in den Mittelpunkt rückt, Potenziale nutzbar macht, um die eigene Situation – beruflich und / oder privat – zu verbessern. Sie zeigen in beeindruckender Weise, wie ein aus drei Einzelsitzungen bestehendes systematisches Coachingverfahren nachhaltig zu einer produktiven Gestaltung der eigenen Lebensumstände führt. Das Ausmaß, in dem die Kompetenzenbilanz positive Veränderungen im Selbstbild, im eigenverantwortlichen Handeln und in der Stressbewältigung anstößt, wird bisher international von keinem anderen Verfahren im Bereich der beruflichen oder berufsbezogenen Beratung erreicht. Wissenschaftliche Erkenntnisse lassen zudem vermuten, dass diese Veränderungen mittel- und langfristig positive Auswirkungen auf die seelische und körperliche Gesundheit haben.

Wenn man dies zusammennimmt – einerseits die deutlichen und nachhaltigen Wirkungen, andererseits den verhältnismäßig geringen Aufwand – weist die Kompetenzenbilanz ein außerordentlich günstiges Verhältnis von Aufwand und Ertrag auf.

Die Kompetenzenbilanz beginnt sich in der Beratung zur beruflichen Orientierung als ein richtungweisendes Verfahren und eine den herkömmlichen Vorgehensweisen in vielerlei Hinsicht überlegene Alternative zu etablieren, doch sie ist in ihrer Anwendung nicht auf diesen Kontext begrenzt. Sie stiftet nachhaltig persönlichen und damit auch gesellschaftlichen Nutzen und ihr ist insofern eine breite Anwendung in unterschiedlichen Kontexten zu wünschen.

München, 21. Juni 2005

PD Dr. Thomas Lang-von Wins

Inhalt

Einleitung.....	6
1. Planung und Durchführung der Untersuchung.....	8
1.1. Fragestellungen.....	8
1.2. Der Multimethodenansatz.....	16
1.3. Untersuchungsplan.....	16
2. Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit der Kompetenzenbilanz und deren Komponenten.....	30
2.1. Welche Erwartungen haben die TeilnehmerInnen?.....	30
2.2. Wurden die Erwartungen der TeilnehmerInnen erfüllt?.....	31
2.3. Wie schätzen die Teilnehmer den Nutzen der einzelnen Komponenten der Kompetenzenbilanz ein?.....	33
2.4. Haben die TeilnehmerInnen die Kompetenzenbilanz weiterempfohlen?... 79	
2.5. Welche weiteren Erwartungen haben die TeilnehmerInnen an das ZUKUNFTSZENTRUM TIROL?.....	80
2.6. Wie werden die Kompetenzenbilanz und das ZUKUNFTSZENTRUM TIROL von außen wahrgenommen?.....	82
3. Psychologische Wirkungen der Kompetenzenbilanz.....	84
3.1. Vorbemerkung.....	84
3.2. Proaktivität.....	86
3.3. Kontrollüberzeugungen und Selbstkonzept eigener Fähigkeiten.....	88
3.4. Stressverarbeitung.....	98
3.5. Wahrgenommene Belastetheit.....	101
3.6. Statistische Kenndaten.....	109
4. Schlussbemerkung.....	117
4.1. Bezug zu den Fragestellungen.....	117
4.2. Ausblick.....	119
Literaturverzeichnis.....	120
Anhang.....	121

Einleitung

Die Kompetenzenbilanz ist ein mittlerweile etabliertes Coachingverfahren zur Standortbestimmung und Laufbahnberatung von Personen, die sich in beruflichen Umbruchsituationen befinden oder aus anderen Gründen dafür interessieren, die eigenen Kompetenzen zu erkennen.

Seit der Entwicklung der Kompetenzenbilanz (August 2003) wurde sie mit ca. 1.300 Personen durchgeführt (Stand: Mai 2005).

Ziel dieses Berichtes ist es, zwar in wissenschaftlich begründeter, aber auch in einer einem nicht professionellen Publikum verständlicher Weise einen Überblick über die bisherigen Ergebnisse der Evaluation der Kompetenzenbilanz zu bieten. Aus diesem Grund soll auf ausufernde theoretische Diskussionen weitgehend verzichtet werden, sondern stattdessen in möglichst übersichtlicher Form dargelegt werden,

- wie zufrieden die TeilnehmerInnen mit den einzelnen Teilen der Kompetenzenbilanz sind,
- welche Prozesse bei den TeilnehmerInnen aufgrund der einzelnen Methoden der Kompetenzenbilanz ausgelöst wurden,
- welche Erwartungen die TeilnehmerInnen in Bezug auf die Kompetenzenbilanz haben und ob diese erfüllt worden sind, und
- welche psychologischen Effekte aufgrund der Durchführung der Kompetenzenbilanz bei den TeilnehmerInnen aufgetreten sind.

Für eine umfassende Darstellungen über den Ablauf und die Inhalte der Kompetenzenbilanz sowie bzgl. der fachlichen Diskussion bestimmter psychologischer Fragestellungen sei auf die inzwischen zahlreich verfügbaren Veröffentlichungen und Diplomarbeiten verwiesen (Lang-von Wins & Triebel 2005a-c; Schmid, 2005; Trinidad, 2005).

Insbesondere das Buch „Kompetenzorientierte Laufbahnberatung“ (Lang-von Wins & Triebel, 2005a) bietet einen ausführlichen Überblick über die theoretischen Hintergründe und die praktische Durchführung der Kompetenzenbilanz.

An dieser Stelle sei auch den Personen gedankt, durch deren engagierten Einsatz diese Untersuchung überhaupt erst möglich geworden ist.

Es sind dies insbesondere (in alphabetischer Reihenfolge): Nina Bahner (Diskussion und Dateneingabe), Ursula Barth (Transport von Fragebögen), Ursula Grisseemann (Fragebogenversand), Thomas Lang-von Wins (wissenschaftliche Leitung und Unterstützung in vielerlei Hinsicht), Barbara Niederstrasser (Planung und Organisation), Karoline Obitzhofer (Organisation), Cornelia Passer (Interviews), Barbara Peyrer (Interviews, Planung und Organisation), Andrea Sandor (Transport von Fragebögen), Matthias Schedl (Interviews), Stefan Schmid

(Konzeption, Diskussion und Dateneingabe), Eveline Steiner (Interviews), Norman Thelen (Transport von Fragebögen), Maria-José Trinidad (Diskussion und Dateneingabe) Christine Unterrainer (Interviews), Petra Vogelsberger (Interviews), Bertram Wolf (Finanzierung) und alle Coaches.

Claas Triebel, München im Mai 2005.

1. Planung und Durchführung der Untersuchung

1.1. Fragestellungen

Die Kompetenzenbilanz wurde in Bezug auf eine klar definierte Aufgabenstellung konzipiert. Aus dieser ursprünglichen Zielsetzung und aus den weiteren Erfahrungen mit der Kompetenzenbilanz ergeben sich der Aufbau der Evaluation und dieses Berichts.

Wir wollen zunächst die Zielsetzung, die für die Entwicklung der Kompetenzenbilanz wesentlich war, betrachten¹:

- a. Die Kompetenzenbilanz löst Prozesse aus und ist beratend, um die TeilnehmerInnen in die Eigenverantwortung zu bringen.
- b. Die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen hat höchste Priorität.
- c. Die Kompetenzenbilanz ist eine Standortbestimmung, die jede/r Veränderungssuchende durchführen und die im Sinne einer Berufs- und Bildungsorientierung verortet werden kann. Der Schwerpunkt des Kompetenzenbilanz-Produkts liegt in der Beratung, nicht in der Diagnostik.
- d. Die Kompetenzenbilanz hilft den TeilnehmerInnen, die Lösung in sich selbst zu finden, es werden keine Lösungen angeboten.
- e. Die Methodik macht den TeilnehmerInnen eine hohe Prozentzahl verdeckter Kompetenzen bewusst.

Nicht alle dieser Zielsetzungen sind sinnvoll in der Evaluation abtestbar, geht es doch in dieser Untersuchung vor allem um eine wissenschaftliche Erfassung der Effekte, die die Kompetenzenbilanz möglicherweise bei den TeilnehmerInnen auszulösen imstande ist.

Im Folgenden wird dargestellt, in welcher Weise die genannten Zielvorstellungen im Rahmen der Evaluation abgetestet wurden.

Zu. a) *„Die Kompetenzenbilanz löst Prozesse aus und ist beratend, um die TeilnehmerInnen in die Eigenverantwortung zu bringen.“*

Diese Zielvorgabe besteht eigentlich aus drei Einzelzielen, von denen zwei für die Evaluation wesentlich sind. Die Kompetenzenbilanz

- löst Prozesse aus
- und bringt die TeilnehmerInnen in die Eigenverantwortung

In der Evaluation der Kompetenzenbilanz wurde versucht diese beiden Begriffe in Fragestellungen zu übersetzen, die inhaltlich mit der Aufgabenstellung in Einklang zu bringen sind.

„Prozesse auslösen“: diese zunächst unspezifisch formulierte Anforderung kann dahingehend übersetzt werden, dass bei den TeilnehmerInnen eine Dynamisierung in Bezug auf die eigene Situation stattfinden soll. Diese Dynamisierung kann sowohl äußerlich (bspw. durch das Er-

¹ An dieser Stelle beschränken wir uns auf die inhaltlichen Zielkriterien und klammern Vorgaben, die sich auf Durchführung, Kosten, etc. beziehen, aus.

arbeiten und ggf. Erreichen bestimmter persönlicher Ziele) als auch innerlich (bspw. durch den Beginn eines intensiven Reflexionsprozesses über die eigenen Kompetenzen, über die eigene Biographie und dadurch auch über die Planung der eigenen Zukunft) erfolgen. Da also der Anspruch erhoben wird, die Kompetenzenbilanz könne Personen dynamisieren, die Art der Dynamisierung allerdings unspezifisch ist, wurde ein qualitatives Vorgehen in der Evaluation gewählt. Es wurde erfragt, welche Prozesse bei den Personen ggf. in Gang gesetzt worden sind, auf welche Weise bei ihnen „Prozesse ausgelöst“ worden sind und worauf diese möglicherweise zurückgeführt werden können.

„Eigenverantwortung“: Das Konzept der Eigenverantwortung ist dem der Kompetenz nahe, wenn auch nicht deckungsgleich (vgl. Kaschube, 2003; Lang-von Wins & Triebel, 2005b). Kompetenzen können als Voraussetzung für eigenverantwortliches Handeln betrachtet werden. Darüber hinaus kann angenommen werden, dass die Kenntnis der eigenen Kompetenzen einen positiven Beitrag dazu leisten kann eigenverantwortlich zu handeln. Lang-von Wins und Triebel (2005b) haben gezeigt, dass zudem eine inhaltliche Nähe zwischen den Konstrukten der Eigenverantwortung und der Proaktivität besteht. Unter *Proaktivität* wird die Motivation verstanden, Situationen gestaltend zu verändern. Bateman und Crant (1993) definieren eine stark ausgeprägte Proaktivität als das generelle Bestreben einer Person, die eigene Umwelt verändern zu wollen. Menschen mit hoch ausgeprägter Proaktivität erkennen Gelegenheiten nicht nur, sondern zeigen auch Initiative und werden tätig um auf eine Situation einzuwirken. Sie handeln bis sie eine in ihren Augen sinnvolle Veränderung bewirkt haben. Dem gegenüber werden Menschen mit gering ausgeprägter Proaktivität als überwiegend passiv und reaktiv beschrieben, sie passen sich eher an die Umstände an, als sie aktiv zu verändern. Während sich das Konstrukt der Eigenverantwortung auf konkrete Situationen bezieht, kann die Proaktivität als Handlungsdisposition im Sinne einer Persönlichkeitseigenschaft verstanden werden. Proaktivität wird überwiegend als zeitstabile Eigenschaft von Personen verstanden (vgl. Ashford & Black, 1996; Crant, 1995; Seibert et al., 2001). Kirby, Kirby und Lewis (2002) konnten allerdings an einer studentischen Stichprobe nachweisen, dass die Proaktivität unter bestimmten Umständen (im genannten Beispiel durch die Teilnahme an einem Training zum strategischen Denken) auch veränderbar ist.

Im Sinne der Fragestellung, ob die TeilnehmerInnen nach der Kompetenzenbilanz eigenverantwortlicher Handeln können als zuvor, wurde diesbezüglich die Skala zur Messung der Proaktiven Persönlichkeit ausgewählt. Die Ausprägung der proaktiven Persönlichkeit wird mit einer deutschen Übersetzung der von Bateman und Crant (1993) entwickelten *proactive personality scale* (PPS) erfasst (vgl. Lang-von Wins & Kaschube, i.V.). Die deutsche Fassung der PPS ist eine fünfstufige und auf zwölf Items gekürzte Version, die sich bei unterschiedlichen Populationen bewährt hat. Der Fragebogen ist einfaktoriell, die Unterteilung in Subskalen entfällt damit.

Zu b.) *„Die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen hat höchste Priorität.“*

Die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen wurde in quantitativer und qualitativer Hinsicht erfasst. Hierbei wurde in der quantitativen Studie darauf Wert gelegt nicht nur die generelle Zufriedenheit der TeilnehmerInnen, sondern eine Rückmeldung über die Beurteilung des Nutzens der einzelnen Arbeitsschritte der Kompetenzenbilanz zu erhalten. Darüber hinaus wurden die Erwartungen der TeilnehmerInnen differenziert erfragt und erhoben, inwieweit diese Erwartungen erfüllt worden sind. Als indirektes, aber als besonders valides weil handlungsrelevantes Maß für die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen wurde erhoben, ob die TeilnehmerInnen die Kompetenzenbilanz an andere Personen weiterempfohlen haben. Ein entsprechendes Vorgehen findet sich auch in der qualitativen Erhebung. Hier sollte vor allem erörtert werden, welche Wirkung die TeilnehmerInnen den einzelnen Methoden der Kompetenzenbilanz zuschreiben, um eine differenzierte Aussage über die Zufriedenheitsmessung treffen zu können und diese inhaltlich füllen zu können.

Zu c.) *„Die Kompetenzenbilanz ist eine Standortbestimmung, die jede/r Veränderungssuchende durchführen und die im Sinne einer Berufs- und Bildungsorientierung verortet werden kann. Der Schwerpunkt des Kompetenzenbilanz-Produkts liegt in der Beratung, nicht in der Diagnostik.“*

Die Kompetenzenbilanz ist ein Verfahren zur Laufbahnberatung und grenzt sich von der Berufsberatung dadurch ab, dass am Ende des Prozesses keine Berufsentscheidung stehen muss. Dem entsprechend wird in der Kompetenzenbilanz auch keine Diagnostik durchgeführt, die über eine etwaige Eignung der TeilnehmerInnen für ein bestimmtes Berufsfeld entscheidet. Die Kompetenzenbilanz setzt vielmehr – wie bereits oben beschrieben – am eigenverantwortlichen Handeln der Personen an. Um dem berufsbezogenen Anteil der Zielsetzung zu entsprechen, bzw. um eine möglicherweise vorhandene Wirkung in dieser Richtung abzutesten, muss ein psychologisches Konstrukt gewählt werden, das eine direkte Aussage darüber erlaubt, inwieweit der Prozess der Kompetenzenbilanz dazu beitragen kann psychologische Bedingungen zu schaffen, die als für die weitere berufliche Karriere begünstigend verstanden werden können.

Insbesondere hinsichtlich der Prognosen zur Entwicklung der Arbeitsmärkte ist anzunehmen, dass in Zukunft berufliche Laufbahnen vielfach durchbrochen sein werden. Phasen der Erwerbslosigkeit werden sich mit Perioden der Beschäftigung abwechseln. Statt einer linearen Karriere zu folgen, werden Personen in Zukunft vermehrt zyklische Karrieren durchlaufen, d.h. sie werden mitunter wiederholt beschäftigungslos werden, sich dann möglicherweise neu orientieren um sich in einen erneuten Zyklus der Beschäftigung bis zu einer erneuten Phase der Erwerbslosigkeit zu begeben. Diese zyklische Entwicklung kann auch dann angenommen werden, wenn die Person keine Phase der Beschäftigungslosigkeit erfahren wird. Karrieren werden nach der Bezeichnung des amerikanischen Psychologen Douglas Hall (2004) immer *proteanischer* verlaufen. Der Begriff ist der griechischen Mythologie entlehnt

und bezieht sich auf die Wandlungsfähigkeit des Gottes Prometheus. Was Hall damit meint ist, dass Personen in Zukunft immer stärker sich wandelnde Karrieren durchlaufen werden, die von den betroffenen Personen vermehrt die Fähigkeit verlangen werden, sich wiederholt zu wandeln und neuen Bedingungen anzupassen. Personen werden in Zukunft unter Umständen mehrmals im Leben ihren Beruf wechseln oder zumindest in Bereichen arbeiten, in denen sie nicht primär ausgebildet worden sind - möglicherweise weil etwa eine entsprechende Ausbildung einige Jahre zuvor noch gar nicht existierte. So wusste bspw. vor 15 Jahren niemand, dass es einmal den Beruf des Webdesigners geben würde.

Fugate, Kinicki & Ashforth (2004) bieten mit dem Konzept der *Employability* (*Beschäftigungsfähigkeit*) ein überzeugendes Modell an, das aufzeigt, welche psychologischen Variablen zusammenwirken müssen um Voraussetzungen für eine stabile psychische und auch physische Gesundheit für Personen zu schaffen, die sich in einer unsicher gewordenen Arbeitswelt bewegen.

Fugate et al. (2004) definieren Beschäftigungsfähigkeit wie folgt:

„Employability is ... a form of work specific active adaptability that enables workers to identify and realize career opportunities.“ (S. 16)

Die Beschäftigungsfähigkeit setzt sich aus drei Bestandteilen zusammen: Es sind dies die *persönliche Anpassungsfähigkeit*, die *Laufbahnidentität* und das *Sozial- und Humankapital* einer Person.

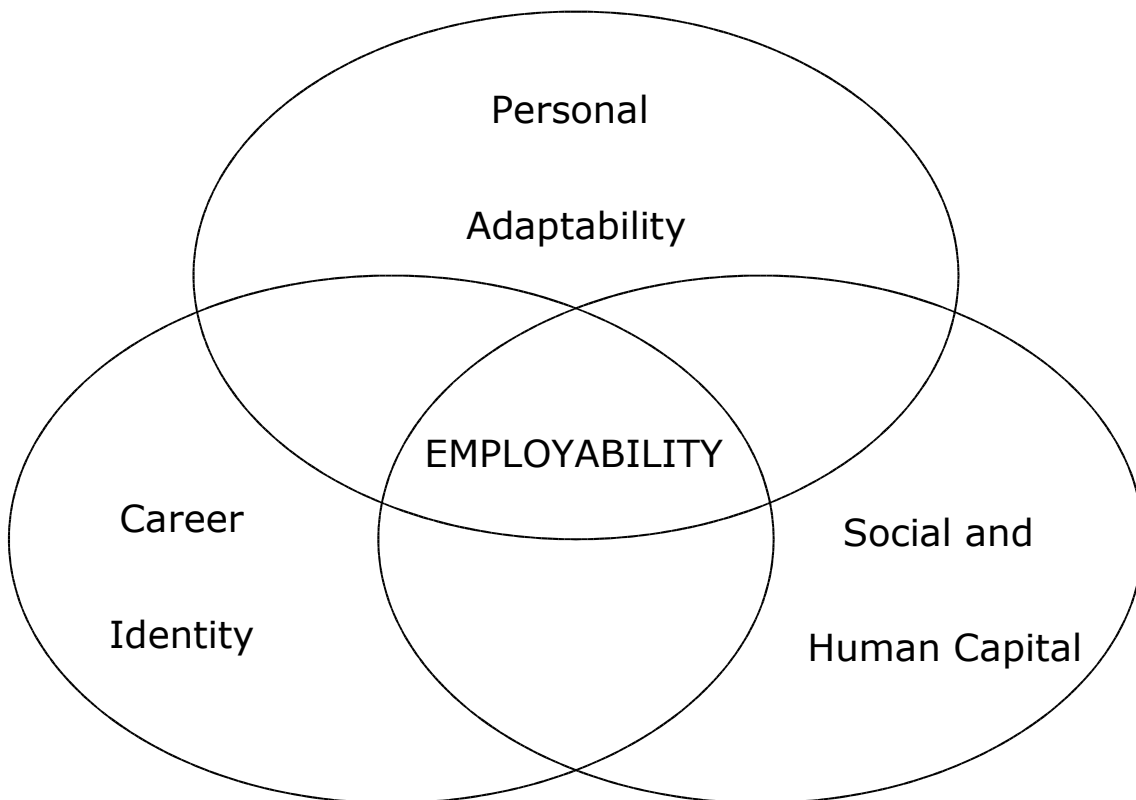


Abb.1.: Die Bestandteile der Beschäftigungsfähigkeit nach Fugate et al. (2004). Abbildung nach Lang-von Wins (2005)

Diese Überbegriffe können jeweils in einzelne psychologische Konstrukte gegliedert werden: So subsumieren Fugate et al. (2004) unter den Begriff der persönlichen Anpassungsfähigkeit die Konstrukte *Optimismus*, *Proaktivität*, *Lernbereitschaft*, *Offenheit für Veränderungen*, *internale Kontrollüberzeugung* und *Selbstwirksamkeit*. Die Laufbahnidentität besteht aus den *Zielen*, *Hoffnungen*, *Werten*, *Überzeugungen* und den *zeitlichen Horizonten* einer Person. Das Sozial- und Humankapital schließlich beinhaltet die *Netzwerke*, *Informationen*, die *Bildung*, *Arbeitserfahrungen* und das *Training* von Personen.

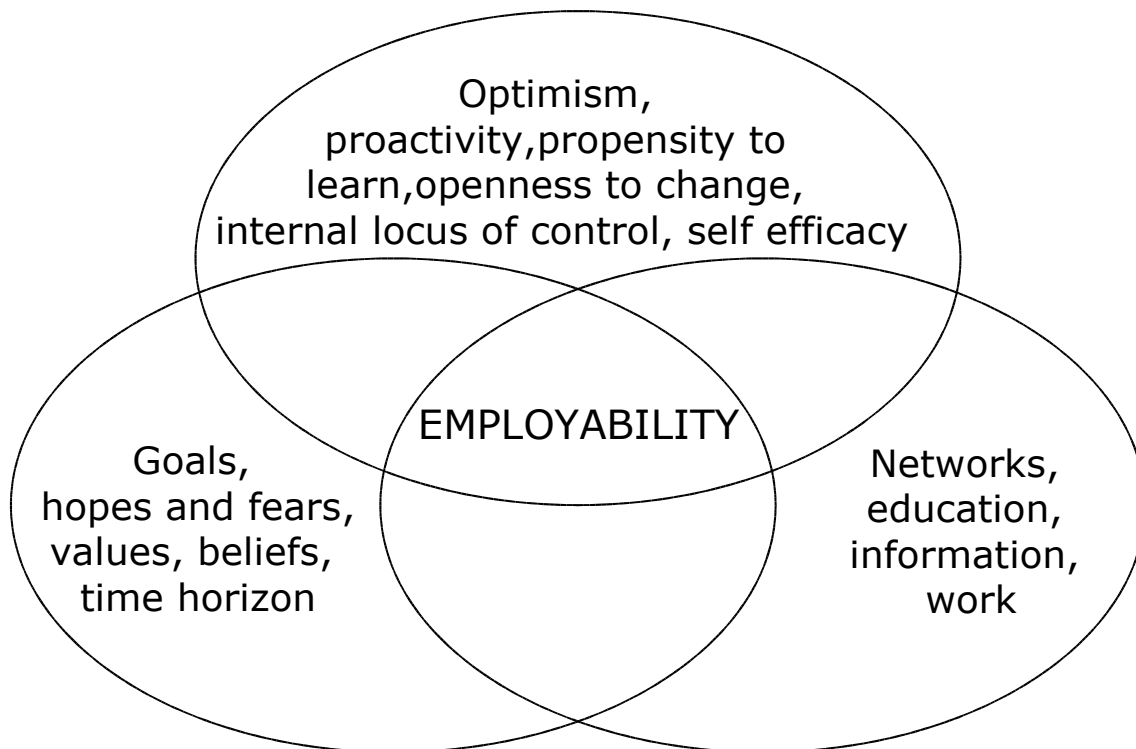


Abb. 2: Die Inhalte der Bestandteile der Beschäftigungsfähigkeit nach Fugate et al. (2004). Abbildung nach Lang-von Wins (2005).

Auf der Grundlage dieses Konzepts bieten sich nun unterschiedliche abtestbare psychologische Konstrukte an, auf deren Grundlage diskutiert werden kann, ob die Kompetenzenbilanz geeignet ist einen Beitrag zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit der TeilnehmerInnen zu leisten. Es fällt zudem auf, dass die Begrifflichkeiten und Themenkomplexe des Konzepts der Beschäftigungsfähigkeit denen der Kompetenzenbilanz inhaltlich sehr nahe stehen.

Somit kann angenommen werden, dass das Modell der Beschäftigungsfähigkeit geeignet ist zu klären ob die Kompetenzenbilanz, im Sinne der eingangs formulierten Zielsetzung, als eine Methode verstanden werden kann, die dazu geeignet ist, eine beruflich nutzbare Standortbestimmung, also eine auf Kompetenzen begründete individuelle Laufbahnberatung vorzunehmen.

Betrachten wir nun, auf welche Weise in der Evaluation die Felder der oben abgebildeten Darstellung (Abb. xx) im Einzelnen abgetestet werden: Hierbei erscheint vor allem der Bestandteil der Anpassungsfähigkeit für eine Überprüfung psychologischer Variablen wesentlich zu sein.

Anpassungsfähigkeit:

Hier wurde zunächst der bereits erwähnte Fragebogen zur Proaktiven Persönlichkeit in einer Übersetzung von Lang-von Wins und Kaschube (i.V.) verwendet. Zudem wurden als wichtigste psychologische Variablen die Konstrukte der internalen und externalen Kontrollüberzeugung sowie des Selbstkonzepts eigener Fähigkeiten ausgewählt. Hierzu wurde der Fragebogen zur Kontrollüberzeugung und Kompetenzerleben von Krampen (1991), bzw. einzelne Skalen daraus, herangezogen.

Des Weiteren wurde der Umgang mit Belastungen im Sinne der Stressverarbeitungsfähigkeit in mehrerlei Hinsicht getestet. Hierzu wurden einzelne Skalen des Stressverarbeitungsfragebogens (SVF) von Janke, Kallus & Erdmann (1985) verwendet. Es sind dies die Skalen zu *Vermeidungstendenzen*, *Situationskontrollversuchen*, zur *gedanklichen Weiterbeschäftigung* und zum *Einholen sozialer Unterstützung*. In diesem Bericht beschränken wir uns auf die Auswertung der Skala zur *gedanklichen Weiterbeschäftigung*, da zu den anderen Skalen zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch keine verlässlichen Wirkungsaussagen getroffen werden können.

Zudem wurde eine Skala zur Abfrage der wahrgenommenen privaten und beruflichen Belastung entwickelt, die eine Einordnung der Wirksamkeit der anderen psychologischen Skalen erlauben soll.

Über die quantitative Erfassung hinaus wurden die genannten Themen auch in den qualitativen Interviews behandelt um auf diese Weise nicht nur eine statistische Erfassung der Konstrukte zu ermöglichen, sondern auch verstehen zu können, in welcher Weise statistische Veränderungen möglicherweise im Alltag der Personen tatsächlich wirksam geworden sind. Die qualitativen Interviews dienen in diesem Fall also einer inhaltlichen Validierung der quantitativen Ergebnisse. Allerdings erwies sich nicht jede der Fragestellungen als sinnvoll für eine Interviewabfrage. Sofern sich in den qualitativen Interviews inhaltliche Belege für die quantitativ untersuchten Konstrukte zeigen, werden diese an entsprechender Stelle aufgeführt.

Laufbahnidentität:

Die Laufbahnidentität setzt sich im Wesentlichen aus den Zielen und Werten von Personen zusammen. Die Werte bilden im Rahmen der Kompetenzenbilanz die Grundlage für die Erarbeitung individueller Ziele. Zwar bestünde die Möglichkeit einer Werteabfrage, allerdings ist aus heutiger Sicht noch nicht klar erkennbar, in welcher Weise hier im Sinne eines evaluativen Ansatzes eine Bewertung darüber abgegeben werden kann, ob sich diese Wertorientierung positiv auf die Beschäftigungsfähigkeit auswirkt. Zielführender erscheint es zu erfragen, ob die Personen im Rahmen der Kompetenzenbilanz Ziele erarbeitet haben und anschließend zu überprüfen, in welcher Weise die TeilnehmerInnen ihre Ziele erreicht haben. Auch diese Abfrage erfolgte sowohl quantitativ als auch qualitativ.

Sozial- und Humankapital:

Die Kompetenzenbilanz ist selbst eine Methode zur Feststellung des Sozial- und Humankapitals einer Person. Dieses im Rahmen der Evaluation zu erfassen erscheint vermessen, insbesondere weil nicht davon ausgegangen werden kann, dass die TeilnehmerInnen durch die Kompetenzenbilanz als alleinige Maßnahme ihr Sozial- und Humankapital mehren können. Allerdings erhalten wir auf indirektem Weg Aufschluss über die Entwicklung dieses Konstruktes. So gibt uns die Skala *Einholen sozialer Unterstützung* Informationen, die besagen, ob Personen nach der Kompetenzenbilanz besser in der Lage sind ihr soziales Kapital, also das sie umgebende soziale Netzwerk, zu nutzen. Zudem wurde vor allem in der qualitativen Untersuchung erfragt, welche Wirkung die Kompetenzenbilanz bei den Personen hervorgerufen hat. Wie wir sehen werden, nennen die TeilnehmerInnen sehr häufig die Kenntnis der eigenen Kompetenzen (also des Humankapitals) als großen Nutzen und Wert der Kompetenzenbilanz. Aber hiermit greifen wir bereits den Ergebnissen vor.

Wir halten an dieser Stelle fest, dass das Teilkonstrukt der *persönlichen Anpassungsfähigkeit* und die entsprechenden Unterkonstrukte als die besonders wesentlichen Größen betrachtet werden, die in dieser Evaluation in Bezug auf die Wirksamkeit der Kompetenzenbilanz abgefragt werden können.

Zu d.) *„Die Kompetenzenbilanz hilft den TeilnehmerInnen, die Lösung in sich selbst zu finden, es werden keine Lösungen angeboten.“*

Auf diese Feststellung wurde vor allem im Rahmen der qualitativen Erhebung Rücksicht genommen. Entsprechende Passagen, die Auskunft darüber geben, ob die TeilnehmerInnen sich als zuständig für den Prozess der Kompetenzenbilanz fühlen, finden sich insbesondere in den Aussagen über die Erarbeitung von Zielen.

Zu e.) *„Die Methodik macht den TeilnehmerInnen eine hohe Prozentzahl verdeckter Kompetenzen bewusst.“*

Da es sich aber bei den verdeckten Kompetenzen um eine unbekannte Größe handelt, kann streng genommen nicht prozentual ausgedrückt werden, welcher „Anteil an verdeckten Kompetenzen“ durch die Kompetenzenbilanz sichtbar wird. Allerdings scheint es dennoch sinnvoll sich mit dieser Frage zu beschäftigen. Insbesondere bzgl. des oben dargestellten Konzepts der Beschäftigungsfähigkeit erscheint die Frage wesentlich, ob die TeilnehmerInnen den Wert der Kompetenzenbilanz auch darin sehen, dass sie zuvor nicht bewusste Kompetenzen erkennen. Dieser Frage wird sowohl quantitativ als auch qualitativ nachgegangen.

1.2. Der Multimethodenansatz

Wie bereits deutlich geworden ist, beruht die diesem Bericht zu Grunde liegende Untersuchung auf quantitativen und auf qualitativen Daten. Die quantitativen Daten wurden mittels Fragebögen erhoben. Die statistische Auswertung erfolgte mit dem EDV-Programm SPSS. Die qualitativen Interviews sind methodisch als Mischung aus narrativem und problemzentriertem Interview einzuordnen. Die InterviewerInnen führten die Gespräche anhand eines Leitfadens, gingen jedoch auf die Aussagen der TeilnehmerInnen sehr individuell ein und beschäftigten sich auf diese Weise zum Teil intensiv mit den Personen und deren jeweiligen Lebenszusammenhängen, die sie zur Teilnahme an der Kompetenzenbilanz bewogen haben und die sich mitunter auch nach der Kompetenzenbilanz wesentlich veränderten. Die fünf InterviewerInnen wurden in einer Schulung auf ihre Aufgabe vorbereitet, so dass ein einheitliches Vorgehen sichergestellt werden konnte, zumal es sich um Personen handelt, die mit der fachlichen Thematik vertraut sind. Die Interviews wurden unter Zuhilfenahme des Software-Pogramms MAXQDA inhaltsanalytisch ausgewertet.

Aus der bisherigen Darstellung sollte sich der Sinn der quantitativen Studie erschließen: er liegt in der Abtestung der Zufriedenheiten der TeilnehmerInnen mit dem Verfahren und möglicher psychologischer Veränderungen, die auf die Kompetenzenbilanz zurückzuführen sind. Die qualitative Evaluation dient dagegen dazu, zum einen glaubhafte Belege für die einzelnen Fragestellungen zu sammeln und diese somit inhaltlich zu validieren. Zum anderen können anhand der qualitativen Evaluation weitere Aspekte der Zufriedenheit der TeilnehmerInnen untersucht werden, für die der Fragebogen ein zu grobes Raster bildet. Gründe, warum und in welcher Weise die einzelnen Elemente der Kompetenzenbilanz so bewertet worden sind, wie im Fragebogen wiedergegeben, sollten so besser verstehbar werden. Insbesondere kritische Äußerungen und Anregungen für Verbesserungen des Verfahrens können auf diese Weise eingeordnet, in ihrer Bedeutung abgeschätzt und in konkrete Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung der Kompetenzenbilanz umgesetzt werden.

1.3. Untersuchungsplan

1.3.1. Design

Die Kompetenzenbilanz wird im Längsschnitt an vier Messzeitpunkten quantitativ und qualitativ untersucht. Die Ausgangswerte (T1) werden vor dem Beginn der Kompetenzenbilanz, d.h. noch vor dem Einführungsworkshop, erhoben. Der Messzeitpunkt T2 liegt direkt nach dem Abschlussgespräch. Eine dritte Messung (T3) findet 2 Monate nach dem Abschlussgespräch statt und eine Follow-up-Untersuchung (T4) überprüft 6 Monate nach dem Abschlussgespräch die Nachhaltigkeit möglicher Effekte der Kompetenzenbilanz. Diese Untersuchungszeitpunkte beziehen sich sowohl auf die quantitative als auch auf die qualitative Studie. Darüber hinaus wurde in einer Kontrollgruppe zu zwei Messzeitpunkten (parallel zu T1 und T2)

getestet ob ggf. auftretende Effekte der quantitativen Untersuchung bspw. auf Messwiederholung oder Zufall oder aber tatsächlich auf die Intervention durch die Kompetenzenbilanz zurückzuführen sind.

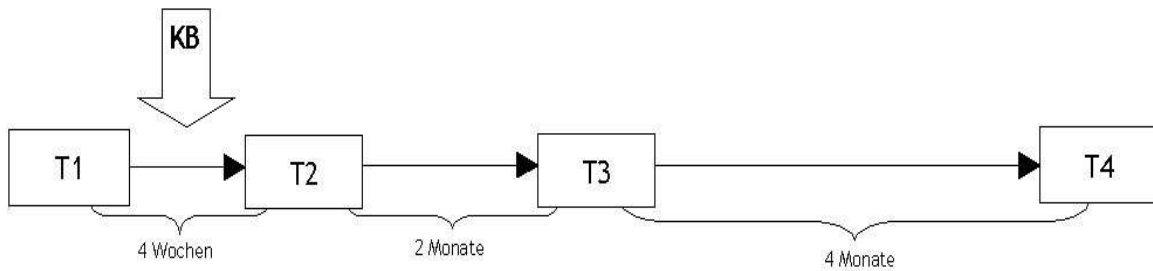


Abb.3: Untersuchungsplan

1.3.2. Design für die Untersuchung der Effekte

Für den vorliegenden Bericht konzentrierte man sich in der quantitativen Untersuchung darauf die Langzeiteffekte der Kompetenzenbilanz zu evaluieren. Wie noch zu zeigen sein wird, finden sich zwischen T2 und T4 keine signifikanten Unterschiede in den psychologischen Effekten, wohl aber zwischen T1 und T2. Es lässt sich nicht sinnvoll rechtfertigen, dass wesentliche Unterschiede zwischen den Daten von T3 und T4 bestehen, wenn bereits zwischen T2 und T4 keine Unterschiede auftreten. Zudem liegen aufgrund einiger Dropouts zu T3 noch nicht ausreichend viele ununterbrochene Längsschnitte von T1 bis T4 vor. Zwar wäre es möglich gewesen eine ausreichende Anzahl von ununterbrochenen Längsschnitten von T1 bis T3 zu untersuchen, jedoch erscheint die für diesen Bericht ausgewählte Stichprobe wesentlich aussagkräftiger zu sein, da auf diese Weise eine Langzeitwirkung der Kompetenzenbilanz überprüft wird.

Für eine Evaluierung der Kompetenzenbilanz zu T3 stehen Aussagen der qualitativen Studie zur Verfügung, die darauf hinweisen, dass die oben aufgestellte Hypothese, dass es keinen Unterschied zwischen der Wirkung der Kompetenzenbilanz zu T3 und T4 gibt, zu bestätigen scheinen.

Aufgrund des Designs der Studie wird ein Ergebnisbericht, der alle eingegangenen Fragebögen und Interviews berücksichtigt, erst gegen Ende 2005 vorliegen, bzw. wird der vorliegende Bericht um die entsprechenden Daten ergänzt werden. Dennoch haben die in diesem Bericht beschriebenen Effekte Allgemeingültigkeitscharakter. Es ist nicht anzunehmen, dass sich nennenswerte Unterschiede ergeben werden, wenn alle Daten vorliegen. Statistisch gesehen ist zu erwarten, dass sich die beschriebenen Effekte manifestieren werden, d.h. die Signifikanzen werden sich aufgrund der höheren Stichprobenzahlen voraussichtlich verbessern.

1.3.3. Design für die Untersuchung der Zufriedenheit

Da für die Untersuchung der Zufriedenheit der TeilnehmerInnen ein Längsschnitt nicht erforderlich ist, sondern die Zufriedenheitsmaße überwiegend zu T2 erhoben werden, wurde entschieden die bisher eingegangenen T2-Daten für die Aussagen über die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen heranzuziehen. Dies ermöglicht eine Vergrößerung des N auf 344 für diese Fragestellung. Für einige, bzgl. der langfristigen Zufriedenheit interessanten, Variablen wurde auf die Stichprobe T4 zurückgegriffen. An den entsprechenden Stellen wird angegeben, um welche Stichprobe es sich jeweils handelt.

1.3.4. Übersicht über die Erhebungen

Da in diesem Bericht unterschiedliche Stichproben verwendet werden, folgt an dieser Stelle eine kurze Übersicht über die Stichproben, die in den Bericht eingegangenen Erhebungszeitpunkte und der dazugehörigen Ns.

Untersuchung	T1	T2	T3	T4	N
Längsschnitt – quantitativ	x	x	-	x	103
Längsschnitt – qualitativ	x	x	x	x	31
Kontrollgruppe	x	x	-	-	45
Zufriedenheit	-	x	-	-	344

Tab. 1: Erhebungszeitpunkt, die in diesem Bericht ausgewertet wurden

1.4. Stichprobenbeschreibung

1.4.1. Die Stichprobe der quantitativen Längsschnittstudie

Alter und Geschlecht

Die in der vorliegenden Auswertung verwendete Stichprobe umfasst 104 Personen (n=104). Das durchschnittliche Alter dieser Personen liegt bei 35,92 Jahren. Der Median des Alters liegt bei 36,0 Jahren (in der Gesamtpopulation aller TeilnehmerInnen liegt das Durchschnittsalter bei 36,4 Jahren). Die/der jüngste TeilnehmerIn ist 21 Jahre alt, die/der älteste TeilnehmerIn 56 Jahre. In der Gesamtpopulation ist die jüngste Person 19 Jahre alt, die älteste 65 Jahre.

Die Stichprobe ist bzgl. des Alters annähernd normalverteilt.

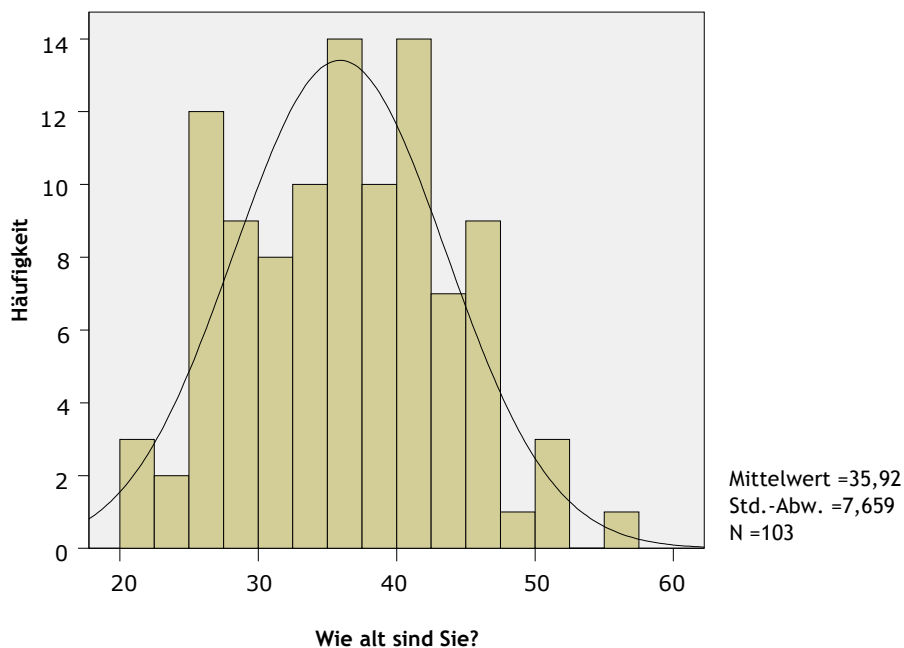


Abb. 4: Altersverteilung Längsschnittstudie

In der Stichprobe befinden sich 70 Frauen und 33 Männer, sowie eine Person, die ihr Geschlecht nicht angegeben hat. Dies entspricht einem Verhältnis von 67,3% Frauen zu 31,7% Männern. In der Gesamtpopulation liegen der Frauenanteil bei 68% und der Anteil der Männer bei 32%.

Familienstand

Die Daten zum Familienstand der TeilnehmerInnen gehen aus den folgenden Tabellen hervor:

	Anzahl	Prozent
verheiratet	33	31,1
in Lebensgemeinschaft	23	22,3
alleine lebend	44	42,7
keine Angabe	4	3,9
total	104	100,0

Tab. 2: Familienstand

	Anzahl	Prozent
kein Kind	56	54,4
1 Kind	11	10,7
2 Kinder	19	18,4
3 Kinder	9	8,7
4 Kinder	2	1,9
keine Angabe	7	5,8
Total	104	100,0

Tab. 3: Wie viele Kinder haben Sie?

Beschäftigungsverhältnis

Von den 104 TeilnehmerInnen sind 85% berufstätig. 66% der Personen sind angestellt, 14% arbeitslos, 8% WiedereinsteigerInnen, 3% selbständig, 1% freiberuflich und 2% bezeichnen sich als BerufseinsteigerInnen. 5 Personen geben auf die Frage nach ihrem Beschäftigungsstatus „Sonstiges“ an. In der offenen Beantwortung der Frage geben sie an, entweder kurz nach oder kurz vor dem Ende eines Beschäftigungsverhältnisses zu stehen oder gehen einer geringfügigen Beschäftigung nach. Dieses Verhältnis von beschäftigten zu arbeitslosen TeilnehmerInnen entspricht weitgehend der Verteilung von arbeitslosen TeilnehmerInnen und berufstätigen TeilnehmerInnen in der Gesamtzahl der TeilnehmerInnen an der Kompetenzbilanz.

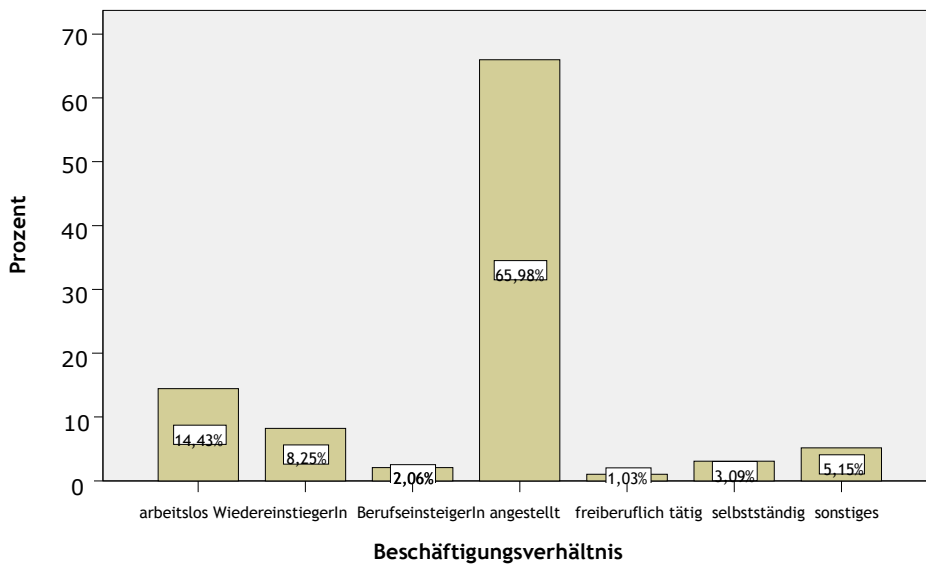


Abb.5: Beschäftigungsverhältnisse in der Längsschnittstudie (N=103)

Zum Vergleich hier auch die Beschäftigungsverhältnisse der Gesamtpopulation:

	Häufigkeit	Prozent
arbeitslos	186	17,5
WiedereinsteigerIn	34	3,2
BerufseinsteigerIn	40	3,8
angestellt	708	66,6
selbständig	42	4,0
sonstiges	53	5,0
Total	1063	100,0

Tab.4: Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtpopulation (N=1063)

Höchster Bildungsabschluss

Rund 33% der TeilnehmerInnen haben ein Hochschul- oder Fachhochschulstudium absolviert, 22% geben Matura als höchsten Bildungsabschluss an, 13% haben eine HTL beendet, ebenfalls 13% besitzen eine abgeschlossene Lehre, 7% der TeilnehmerInnen haben ein polytechnisches Lehrjahr absolviert, 6% verfügen über einen Meisterabschluss und 5% haben unter diesem Punkt „Sonstiges“ angegeben

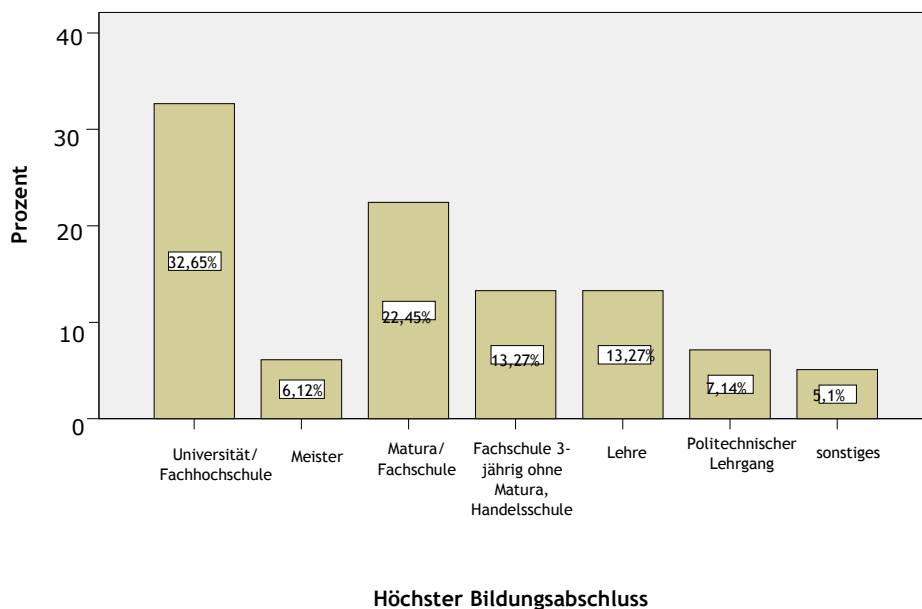


Abb. 6 Höchster Bildungsabschluss Längsschnitt (N=103)

Information über die Kompetenzenbilanz

Einen Überblick darüber, wie bzw. wodurch die TeilnehmerInnen von der Kompetenzenbilanz erfahren haben, gibt die folgende Tabelle. Da bei dieser Frage Mehrfachantworten möglich waren, entspricht die Zahl der Nennungen nicht der Stichprobengröße:

Informationsquellen	Nennungen
Tagespresse	41
Berichterstattung in TV / Radio	18
Tipp eines/r früheren Teilnehmers/in	19
Arbeiterkammer	18
Eltern, LebenspartnerIn, Bekannte, Freunde	28
Veranstaltung im ZZ	2
Internet	1

Tab. 5: Wie haben Sie von der Kompetenzenbilanz erfahren?

Rechnet man die Nennungen „Tipp eines/r früheren Teilnehmers/in“ und „Eltern, LebenspartnerIn, Bekannte, Freunde“ zusammen, so kommt man hier auf insgesamt 47 Nennungen. Somit kann angenommen werden, dass die TeilnehmerInnen zum überwiegenden Teil durch persönliche Nennungen dazu bewogen werden, an der Kompetenzenbilanz teilzunehmen. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Erhebungen bei der Anmeldung zur Kompetenzenbilanz und mit den Ergebnissen aus der Interviewstudie. Zudem erscheint dieses Ergebnis vor dem Hintergrund schlüssig, dass der weit überwiegende Anteil der TeilnehmerInnen die Kompetenzenbilanz persönlich weiterempfiehlt (siehe hierzu das entsprechende Kapitel in diesem Bericht). Diese Vermutung kann darüber hinaus gut durch die qualitativen Interviews belegt werden, in denen der weit überwiegende Teil der TeilnehmerInnen davon berichtet die Kompetenzenbilanz anderen Personen weiterempfohlen zu haben.

1.4.2. Die Stichprobe der qualitativen Studie

Alter und Geschlecht

An der qualitativen Studie nahmen in der hier vorliegenden Auswertung 22 Frauen und 9 Männer teil. Die TeilnehmerInnen sind im Mittel 34,7 Jahre alt. Der Median liegt bei 34 Jahren. Der/die jüngste TeilnehmerIn ist 24 Jahre alt, der/die älteste TeilnehmerIn 55 Jahre.

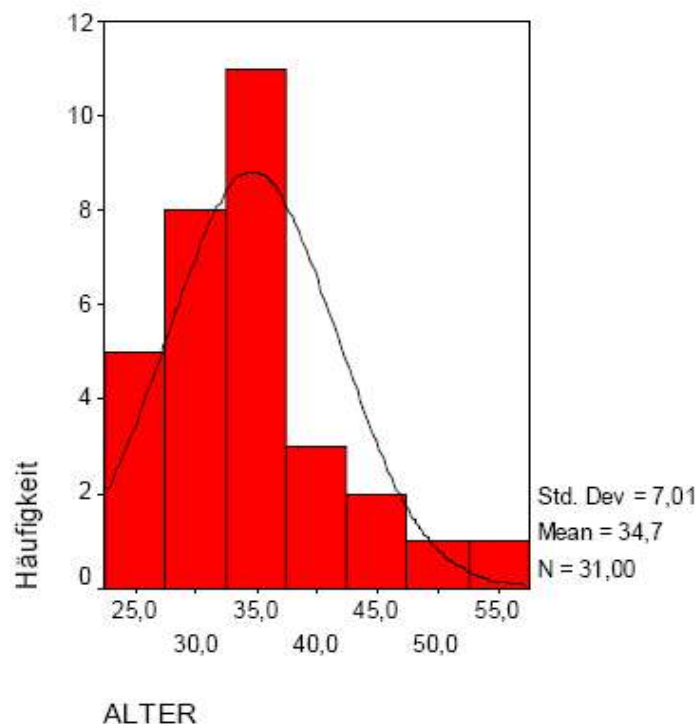


Abb.7: Altersverteilung der qualitativen Stichprobe

Beschäftigungsverhältnis

Da Prozentangaben bei einer relativ kleinen Gruppe wie der Stichprobe der qualitativen Studie zuweilen irreführend sein können, folgt an dieser Stelle anstelle einer grafischen eine tabellarische Darstellung, aus der sowohl die Häufigkeiten, als auch die prozentualen Anteile ersichtlich sind:

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent
arbeitslos	7	22,6	24,1
Wiedersteinsteigerin	1	3,2	3,4
angestellt	19	61,3	65,5
sonstiges	2	6,5	6,9
Total	29	93,5	100,0
keine Angabe	2	6,5	
		100,0	

Tab.6: Beschäftigungsverhältnisse in der qualitativen Stichprobe

1.4.3. Die Stichprobe der Kontrollgruppe

Alter und Geschlecht

Die für den Vergleich der psychologischen Effekte untersuchte Kontrollgruppe umfasst 45 Personen (n=45). Das durchschnittliche Alter dieser Personen liegt bei 34,22 Jahren. Der Median liegt bei 33,0 Jahren. Der/die jüngste TeilnehmerIn ist 20 Jahre alt, die/der älteste TeilnehmerIn 60 Jahre. Die Stichprobe ist bzgl. des Alters annähernd normalverteilt.

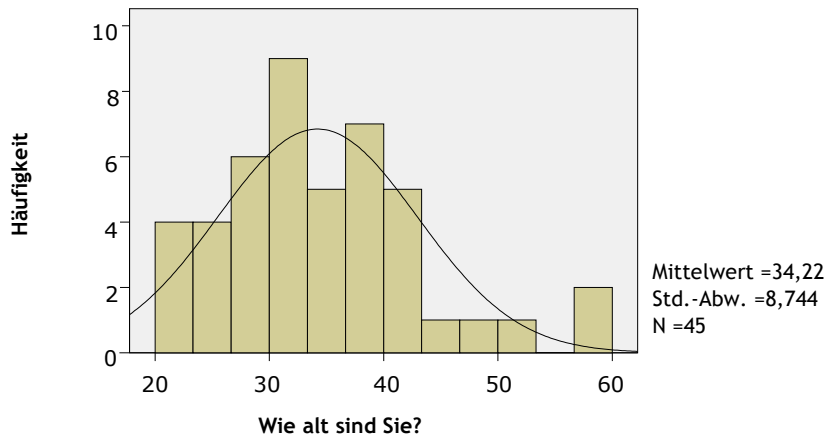


Abb.8: Altersverteilung der Kontrollgruppe

In der Kontrollgruppe befinden sich 33 Frauen und 11 Männer, sowie eine Person, die ihr Geschlecht nicht angegeben hat. Dies entspricht einem Verhältnis von 75% Frauen zu 25% Männern.

Familienstand

Die Daten zum Familienstand der Personen der Kontrollgruppe gehen aus den folgenden Tabellen hervor:

	Anzahl	Prozent
verheiratet	12	26,7
in Lebensgemeinschaft	15	33,3
alleine lebend	17	37,8
keine Angabe	1	2,2
Total	103	100,0

Tab.7: Familienstand

	Anzahl	Prozent
kein Kind	28	62,2
1 Kind	7	15,6
2 Kinder	7	15,6
3 Kinder	2	4,4
4 Kinder	1	2,2
Total	45	100,0

Tab.8: Wie viele Kinder haben Sie?

Beschäftigungsverhältnis

Von den 45 Personen der Kontrollgruppe sind 77,5 berufstätig. 57,5% der Personen sind angestellt, 5% arbeitslos, 5% WiedereinsteigerInnen, 15% selbständig, 5% freiberuflich tätig, eine Person bezeichnet sich als BerufseinsteigerIn. 4 Personen geben auf die Frage nach ihrem Beschäftigungsstatus „Sonstiges“ an. In der offenen Beantwortung der Frage geben diese Personen an StudentInnen zu sein. In der Kontrollgruppe befinden sich also weniger arbeitslose Personen als in der Stichprobe der Längsschnittstudie.

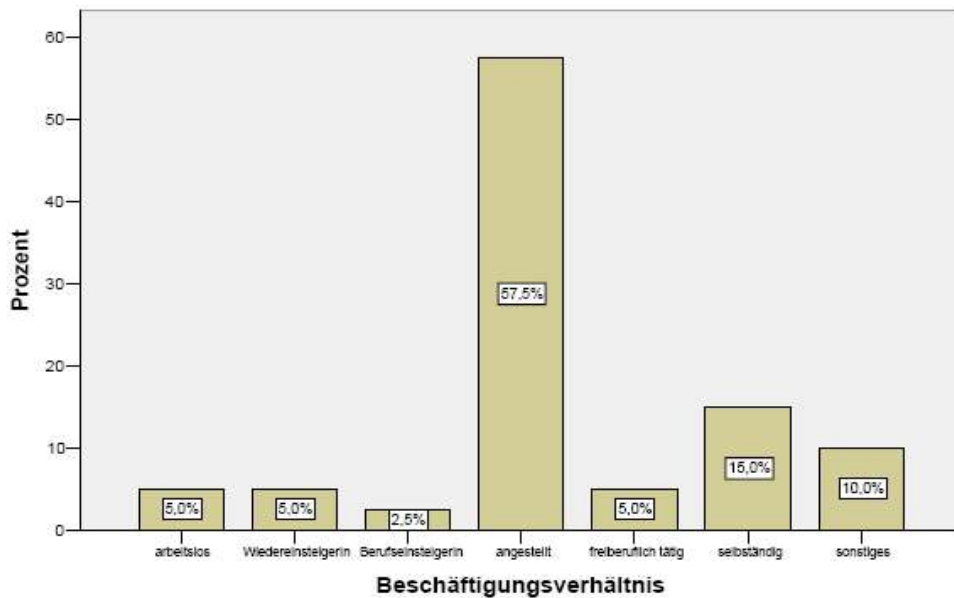


Abb.9: Beschäftigungsverhältnisse in der Kontrollgruppe

Höchster Bildungsabschluss

40% der TeilnehmerInnen haben ein Hochschul- oder Fachhochschulstudium absolviert, 35,56% geben Matura als höchsten Bildungsabschluss an, 11,11% haben eine HTL beendet, 6,67% besitzen eine abgeschlossene Lehre, 2,22% der TeilnehmerInnen haben ein polytechnisches Lehrjahr absolviert, 2,22% verfügen über einen Meisterabschluss und ebenfalls 2,22% haben unter diesem Punkt „Sonstiges“ angegeben.

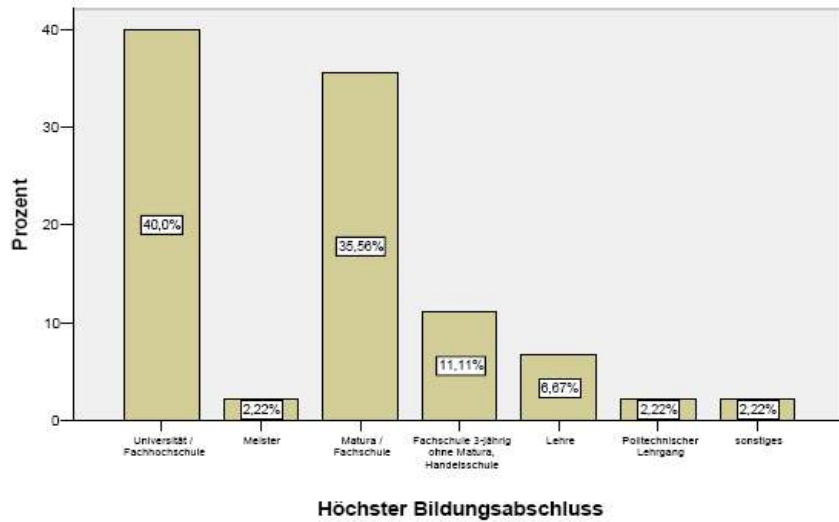


Abb.10: Höchster Bildungsabschluss Kontrollgruppe

2. Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit der Kompetenzenbilanz und deren Komponenten

2.1. Welche Erwartungen haben die TeilnehmerInnen?

Vor der Kompetenzenbilanz wurden die TeilnehmerInnen gebeten anhand einer Liste von Nutzenaspekten eine Rangreihe ihrer eigenen Erwartungen an die Kompetenzenbilanz zu bilden. Zudem konnten sie in einer offenen Frage ihre Erwartung an die Kompetenzenbilanz angeben. Von dieser Möglichkeit wurde jedoch kaum Gebrauch gemacht, bzw. sie trug nicht zu einem vertieften Erkenntnisgewinn gegenüber der Rangreihenbildung bei. In der qualitativen Studie wurden ebenfalls die Erwartungen an die Kompetenzenbilanz erfragt.

Betrachten wir jedoch zunächst die Rangreihe der wichtigsten Erwartungen, die die TeilnehmerInnen an die Kompetenzenbilanz hatten: Der Auswertung der Erwartungen liegt die Längsschnittstichprobe von 104 TeilnehmerInnen (N=104) zu Grunde. Wir betrachten Häufigkeiten der Nennungen der TeilnehmerInnen an den ersten vier Positionen der Rangreihe:

Wobei kann Ihnen die Kompetenzenbilanz möglicherweise helfen?	Nennungen
ich möchte, dass mir Fähigkeiten und Kompetenzen bewusst werden, an die ich vorher gar nicht gedacht habe	86
ich möchte neue Ziele in meinem Leben oder in meinem Beruf finden	71
ich möchte mich beruflich weiterentwickeln	51
ich möchte mich selbstsicherer fühlen	50
ich möchte einen Beruf finden, für den ich geeignet bin	47
ich möchte mich beruflich umorientieren	42
ich möchte mich in Bewerbungssituationen besser darstellen können	22
ich möchte mich selbständig machen	3
sonstiges	5

Tab.9: Erwartungen der TeilnehmerInnen an die Kompetenzenbilanz (N=104; 372 von 416 möglichen Nennungen)

Wie die qualitative Evaluation zeigt, sind den genannten Punkten keine wesentlichen weiteren Inhalte hinzu zu fügen, sondern sie stellen lediglich Ausdifferenzierungen der bereits genannten Erwartungen dar.

Es ist möglich eine weitere Interessensgruppe von Personen zu benennen, die die Kompetenzenbilanz mit einer unspezifischen Erwartungshaltung beginnen. Diese Personen haben zu meist über Bekannte und Freunde von der Kompetenzenbilanz erfahren und möchten diese aus allgemeinem Interesse heraus durchführen.

„Mein Vorwissen bezieht sich auf 2 Bekannte, die das schon gemacht haben und auch auf die Zeitungen, wo ich das erste Mal gelesen habe, dass es das überhaupt gibt. Da hat es mich sehr interessiert, aber ich habe mich nicht mehr weiter darum bemüht. [...] Meine

Erwartungen sind: ich möchte mich überraschen lassen. Sind sicher ein bisschen diffus. Es ist nichts Konkretes." (T1_ID 2835, Absatz 5-9)

Des Weiteren lassen sich auch noch zwei unterschiedliche Akzentuierungen in den Erwartungshaltungen erkennen, deren Bedeutung vor allem von psychologischem Interesse sein könnte. So gibt es einerseits Personen, die an die Kompetenzenbilanz den Anspruch stellen, durch das Verfahren würden ihnen eigene Kompetenzen und Ziele bewusst werden, die sie selbst zuvor nicht kannten. Andererseits gibt es Personen, die sich durch die Kompetenzenbilanz eine Bestätigung der eigenen Kompetenzen und Ziele erwarten, die sie selbst schon wissen, bzw. ungefähr benennen können.

Stellvertretend für die erste Gruppe mag folgendes Zitat gelten:

„Ja, ich muss sagen, meine Erwartungen, wenn man das so sagen will, sind irgendwo Stärken und Schwächen erkennen etc. und das wahrscheinlich in 2 Gesprächen oder in diesen Fragebögen. Ich weiß ja nicht, was es da alles gibt. Daran irgendwie Stärken zu erkennen, die man selbst gar nicht wahrnimmt. Möglicherweise. Und dadurch irgendwo neue Richtungen zu sehen. Dass sich da irgendwo etwas eröffnet, wo man sagt: ja, in diese Richtung könnte ich auch tendieren, obwohl ich bis jetzt nicht einmal daran gedacht habe.“ (T1_ID 69, Absatz 137).

Die zweite Gruppe von TeilnehmerInnen ist durch folgende Äußerung repräsentiert:

„Ja, schon. Aber ich habe keine strikten Pläne. Würde ich sagen. Ich habe Ziele, würde ich eher so definieren. Oder einmal Richtungen, wo ich hin will. Aber jetzt nicht einen sturen Plan. Ich bin sicher eher durchaus flexibel und nicht ... da kann auch was dazwischen kommen und das ist eine optimale Situation, würde ich sagen. Aber ein gewisser Plan oder ein gewisses Ziel steht schon da.“ (T1_ID 2934, Absatz 17).

2.2. Wurden die Erwartungen der TeilnehmerInnen erfüllt?

Dieser Frage wird ausführlich in allen weiteren Einzelfragestellungen zur Zufriedenheit und zu den psychologischen Effekten differenziert nachgegangen. An dieser Stelle beschränken wir uns ausschließlich auf die quantitative Auswertung der Stichprobe von 104 TeilnehmerInnen zu den Messzeitpunkten T2 und T4. Die TeilnehmerInnen wurden hier danach befragt, wonach ihnen die Kompetenzenbilanz ihrer Einschätzung nach geholfen haben kann. Diese Nutzenaspekte entsprechen der Erwartungsabfrage aus T1, in der die TeilnehmerInnen gebeten wurden, eine Rangreihe ihrer Erwartungen an die Kompetenzenbilanz zu bilden.

Zudem wurde bei T2 erfragt, ob die Erwartungen der TeilnehmerInnen generell erfüllt worden sind. 294 von 344 TeilnehmerInnen (85,5%) gaben an, dass ihre Erwartungen erfüllt wurden. 7% der TeilnehmerInnen gaben an, dass ihre Erwartungen zum Teil erfüllt worden sind. 4,1% der TeilnehmerIn gaben an, dass die Erwartungen nicht erfüllt worden sind. 2,6%

der TeilnehmerInnen hat keine Aussage getroffen und 0,9% der TeilnehmerInnen gaben an, noch nicht abschätzen zu können, ob die Erwartungen erfüllt worden sind.

Da davon ausgegangen wurde, dass eine Wirkung der Kompetenzenbilanz unter Umständen erst längerfristig eintreten kann, wurde bei T2 zunächst noch einmal nach den Erwartungen gefragt, die die Teilnehmer nun unmittelbar im Anschluss an die Kompetenzenbilanz an die Wirkung des Verfahrens haben.

Wobei kann Ihnen die Kompetenzenbilanz möglicherweise helfen?	Nennungen
ich möchte, dass mir Fähigkeiten und Kompetenzen bewusst werden, an die ich vorher gar nicht gedacht habe	91
ich möchte neue Ziele in meinem Leben oder in meinem Beruf finden	71
ich möchte mich selbstsicherer fühlen	69
ich möchte mich beruflich weiterentwickeln	48
ich möchte mich beruflich umorientieren	35
ich möchte mich in Bewerbungssituationen besser darstellen können	31
ich möchte einen Beruf finden, für den ich geeignet bin	29
ich möchte mich selbständig machen	7
sonstiges	2

Tab.10: Erwartungen der TeilnehmerInnen an die Wirkungen der Kompetenzenbilanz zu T2 (N=104; 382 von 416 möglichen Nennungen)

Ein Vergleich der Tabellen legt nahe, dass die TeilnehmerInnen die Erwartungen an die Kompetenzenbilanz im Vorfeld sehr treffend eingeschätzt haben und diese demnach auch erfüllt worden sind. Zwei Veränderungen fallen auf: zu T2 geben mehr Personen an, dass die Kompetenzenbilanz dafür geeignet ist, sich selbstsicherer zu fühlen. Wie wir noch sehen werden, bestätigt sich dieser Eindruck in den weiteren Daten.

Zum anderen geben weniger Personen an einen Beruf finden zu wollen, für den sie geeignet sind. Dies wiederum lässt drei mögliche Schlüsse zu: einerseits könnte es sein, dass die Personen durch die Kompetenzenbilanz einen Beruf gefunden haben, für den sie geeignet sind, andererseits besteht die Möglichkeit, dass sie die Notwendigkeit einen Beruf zu finden nach der Kompetenzenbilanz nicht mehr so dringlich sehen wie zuvor. Zum Dritten mag der Aspekt der sehr spezifischen Berufsfindung nicht primärer Fokus der Kompetenzenbilanz sein, was die TeilnehmerInnen zum Teil erst im Verlauf des Prozesses erkannt haben. Wir werden auf diese Vermutungen noch mehrfach aufgreifen.

Zum Messzeitpunkt T4 wurden die TeilnehmerInnen befragt, wobei ihnen die Kompetenzenbilanz ihrer Einschätzung nach geholfen habe. Die Ergebnisse stellen sich wie folgt dar:

Wobei hat Ihnen die Kompetenzenbilanz möglicherweise seit Abschluss der Kompetenzenbilanz geholfen?	Nennungen
dabei, mir über Fähigkeiten und Kompetenzen bewusst zu werden, an die ich vorher gar nicht gedacht habe	82
dabei, neue Ziele in meinem Leben oder in meinem Beruf zu finden	67
dabei, mich selbstsicherer zu fühlen	62
dabei, mich beruflich weiterzuentwickeln.	46
dabei, mich beruflich umzuorientieren.	28
dabei, mich in Bewerbungssituationen besser darstellen zu können	28
dabei, einen Beruf zu finden, für den ich geeignet bin	22
dabei, mich selbstständig zu machen	5
sonstiges	7

Tab.11: Erwartungen der TeilnehmerInnen an die Wirkungen der Kompetenzenbilanz zu T4 (N=104; 347 von 416 möglichen Nennungen)

Damit ist davon auszugehen, dass die Erwartungen der TeilnehmerInnen im weit überwiegenden Ausmaß erfüllt worden sind und die TeilnehmerInnen der Kompetenzenbilanz einen hohen Nutzen in unterschiedlichen Bereichen des Lebens zuschreiben.

Auf welche Weise die jeweiligen Nutzenaspekte erfüllt werden, welche Komponenten die TeilnehmerInnen hierbei für besonders wichtig halten und auch welche Aspekte der Methode noch weiter verbessert werden können, wird im nun folgenden Kapitel über die Nutzeinschätzung der einzelnen Komponenten der Kompetenzenbilanz erörtert. Der wichtige Aspekt der Selbstsicherheit, die die TeilnehmerInnen offenbar in einem von ihnen nicht erwarteten Maß durch die Kompetenzenbilanz erlangen, wird begleitend in vielen Punkten der Ausführungen dieser Arbeit beleuchtet werden.

2.3. Wie schätzen die Teilnehmer den Nutzen der einzelnen Komponenten der Kompetenzenbilanz ein?

Die folgenden Ergebnisse basieren, bis auf die Aussagen über den Einführungsworkshop (2.4.1), über die Erarbeitung und das Erreichen von Zielen (2.4.9.-2.4.10.) sowie die Rückmeldung bzgl. der schriftlichen Bilanz (2.3.11.), auf einer Berechnung der Zufriedenheitsdaten aus T2. Hierfür liegen im Mai 2005 344 eingegebene Fragebögen vor (N=344). Die qualitativen Belegstellen sind allen drei der Kompetenzenbilanz nachgelagerten Interviewzeitpunkte entnommen, da manche TeilnehmerInnen sich erst zu T3 oder T4 differenziert zu einzelnen Methoden geäußert haben, bzw. dann auch Aussagen zu nachhaltigen Wirkung getroffen haben.

Im quantitativen Teil wurde die Zufriedenheit mit den einzelnen Schritten der Kompetenzenbilanz auf einer vierstufigen Skala abgefragt. Die Fragestellung geht aus dem folgenden Auszug des Fragebogens hervor.

Wie beurteilen Sie Ihren Nutzen aus der Anwendung der folgenden Methoden?

<i>Kann ich</i>	<i>posi- tiv</i>	<i>eher posi- tiv</i>	<i>ehe- r ne- ga- tiv</i>	<i>ne- ga- tiv</i>
<i>nicht beurteilen</i>				
Biografische Sammlung (Gedächtniskarte)				
Erstellung des Lebensprofils				
Erstellung des Lebenslaufs				
Arbeitsblatt zur Darstellung Ihrer Fertigkeiten				
Arbeitsblatt zur Darstellung Ihrer Kompetenzen				
Selbst-/Fremdbeurteilung				
Fragebogen zur Beurteilung Ihrer Tätigkeit				
Feedback-Gespräche mit Ihrem Coach				

Tab.12: Auszug aus dem Fragebogen T2

Die Zufriedenheit wurde also nicht als Einzelitem, sondern jeweils nach den einzelnen Verfahrensschritten abgefragt um eine differenzierte Aussage über die Kompetenzenbilanz und keine generalisierten Urteile zu erhalten, die keine weiteren Steuerungsmöglichkeiten und keine Anregungen für konkrete Verbesserungen bieten würden.

Die allgemeine Zufriedenheit der TeilnehmerInnen wurde mit der Frage erhoben, ob die TeilnehmerInnen die Kompetenzenbilanz weiterempfehlen würden (T2), bzw. ob sie die Kompetenzenbilanz tatsächlich weiterempfohlen haben (T3, T4).

In den folgenden Abschnitten wird zunächst eine Übersicht über die quantitativen Ergebnisse zur Nutzeinschätzung der TeilnehmerInnen bzgl. der einzelnen Verfahrensschritte gegeben. Im Anschluss folgt jeweils eine kurze Interpretation der Ergebnisse, die mitunter durch Auszüge aus den qualitativen Interviews begründet wird. Es schließt sich eine kurze Darstellung der Wirkweise des jeweiligen Arbeitsschrittes an, die ebenfalls mit qualitativen Aussagen unterlegt wird.

2.3.1. Einführungsworkshop

Die Bewertung des Einführungsworkshops wurde nur in der qualitativen Studie und nicht in den Fragebögen erhoben. Aus diesem Grund und weil es sich beim Einführungsworkshop nicht so sehr um einen inhaltlichen, als vielmehr um einen organisatorischen Schritt handelt, weicht diese Darstellung von der oben skizzierten Strukturierung ab.

Aufgrund der qualitativen Untersuchung lässt sich sagen, dass der Einführungsworkshop vom überwiegenden Teil der TeilnehmerInnen positiv bewertet wird.

Insbesondere der Überblick über das Verfahren und das Zusammentreffen mit anderen TeilnehmerInnen empfinden die Interviewten als Vorzüge des Einführungsworkshops.

„Einfach zu sehen, dass doch die unterschiedlichsten Personengruppen oder die unterschiedlichsten Personen starten. Das war interessant, zu sehen, aus welchen Gründen heraus.“ (T2_ID 2802, Absatz 13).

„Der Einführungsworkshop, der war wichtig, weil ich davor nicht genau gewusst habe, wie es genau abläuft.“ (T2_ID 2760, Absatz 5)

Insbesondere da viele TeilnehmerInnen zuvor noch keine psychologische Beratung in Anspruch genommen haben, scheint dieser Hinweis schlüssig: das Erleben, mit der eigenen beruflichen und privaten Situation nicht allein zu sein, sondern auch andere „Betroffene“ aus zum Teil ganz unterschiedlichen Kontexten (gesellschaftlich und vom Alter her) zu treffen, wird als angenehm empfunden und trägt sicher zur Akzeptanz der Kompetenzenbilanz als relativ niederschwelliges Beratungsangebot bei.

„Grad beim Einführungsabend dort, waren doch die verschiedensten Leute da, mit verschiedensten Ausgangspositionen und da hat man doch auch zum Teil heraus gehört, die verschiedenen Erwartungen, die sie dazu haben.“ (T4_2698, Absatz 238).

„... am Anfang war es ganz interessant zu sehen, was für verschiedene Art von Leuten da sitzt und wie sie dazu gekommen sind und was sie sich davon erwarten oder auch nicht.“ (T3_ID 2698, Absatz 149).

Vereinzelt wird auch Kritik am Einführungsworkshop geübt. Diese bezieht sich vor allem darauf, er sei zu lang und würde dabei zu wenig Übersicht über das Verfahren bieten:

„Ich habe nichts gewusst, wie das abläuft.“ (T3_ID 2832, Absatz 131)

„Wie es wirklich abläuft. Das ist nicht klar raus gekommen. Aber ich meine, das hat sich dann beim ersten Coachinggespräch ergeben.“ (T4_ID 2795, Absatz 201).

„... die Dame, die das gemacht hat, war ganz nett. Am ehesten, dass man [sagen könnte], dass es (Anm. d. Verf.) in der Anfangsphase zu langatmig war. Aber das war insofern, weil ich grad 2 Wochen davor bei diesem Tag der offenen Tür eh fast dasselbe gehört habe. Nur deswegen. Ansonsten hat es super gepasst.“ (T2_ID 2934, Absatz 57).

Teilweise fragten die Interviewten, ob es möglich wäre mit den anderen TeilnehmerInnen im Anschluss an die Kompetenzenbilanz noch einmal zusammenzutreffen.

„Was mir gefallen würde, wir haben uns getroffen, wir waren 6 oder 7 Frauen, wo das Einführungsgespräch war, und da hat man sich vorgestellt, was man sich erwartet und was, wie man auf die Kompetenzenbilanz gekommen ist usw., wenn man die noch einmal treffen würde, das wäre gut. (T3_ID 2707, Absatz 37).

Dieser Vorschlag wird als außerordentlich fruchtbar betrachtet, weil er den Selbstorganisationsaspekt und die Eigenverantwortlichkeit, die durch das Verfahren der Kompetenzenbilanz gefördert werden sollen, unterstreicht und weil auch in der quantitativen Erhebung häufig darauf hingewiesen wurde, dass ein „Nachtreffen“ oder auch eine Nachbetreuung einer der Hauptwünsche ist, den die TeilnehmerInnen gegenüber dem Zukunftszentrum artikulieren möchten.

In der quantitativen Erhebung wurde zwar der Einführungsworkshop nicht direkt angesprochen, jedoch äußerten sich einige wenige TeilnehmerInnen in der offenen Frage nach Verbesserungsvorschlägen bzgl. des Einführungswshops. Hier tauchte vereinzelt der Hinweis auf, der Einführungsworkshop sei „zu lang“ (T2, TeilnehmerIn ohne ID) und sollte zu Gunsten längerer Einzelgespräche gekürzt werden. Ein/e TeilnehmerIn wies darauf hin, der Einführungsworkshop sei „zu akademisch“ (T2, ID 728). Ein/e andere/r TeilnehmerIn weist darauf hin, der Einführungsworkshop solle „mehr Informations- als Werbeveranstaltung“ sein (T2, ID 127). Auf diesen Hinweis wird noch im Kapitel über die Außenwahrnehmung des Zukunftszentrums und der Kompetenzenbilanz eingegangen werden.

2.3.2. Biografische Sammlung

Ergebnisse

Der Nutzen der Biografischen Sammlung wird vom überwiegenden Teil der TeilnehmerInnen als positiv bewertet. Die genauen Werte sind folgender Tabelle zu entnehmen:

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig kann ich nicht beurteilen	24	7,0	7,5	7,5
positiv	219	63,7	68,7	76,2
eher positiv	71	20,6	22,3	98,4
eher negativ	4	1,2	1,3	99,7
negativ	1	0,3	0,3	100,0
gesamt	319	92,7	100,0	
Keine Angabe	25	7,3		
Gesamt	344	100,0		

Tab.13: Biografische Sammlung

Interpretation

Aus den Ergebnissen geht hervor, dass 81% der TeilnehmerInnen den Nutzen der Biografischen Sammlung als „positiv“ oder „eher positiv“ bewerten. Auffällig im Vergleich zu den meisten anderen Methoden ist die relative hohe Zahl von Personen, die sich entweder nicht zu diesem Arbeitsschritt geäußert haben, bzw. angegeben haben, sie könnten den Nutzen dieses Arbeitsschrittes nicht beurteilen. Es scheint als wäre die Biografische Sammlung, die ja im Einführungsworkshop angefertigt wird und nicht regelhaft in den Coaching-Gesprächen verwendet wird, nicht begrifflich bei den TeilnehmerInnen verankert. Nicht wenige TeilnehmerInnen wissen nicht genau, was mit dem Begriff „Biografische Sammlung“ gemeint ist. Die Lesart des oben dargestellten Ergebnisses lässt sich durch die Interviews der qualitativen Studie bestätigen. Hier zeigt sich zuweilen eine gewisse Unsicherheit in der Verortung der Biografischen Sammlung im Verfahren.

„Schon, aber ... ob das hilfreich war? An die biografische Sammlung kann ich mich schon erinnern. Es war sicher hilfreich. Das ist mir ... das ist vor dem Lebensprofil?“ (T2_ID 2828, Absatz 37).

Einige TeilnehmerInnen bewerten den Nutzen der Biografischen Sammlung als gering, nicht aber als negativ.

„Nein, habe ich nicht ausgefüllt. Weil ich denke, das sind Fragen, die sowieso im Leben ganz normal sind. Die ein normaler Mensch eigentlich immer denken sollte.“ (T2_ID 2623, Absatz 77)

Viele TeilnehmerInnen äußern sich bzgl. der Biografischen Sammlung in einer der folgenden Aussage ähnlichen Weise:

„Das war sehr interessant und sehr gut. Kurz, prägnant und die wesentlichen Dinge heraus gefasst, das würde ich auf jeden Fall gleich beibehalten.“ (T2_ID 2987, Absatz 49).

Wirkweisen

Der inhaltliche Nutzen und die Wirkweise der Biografischen Sammlung sind gut durch die folgende Äußerung repräsentiert:

„Ich habe das sehr brav und ausführlich gemacht. Es hat eigentlich als Einstieg, sich mit sich selber zu befassen. Es hat alles ein bisschen vom Lebensablauf wieder in Erinnerung gerufen. Was danach schneller geht, wenn man das ausarbeitet, wann man was gemacht hat.“ (T2_ID 2934, Absatz 61).

Von vielen TeilnehmerInnen wird die Biografische Sammlung in der Weise wahrgenommen, wie ihr Nutzen auch intendiert ist: als „Einstiegsinstrument“ in die biografische Arbeit, das zunächst den Blick für die eigene Biografie öffnen soll und zur Reflexion anregt.

„Ja, ich habe immer wieder darauf zurück gegriffen. Grad für das Lebensprofil war es für mich sehr gut, auf das wieder zurück zu greifen, auch bei den Fähigkeiten teilweise habe ich dann doch einmal, weil ich es da eigentlich schon sehr ausführlich gemacht habe, habe ich dann immer wieder auf das zurück greifen können. Für mich hat das viel Sinn gemacht. Weil die Fragestellung wieder ein bisschen eine andere war. Und in dem Zusammenhang, ja, habe ich gut gefunden.“ (T2_ID 2831, Absatz 65).

„Ansonsten war es einfach ein Einstieg, damit man ein bisschen weiß, worauf geht das Ganze hinaus.“ (T2_ID 2872, Absatz 29).

Manche TeilnehmerInnen erkennen den Nutzen der Biografischen Sammlung als Grundlage für die Erarbeitung von Werten:

„Wo es mir geholfen hat, war bei den Werten zum Schluss, bei den Kompetenzen, da sind ja auch noch die Werte dabei, die habe ich mir von vorne wieder heraus gezupft.“ (T2_ID 2946, Absatz 53).

Diese Nutzenaspekte stehen im Vordergrund gegenüber einem unmittelbaren Ergebnis, das einen weiteren konkret benennbaren Nutzen nach sich ziehen sollte.

2.3.3. Lebensprofil

Ergebnisse

Das Lebensprofil wird von den meisten TeilnehmerInnen als ein zentraler Schritt in der Kompetenzenbilanz betrachtet. Darüber hinaus bewerten die Teilnehmer den Nutzen des Lebensprofils als außerordentlich positiv. Die genauen Daten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig kann ich nicht beurteilen	7	2,0	2,1	2,1
Positiv	284	82,6	84,3	86,4
eher positiv	45	13,1	13,4	99,7
Negativ	1	0,3	0,3	100,0
Gesamt	337	98,0	100,0	
Fehlend System	7	2,0		
Gesamt	344	100,0		

Tab.14: Erstellung des Lebensprofils

Interpretation

Aus dieser Darstellung geht hervor, dass nur ein sehr geringer Anteil von Personen keine Auskunft über den Nutzen des Lebensprofils geben kann oder möchte (zusammen 4%) und nur eine Person (!) das Lebensprofil negativ bewertet. Somit lässt sich sagen, dass das Lebensprofil bei den TeilnehmerInnen breite Akzeptanz findet und als zentrales Element der Kompetenzenbilanz wahrgenommen wird. Die folgenden Zitate geben Aufschluss darüber, dass das Lebensprofil nicht nur als nützlich, sondern darüber hinaus auch als ein Schritt gesehen wird, der von den TeilnehmerInnen als besonders erfüllend erlebt wird und eine intensive Erfahrung für sie bedeutet:

„Das war sehr intensiv für mich. War aber total positiv.“ (T2_ID 321, Absatz 85).

„Das war hoch interessant. Das hat mir irrsinnig gefallen.“ (T2_ID 2707, Absatz 46).

Das Lebensprofil nimmt bei vielen TeilnehmerInnen eine so zentrale Stellung im Verlauf der Kompetenzenbilanz ein, dass die Methode mitunter selbst als der zentrale Schritt in der Kompetenzenbilanz wahrgenommen wird.

„Ich glaube, wenn mich jemand fragt, du, und wie ist es da mit der Kompetenzenbilanz? Dann ist das für mich das Lebensprofil.“ (T3_ID 2802, Absatz 33).

„Also mir hat am meisten das Lebensprofil gebracht. Der 1. Schritt, weil da habe ich mich richtig, mein Leben Revue passieren lassen.“ (T3_ID 2828, Absatz 61).

„Also, besonders Spaß gemacht hat mir das Lebensprofil. Weil das war dann Blättern wie im Tagebuch. Das war schon ... weil da erinnert man sich, beschäftigt man sich mit Sachen, was man eigentlich gemacht hat. War echt super.“ (T3_ID 2832, Absatz 115).

Nur sehr vereinzelt äußern sich einige wenige TeilnehmerInnen auch kritisch gegenüber dem Lebensprofil; allerdings nicht eigentlich in Bezug auf das Vorgehen, sondern vielmehr darüber, dass sie sich offenbar eine weniger intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie erwartet haben, als diese im Rahmen der Kompetenzenbilanz geschieht.

„Andererseits mit dem Lebensprofil am Anfang ist es eine Überwindung, jemanden etwas zu erzählen, den man im Prinzip überhaupt nicht kennt. Und nicht weiß, was der sich denkt oder wie auch immer. Man hat nicht wirklich ein Feedback. Man hat zwar einen freundlichen Menschen sich gegenüber, aber nicht mehr. Ich erwarte mir nicht eine psychologische Beratung, aber es ist einfach eine eigenartige Situation.“ (T2_ID 2816, Absatz 97).

Für wieder andere TeilnehmerInnen ergeben sich aus dem Lebensprofil keine neuartigen Erkenntnisse, weshalb sie eine eher neutrale Position gegenüber diesem Arbeitsschritt einnehmen.

„Wie vorhin erwähnt, habe ich es schnell gehabt und es war für mich nicht wirklich überraschend.“ (T2_ID 2760, Absatz 22).

Wirkweisen

Die Wirkung des Lebensprofils kann in verschiedene Richtungen beschrieben werden. Alle Wirkweisen ließen sich unter dem Stichwort „Selbstreflexion“ subsumieren. Jedoch können wir feststellen, dass es verschiedene Akzentuierungen von Selbstreflexion gibt und die TeilnehmerInnen die Selbstreflexion für verschiedene Zwecke nutzen.

So unterscheiden wir zwischen der „reinen“ Selbstreflexion (als Selbstzweck), dem Erinnern an „vergessene“ Teile der Biografie und dem Erkennen eines „roten Fadens“ in der eigenen Biographie. Weitere Erklärungen und Belege zu diesen einzelnen Wirkweisen des Lebensprofils sollen nun im Einzelnen dargestellt werden.

Reflexion über die eigene Biografie als „Selbstzweck“

Das Lebensprofil wird von vielen TeilnehmerInnen als ein Instrument angesehen, das dazu dienen kann die Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie anzustoßen. Auffällig ist, dass sich viele Personen anhand des Lebensprofils erstmals in ihrem Leben intensive Gedanken über die eigene Biografie machen.

„Da habe ich geschaut: ach ja. Und das war eigentlich wirklich interessant. Da war das erste Mal, dass ich gesehen habe, ich habe schon viel getan. So ganz bewusst ...“ (T2_ID 2946, Absatz 57).

Dieser Reflexion wird von den TeilnehmerInnen demnach ein hoher Eigenwert zugesprochen. *„Weil man das einfach das 1. Mal visuell vor sich hat, was ist in Familie, beruflich usw. gelaufen. Das war wirklich gut.“* (T4_2795, Absatz 209).

„Vergessene“ Teile der Biografie vergegenwärtigen

Bemerkenswert ist, dass die TeilnehmerInnen den Eigenwert dem Lebensprofil selbst zusprechen und die Wirkung des Lebensprofils nicht allein durch die Gespräche mit dem Coach zustande kommt. Wenn wir auch annehmen sollten, dass die Gespräche für eine Wirkung des Lebensprofils wesentlich sind, so tauchen doch Äußerungen darüber, dass die TeilnehmerInnen bei der Erstellung und Interpretation auf die Gespräche mit dem Coach angewiesen wären, nicht auf. Vielmehr betonen die TeilnehmerInnen, dass die Erstellung des Lebensprofils sehr zeitintensiv ist und sie selbst durch das Erarbeiten des Lebensprofils von diesem profitieren können, da ihnen Ereignisse in der eigenen Biografie einfallen, an die sie lange nicht mehr gedacht hatten.

„Ich habe das eine ganze Woche mit mir herum getragen und immer wieder was aufgeschrieben, weil mir immer wieder was eingefallen ist, und auf Anhieb ist mir nicht so wahnsinnig viel eingefallen, habe ich das Gefühl gehabt. Und mit der Zeit sind immer mehr Sachen aufgetaucht, die mir von Anfang nicht so, wo man nicht so daran gedacht hat. Und das heißt, es war eigentlich eine interessante Erfahrung, das einmal wirklich so bewusst zu machen und auch schriftlich zu fixieren. Und ganz konkret aufzuschreiben.“

(T2_ID 2869, Absatz 53).

„Das war eigentlich speziell von meiner Seite her, war das sehr komisch, dass ich irgendwo meine wichtigste Sache vergessen habe. Weil ich habe z. B. eine sehr schwere Krankheit gehabt und musste mich ab diesem Zeitpunkt schon sehr einschränken.“

(T2_ID 2631, Absatz 21).

Insgesamt wird von den TeilnehmerInnen der Wert der eigenständigen Arbeit zwischen den Terminen hoch eingeschätzt.

„Wenn man sich intensiv auseinander setzt, dann bringen auch die ganzen Termine sehr viel, weil dann hat man einfach alles auf dem Plakat. Das war für mich die Erkenntnis schlechthin.“ (T2_ID 2802, Absatz 29).

Logik in der eigenen Biografie

Viele TeilnehmerInnen sehen anhand des Lebensprofils einen „roten Faden“ in ihrer Biografie, den sie zuvor nicht erkannt haben. Sie nehmen zum Teil erstmals eine Art von Logik in ihrem Entwicklungsverlauf dar und lernen im Gespräch mit dem Coach die eigene Lebensgeschichte zu akzeptieren.

Auch dieser Effekt oder diese Wirkweise des Lebensprofils kann als Folge der Selbstreflexion angesehen werden. Es ist jedoch eine andere Akzentuierung als das bloße Nachdenken über die eigene Biografie. Vielmehr kommt es den Personen, die anhand des Lebensprofils rote Fäden in ihrer eigenen Biografie erkennen vor, als würden sie verstehen, warum sie in ihrem Leben bislang so gehandelt haben wie sie es getan haben und auf welche Weise einzelne Ereignisse in ihrem Leben miteinander zusammenhängen.

„Ich bin da beim Lebensprofil drauf gekommen, was mir wichtig ist in meinem Leben oder welche Werte in meinem Leben eine Rolle spielen.“ (T2_ID 512, Absatz 58).

„... was mir einfach gefallen hat, war, dass man auf einem Blatt alles hat, oder viel hat von dem, was eigentlich wichtig ist und wo man dann selber manche Zusammenhänge erkennt und ja, vielleicht mit denen dann arbeiten kann.“ (T4_ID 321, Absatz 70).

2.3.4. Erstellen des Lebenslaufs

Die in der Kompetenzenbilanz vorgeschlagene Erstellung eines Lebenslaufs wird von den TeilnehmerInnen, die diesen Schritt erarbeiten, als überwiegend positiv bewertet. Nur 1,2 Prozent, also 4 von 344 Personen schreiben diesem Arbeitsschritt einen eher negativen oder negativen Effekt zu. Die exakten Daten gehen aus der folgenden Tabelle hervor:

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig kann ich nicht beurteilen	92	26,7	29,3	29,3
positiv	137	39,8	43,6	72,9
eher positiv	81	23,5	25,8	98,7
eher negativ	2	0,6	0,6	99,4
negativ	2	0,6	0,6	100,0
gesamt	314	91,3	100,0	
Fehlend System	30	8,7		
Gesamt	344	100,0		

Tab.15: Erstellung des Lebenslaufs

Interpretation

Auffällig an diesen Daten ist die hohe Anzahl von Personen, die zu diesem Arbeitsschritt keine Angabe gemacht haben. Rechnet man die fehlenden Werte (30 Personen, 8,7%) zu den Personen hinzu, die angegeben haben, den Nutzen der Erstellung des Lebenslaufs nicht beurteilen zu können (92 Personen, 26,7%), so ergibt sich, dass insgesamt 35,4% der Personen keine Angabe zu dieser Frage gemacht haben. Dies weist darauf hin, dass diese Personen den Lebenslauf nicht im Rahmen der Kompetenzenbilanz erstellt haben. Das ist durchaus im Sinne dessen, wie die Kompetenzenbilanz durchgeführt werden soll. Bislang ist der Lebenslauf ein optionaler Bestandteil der Kompetenzenbilanz, der nur mit den Personen erarbeitet wird, die sich gerade in einer Bewerbungssituation befinden, oder für die die Erstellung eines Lebenslaufs aus anderen Gründen relevant und darüber hinaus im Rahmen der Kompetenzenbilanz zeitlich möglich erscheint.

Die Äußerungen von TeilnehmerInnen aus den qualitativen Interviews bestätigen die Vermutung, dass der Lebenslauf in vielen Fällen nicht erarbeitet wird weil kein Bedarf seitens der TeilnehmerInnen besteht.

„Nein, haben wir nicht gemacht. Wir sind es kurz durchgegangen, ein Muster ist auch drinnen, aber sonst haben wir das nicht gemacht.“ (T2_ID 2946, Absatz 74).

„Das habe ich momentan nicht gemacht. Weil ich gedacht habe, den mache ich dann, wenn ich ihn wirklich brauche. Spezifisch für den Betrieb, oder wo ich mich bewerben möchte.“

(T2_ID 2816, Absatz 89).

Gleichwohl wird es als positiv bewertet, dass die Möglichkeit einen Lebenslauf zu erstellen angeboten und in der Arbeitsmappe eine kurze Anleitung und eine Vorlage hierzu gegeben wird:

„InterviewerIn:

Haben Sie auch den Lebenslauf gemacht oder angeschaut?

Teilnehmerin:

Das habe ich momentan nicht gemacht. Weil ich gedacht habe, den mache ich dann, wenn ich ihn wirklich brauche. Spezifisch für den Betrieb, oder wo ich mich bewerben möchte.

InterviewerIn:

Und angeschaut haben Sie ihn?

Teilnehmerin:

Ja, der ist total interessant und gut. Ich finde auch ganz gut, was man zusätzlich in den Lebenslauf einbringen kann durch die Kompetenzenbilanz. Man glaubt so als Laie, dass das den Betrieb nicht wirklich interessiert. Alles was über Fertigkeiten und Kompetenzen, die den Beruf betreffen, hinausgeht. Was überhaupt nicht stimmt, weil es durch die Bilanz anders rauskommt.“ (T2_ID 2816, Absatz 86-94).

Die TeilnehmerInnen, die einen Lebenslauf erstellt haben, bewerten diesen Arbeitsschritt als positiv, insbesondere da in dieser Form des Lebenslaufs, die einer EU-Richtlinie angelehnt ist, eine Möglichkeit vorgeschlagen wird, auf welche Weise Kompetenzen in ein Lebenslaufmuster überführt werden können. Folgende Äußerung mag als stellvertretend für die Gruppe derer angesehen werden, die im Rahmen der Kompetenzenbilanz einen Lebenslauf erstellt haben und die Vorlage als positiv bewerten:

„Also mich hat erstaunt, dass der Lebenslauf, so wie er auch da vorgestellt wird, ist er ja sehr ausgiebig beschrieben, und das ist von allen kommentiert worden. Allerdings positiv, nicht negativ, sie waren, wie soll man sagen, sie waren erstaunt, dass er so ausführlich ist. Andererseits glaube ich, war es, oder nicht glaube ich, es war durchwegs positiv bewertet, dass der Lebenslauf länger und ausführlicher [zu] beschreiben ist, was er früher nicht war. Früher war er auf einer Seite, jetzt ist er praktisch auf 3 oder 4 Seiten, 3 Seiten bei mir, und von den 10 Bewerbungen habe ich auch, der Lebenslauf war anscheinend, und da habe ich mich wirklich an die Vorlage der Kompetenzenbilanz gehalten, sehr schwer beeindruckend.“ (T3_ID 2835, Absatz 13).

Wirkweisen

Die optionale Erstellung des Lebenslaufs soll keine Wirkung nach sich ziehen. Die inhaltlichen Aspekte von Nutzen und Zufriedenheit sind im Abschnitt zur Interpretation der Daten und anhand der Aussagen der TeilnehmerInnen abgedeckt.

2.3.5. Fertigkeiten

Ergebnisse

Der Schritt zur Erarbeitung der Fertigkeiten wird vom überwiegenden Teil der TeilnehmerInnen als positiv bewertet. Die genauen Ergebnisse sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig kann ich nicht beurteilen	2	0,6	0,6	0,6
positiv	216	62,8	65,1	65,7
eher positiv	109	31,7	32,8	98,5
eher negativ	5	1,5	1,5	100,0
gesamt	332	96,5	100,0	
Fehlend System	12	3,5		
Gesamt	344	100,0		

Tab.16: Arbeitsblatt zur Erstellung der Fertigkeiten

Interpretation

Aus der Darstellung geht hervor, dass nur 2 Personen (0,6%) der TeilnehmerInnen den Nutzen dieses Schrittes nicht bewerten konnten. 12 Personen (3,5%) haben keine Angabe zu dieser Frage gemacht. Der Schritt der Erarbeitung von Fertigkeiten kann also als sehr fest verankert bei den TeilnehmerInnen angenommen werden. Zudem wird er von 94,5% der TeilnehmerInnen als „positiv“ oder „eher positiv“ bewertet und nur 5 Personen (1,5%) schreiben diesem Arbeitsschritt einen negativen Nutzen zu. Auffällig hingegen ist die, im Vergleich zu einigen anderen Methoden, recht hohe Zahl von Personen, die der Erarbeitung der Fertigkeiten einen „eher positiven“ Nutzen zuschreiben. Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass die Erarbeitung der Fertigkeiten ein sehr arbeitsintensives Verfahren ist, das – auch wenn ihm ein Nutzen zugeschrieben wird – nicht in gleichem Maße als „lustvoll“ und erfüllend erlebt werden kann wie die im Prozess unmittelbar vorangegangene Erarbeitung und Besprechung des Lebensprofils. Dies bestätigen auch die qualitativen Interviews.

„... das war dann dieses Lebensprofil erstellen, das ist mir leicht gefallen. Da ist grad der Stift so dahin gesaut. Und bei den Fertigkeiten bin ich oft da gehockt und: wo kommt das her? Wie muss ich das tun? Da war die Kopfarbeit ... das war nicht so einfach. Da ist es nicht mehr so dahin gegangen.“ (T2_ID 2707, Absatz 49).

Zudem sind die TeilnehmerInnen in der Bearbeitung der Fertigkeiten stets auf die Unterstützung des Coaches angewiesen.

„Sagen wir so, da habe ich mich eher, also das ist praktisch fast nur aufgrund der Mithilfe von meinem Coach gegangen.“ (T2_ID 2827, Absatz 45).

Zudem benötigen die TeilnehmerInnen sehr viel Zeit um die Fertigkeiten nicht nur im Gespräch mit dem Coach, sondern auch in Heimarbeit auszuarbeiten.

„Das war eher schwieriger. Ich habe das zeitlich ein bisschen unterschätzt.“ (T2_ID 2832, Absatz 52).

Andere TeilnehmerInnen haben keine Schwierigkeiten damit, ihre Fertigkeiten zu erarbeiten. Bei diesen ist unter Umständen auch kein besonderer Effekt aus der Erarbeitung der Fertigkeiten zu erwarten, da die Erarbeitung eher oberflächlich verlaufen zu sein scheint.

„Auch ganz gut. Das ist ruck, zuck gegangen.“ (T2_ID 2771, Absatz 101).

„Bei den Fertigkeitenlisten, zu jeder Tätigkeit die Fertigkeiten, da habe ich schon eher Schlagwörter genommen.“ (T2_ID 2760, Absatz 30).

Wirkweisen

In den qualitativen Interviews erhalten wir Aufschluss darüber, in welcher Weise die Erarbeitung der Fertigkeiten sinnvoll ist. Nicht nur um später die Kompetenzen belegen zu können, sondern auch um zu untersuchen, ob dies als Arbeitsschritt betrachtet werden kann, dem von den TeilnehmerInnen ein eigenständiger Wert beigemessen wird. Häufig wird die Fertigkeitenanalyse ganz unabhängig davon wahrgenommen, dass es sich hierbei um einen Zwischenschritt handelt. Ähnlich wie im Lebensprofil liegt dieser Eigenwert in der Reflexion über die eigene Biografie.

„... man hat sich bewusst machen müssen, was habe ich damals gemacht? Und wie hat die Arbeit ausgeschaut und was habe ich machen müssen? Wo man sich eigentlich sonst nicht damit auseinandersetzt.“ (T2_ID 2879, Absatz 109).

Oft sprechen die TeilnehmerInnen auch davon, dass ihnen bewusst wurde, über welche Fertigkeiten sie verfügen, wenn sie hinterfragt haben, was sie können müssen um ganz alltägliche, eigentlich „selbstverständliche“ Tätigkeiten auszuführen.

„Es ist oft zu selbstverständlich. Man denkt nicht daran, dass das wichtig ist oder war. Was man aber durchaus unterbewusst tun hat müssen.“ (T2_ID 2751, Absatz 45).

„Man hat dermaßen viel Tätigkeiten, Fertigkeiten die man selbstverständlich nimmt, aber so was von selbstverständlich nimmt. Da käme man selber nicht drauf, dass das ja eigentlich nicht belegte Fertigkeiten und Fähigkeiten sind, aber sie sind da. Und machen fast mehr aus wie die belegten. Das war wichtig zum Erkennen.“ (T2_ID 2707, Absatz 5).

Manche TeilnehmerInnen sprechen nicht so sehr von einem Prozess des Bewusstwerdens, sondern vielmehr davon, dass sie ihre bisherigen Tätigkeiten in diesem Schritt sortiert haben und somit die eigenen Fertigkeiten besser artikulieren können. Diese TeilnehmerInnen nutzen die Erarbeitung der Fertigkeiten auch dazu, ihre Arbeitsunterlagen, wie Dienstzeugnisse o.Ä. zu sortieren und in die Arbeitsmappe einzuordnen.

„... das war mühsam für mich, weil ich das alles zusammensuchen musste. Und dann auch an den verschiedenen Dienstzeugnissen, die ich habe, wie ich erfahren habe, was ich da wirklich gemacht habe. Da drinnen steht: Sie war nicht nur im Büro sondern auch für die

Kassa verantwortlich. Dann ist mir das wieder vor die Augen gekommen, was ich wirklich gemacht habe." (T2_ID 2698, Absatz 129).

Häufig erkennen die TeilnehmerInnen auch, ähnlich wie im Lebensprofil, einen „roten Faden“, der sich durch ihre Tätigkeiten und die damit verbundenen Fertigkeiten zieht. Damit ist gemeint, dass sie bemerken, welche Fertigkeiten sich in den einzelnen Tätigkeiten immer wieder wiederholen und so zu einem Fertigkeitenbündel, oder eben zu einer Kompetenz zusammengefasst werden können.

„Weil ich habe so viele verschiedene Sachen gemacht und trotzdem kommt immer wieder so ein selbes Muster heraus. Obwohl es in ganz unterschiedlichen Bereichen war.“ (T2_ID 2831, Absatz 246).

„Und es war noch weiters witzig, wo wir die Arbeitsbereiche in die einzelnen Fertigkeiten aufteilten, da sind plötzlich für mich Dinge aufgetaucht, denen ich eigentlich nicht so große Bedeutung beigemessen habe. Wo dann z.B. manche Punkte waren, die immer wieder gekommen sind. Wo ich mir gedacht habe, vielleicht war das doch wichtiger in deinem Leben als ... oder es hat dich mehr geprägt, als ich mir gedacht hätte.“ (T2_ID 321, Absatz 101).

Die Erarbeitung der Fertigkeiten wird also von den TeilnehmerInnen zum überwiegenden Teil nicht als „notwendiges Übel“, das vor allem anstrengend und gegenüber dem lustvollen Erarbeiten des Lebensprofils lästig ist, wahrgenommen, sondern angemessen in die Logik des Aufbaus der Kompetenzenbilanz eingeordnet.

„Die Kompetenzen herausarbeiten ist wieder leichter gegangen. Weil eh schon alles irgendwo da steht. Da braucht man es nur mehr herausfiltern.“ (T2_ID 2934, Absatz 85).

2.3.6. Kompetenzen

Ergebnisse

Das Herausarbeiten der Kompetenzen wird von 82,4% der TeilnehmerInnen als „positiv“ oder „eher positiv“ bewertet. 5,8% der TeilnehmerInnen geben keine Wertung ab oder können die den Nutzen dieses Arbeitsschrittes nicht beurteilen. Keine/r der TeilnehmerInnen bewertet das Herausarbeiten der Kompetenzen als „negativ“. 1,7% der TeilnehmerInnen geben die Wertung „eher negativ“ ab.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kann ich nicht beurteilen	6	1,7	1,8	1,8
	positiv	232	67,4	70,3	72,1
	eher positiv	86	25,0	26,1	98,2
	eher negativ	6	1,7	1,8	100,0
	gesamt	330	95,9	100,0	
Fehlend	System	14	4,1		
Gesamt		344	100,0		

Tab.17: Arbeitsblatt zur Darstellung der Kompetenzen

Interpretation

Trotz der positiven Bewertung dieses Arbeitsschrittes durch die TeilnehmerInnen stellt sich die Frage, warum 25% die Wertung „eher positiv“ abgegeben haben. Während das Erarbeiten der Fertigkeiten von vielen TeilnehmerInnen ein sehr arbeitsaufwendiger Schritt ist, der – wie die Interviewstellen belegen – aus diesem Grund nicht immer eine uneingeschränkt positive Wertung erhält, ist es beim Erarbeiten der Kompetenzen eher die Abstraktheit des Arbeitsschrittes, der als fordernd und anstrengend erlebt wird.

„Der Schritt von den Fertigkeiten, aufgrund von diesen dann die Kompetenzen zu erarbeiten, das ist das Schwierigste.“ (T2_ID 2795, Absatz 105).

Andere wiederum empfinden diesen Schritt als relativ leicht gegenüber der Erarbeitung der Fertigkeiten und schildern, dass sich die Benennung der Kompetenzen „logisch“ aus der Erarbeitung der Fertigkeiten ergeben habe.

„Das habe ich wieder leichter gefunden. Das war mehr zusammenfassend oder definieren dann von dem was man schon davor ausgearbeitet hat.“ (T2_ID 2751, Absatz 49).

„Eigentlich der logische Schritt drauf. Sicher auch wichtig, zu machen.“ (T2_ID 512, Absatz 49)

Die Schwierigkeit mancher TeilnehmerInnen ist also nicht durch den Aufwand belegbar, der mit der Erarbeitung der Kompetenzen verbunden ist, wie dies etwa bei der Erarbeitung der Fertigkeiten der Fall ist. Vielmehr werden die TeilnehmerInnen in diesem Arbeitsschritt mit Begriffen konfrontiert, die ihnen nicht vertraut und zunächst abstrakt erscheinen.

„... ich habe mich da sehr hart getan, die 4 Kategorien einzuordnen. Bei mir war immer alles irgendwo gemischt. Sozial und die anderen 3. Das, vielleicht manche tun sich leichter. Ich tu mich schwer, das einzuordnen.“ (T2_ID 512, Absatz 49).

Da viele TeilnehmerInnen also mit den Begrifflichkeiten der verschiedenen Kompetenzbereiche und mit ihrer inhaltlichen Definition vor der Kompetenzenbilanz noch nicht vertraut sind, ergibt sich, dass die TeilnehmerInnen betonen, bei diesem Arbeitsschritt auf die Unterstützung des Coaches angewiesen gewesen zu sein.

„Und dann die Kompetenzen erarbeiten, da war ich froh, dass ich den Coach gehabt habe, weil das hätte ich für mich selber nicht so gesehen. Das ist einfach: ja, ja, das kann ich, das tu ich, aber was da dahinter steckt, da war es wirklich fein, eine Hilfe zu haben. Und das gemeinsam zu machen.“ (T2_ID 2946, Absatz 65).

„Sagen wir so, da habe ich mich eher, also das ist praktisch fast nur aufgrund der Mithilfe von meinem Coach gegangen. Weil ich mir gedacht habe, o.k., was habe ich für Fachkompetenzen? Gut, ich habe Jus studiert, was auch nicht ganz ohne ist, aber generell wo ich sage, ich bin fachlich einfach gut, da habe ich mich schwer getan, irgendwas zu formulieren. Mit der Hilfe vom Coach hat das schon eigentlich recht gut funktioniert dann.“ (T2_ID 2827, Absatz 45).

Wirkweisen

Wir können annehmen, dass das Erarbeiten der Kompetenzen unterschiedliche Wirkungen bei den TeilnehmerInnen hervorruft, die ihrerseits wiederum unterschiedliche Qualitäten haben. Während manche TeilnehmerInnen das Herausarbeiten der Kompetenzen als weiteren Schritt der Reflexion sehen, im Rahmen dessen die Biografie erneut von einem anderen Blickwinkel aus betrachtet wird als beispielsweise zuvor im Lebensprofil und bei der Analyse der Fertigkeiten, sehen einige TeilnehmerInnen den Nutzen des Ausarbeitens der Kompetenzen vor allem darin, die eigenen Fähigkeiten angemessen formulieren zu können. Hier steht nicht so sehr die Reflexion und das Erkennen oder die Bestätigung von Kompetenzen, die ihnen nicht bewusst waren, im Vordergrund; vielmehr wissen die TeilnehmerInnen, über welche Kompetenzen sie verfügen, konnten aber vor der Kompetenzenbilanz die eigenen Fähigkeiten noch nicht mit dem für sie adäquaten sprachlichen Ausdruck belegen.

„Das war jetzt sprachlich interessant. Das richtige Wort zu finden, seine Kompetenzen zu beschreiben, umschreiben. Man findet ja manchmal kein richtiges Wort oder existierendes Wort, jedenfalls nicht im Deutschen. Das war ganz interessant. Herum zu tüfteln, wie würde ich das jetzt beschreiben, diese Kompetenz, die mich auszeichnet in diesem bestimmten Gebiet.“ (T2_ID 194, Absatz 121)

Viele TeilnehmerInnen nehmen das Herausarbeiten der Kompetenzen nicht so sehr als Erkenntnissschritt wahr, sondern erachten es als hilfreich durch die Kompetenzenbilanz eine Systematik zur Sortierung der eigenen Fähigkeiten zur Verfügung gestellt zu bekommen.

Diesen TeilnehmerInnen geht es nicht so sehr um das Aufdecken zuvor nicht bewusster Kompetenzen, als vielmehr um die Systematisierung und Kategorisierung der Kompetenzen, die ihnen selbst bereits bekannt waren.

„... Und ich habe dann das Gefühl gehabt, das sind jetzt meine Kompetenzen, wo ich mir eigentlich eh vorher schon recht bewusst war, sind jetzt geordneter.“ (T2_ID 2987, Absatz 61).

Als eine weitere Kategorie von TeilnehmerInnen lassen sich Personen beschreiben, die den Nutzen des Erarbeitens der Kompetenzen vor allem darin erkennen, dass die eigenen Kompetenzen belegt und bestätigt werden. Auch diese Personen berichten nicht unbedingt davon, dass ihnen ihre Kompetenzen zuvor nicht bewusst gewesen sind. Der Wert der Kompetenzbilanz liegt für diese Gruppe in der strukturierten Auseinandersetzung mit dem eigenen Werdegang.

„Es ist eigentlich eine großteils, von den groben Zügen, eine Bestätigung gewesen von dem, was ich eigentlich ... und mit Freunden natürlich gesprochen darüber, die auch schon vermutet haben, dass das ungefähr heraus kommt, oder dass das aufgezeigt wird, diese Kompetenzen.“ (T2_ID 512, Absatz 9).

In diesem Zusammenhang kann auch dem schriftlichen Niederschreiben der Kompetenzbilanz ein positiver Effekt beigemessen werden, der für die TeilnehmerInnen einerseits eine intensivere Auseinandersetzung erfordert als wenn sie Kompetenzen nur mündlich belegen würden und außerdem Bestätigungscharakter hat.

„Na, im Prinzip war es eigentlich, was wir erarbeitet haben oder was ich erarbeitet habe, das mal in schriftlicher Form nieder gefasst und auch strukturiert nieder geschrieben. Auch in den verschiedenen Bereichen, wo ich tätig bin. Da die Kompetenzen einfach aufgelistet oder ausformuliert, das war mal schon recht interessant.“ (T2_2832, Absatz 8).

Für viele TeilnehmerInnen wird insbesondere das Gespräch mit dem Coach über die Kompetenzen als sehr bereichernd und positiv empfunden. Hier wiederum das Erlebnis, sich durch eine Vielzahl von Kompetenzen nicht nur bzgl. der eigenen Fähigkeiten, sondern als ganze Person beschrieben zu fühlen.

„... mein Coach hat einen Zettel nach dem anderen geschrieben und die Sammlung ist gewachsen. Dann war der ganze Tisch voller Zettel und dann habe ich gedacht: das beschreibt mich, das taugt mir. Das ist lässig. Das war sehr positiv ...“ (T2_ID 2987, Absatz 57).

2.3.6. Selbst- und Fremdbeurteilung

Ergebnisse

Die Fragebögen zur Selbst- und Fremdbeurteilung werden von den TeilnehmerInnen überwiegend positiv bewertet. Auch hier findet sich gut ein Viertel der TeilnehmerInnen, die den Arbeitsschritt „eher positiv“ bewerten und nur ein sehr geringer Anteil von TeilnehmerInnen, die das Instrument als „negativ“ oder „eher negativ“ bewerten. Die genauen Daten gehen aus der folgenden Darstellung hervor:

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kann ich nicht beurteilen	20	5,8	6,0	6,0
	positiv	210	61,0	62,9	68,9
	eher positiv	91	26,5	27,2	96,1
	eher negativ	10	2,9	3,0	99,1
	negativ	3	0,9	0,9	100,0
	gesamt	334	97,1	100,0	
Fehlend	System	10	2,9		
Gesamt		344	100,0		

Tab.18: Selbst- und Fremdbeurteilung

Interpretation

Die Fragebögen zur Selbst- und Fremdbeurteilung sind in der Anlage der Kompetenzenbilanz als ergänzende Instrumente vorgesehen, die keinen zentralen Stellenwert einnehmen sollten. Aufgrund der quantitativen und qualitativen Daten lässt sich bestätigen, dass dieser Schritt in eben dieser beabsichtigten Weise auch von den TeilnehmerInnen wahrgenommen wird.

„Interessant war das mit der Selbsteinschätzung und der Fremdeinschätzung. Das habe ich meinem Mann gegeben. Und das war eigentlich schon ganz interessant. Manchmal haben wir total übereingestimmt, dann ganz konträr.“ (T2_ID 2946, Absatz 78).

Neben diesen TeilnehmerInnen, die die Fragebögen, bzw. den Abgleich zwischen Selbst- und Fremdbild, allgemein „interessant“ fanden und als Anstoß verstanden haben, gibt es auch eine kleine Gruppe von Personen, die sich an einzelnen Items des Fragebogens gestört hat, was darauf hinweist, dass hier ein gewisser Nachbesserungsbedarf besteht.

„Wir sind drauf gekommen, dass zum Teil die Fragestellungen zu detailliert sind. Da war eine Frage: ich werde hektisch, wenn ein Problem sich auftut oder so ähnlich. Zu konkrete Antworten sind da gestanden, die man nicht so über einen Kamm scheren kann. Wenn da nicht hektisch steht, hat das schon wieder einen ganz anderen Eindruck. Es ist gestanden: ich

werde hektisch, um eine Optimierung zu finden oder so. Und wenn das eine Wort nicht da steht, dann würde man eher wieder in die Richtung tendierten und nur wegen dem einen Wort geht man eher auf die andere Seite." (T2_ID 2698, Absatz 149).

Darüber hinaus gibt es auch TeilnehmerInnen, die Fragebögen generell abzulehnen scheinen. *„Habe ich mich schwer getan. Ich habe eine Aversion gegen Fragebögen, glaube ich langsam. Die sind immer so schwarz/weiß, also da habe ich mich schwer getan.“ (T2_ID 2946, Absatz 78).*

Dies weist darauf hin, dass die Fragebögen nicht für alle TeilnehmerInnen geeignet sind und deshalb auch nicht zwangsläufig im Coaching benutzt werden sollten. Äußerungen einzelner TeilnehmerInnen legen nahe, dass die Fragebögen auch in eben dieser Weise, also als optionales Element der Kompetenzenbilanz, verstanden werden.

„Das habe ich nicht gemacht. Selbsteinschätzung haben wir dann gemacht, ich habe es vergessen und ich habe gesagt, ich mache es nach. Ich habe seitdem in den Ordner nicht mehr hineingeschaut.“ (T2_ID 2705, Absatz 185).

Dennoch kann aufgrund der quantitativen Daten und einer Anzahl von qualitativen Aussagen davon ausgegangen werden, dass der weit überwiegende Teil der TeilnehmerInnen die Verwendung der Fragebögen als positiv wahrnimmt.

„Die Fremdeinschätzung und die Eigeneinschätzung, das ist, ja, das hat mir sehr gut gefallen. Das gibt einem die Möglichkeit, sich selber besser zu ... oder wie einen andere einschätzen, das zu erfahren und wie man sich selber einschätzt. Das ist eine tolle Sache.“ (T2_ID 2987, Absatz 65).

Viele TeilnehmerInnen berichten zudem davon die Fragebögen nicht nur im Coaching-Gespräch verwendet, sondern bereits im privaten Bereich Selbst- und Fremdeinschätzung miteinander verglichen zu haben.

„Es war interessant, dass das relativ gut übereingestimmt hat eigentlich. So im Großen und Ganzen. Ich habe es an 4 oder 5 Leute vergeben, und es war interessant, wie die Leute darauf reagiert haben auf die Fragebögen. [...] Und das war ganz interessant, da ein bisschen zu diskutieren.“ (T2_ID 2869, Absatz 69).

Es findet also zuweilen ein spielerischer Umgang mit dem Selbst- und Fremdbild-Vergleich statt, der Anlass für Gespräche oder zur Selbstreflexion bieten kann.

Wirkweisen

Da die Fragebögen eher als Gesprächsanstoß zu verstehen sind, können keine Wirkungen erwartet werden, die bspw. mit der Erarbeitung des Lebensprofils, der Fertigkeiten oder der Kompetenzen vergleichbar wären. Deshalb soll dieser Punkt nur kurz behandelt und einige Äußerungen wiedergegeben werden, die zeigen, in welcher Weise einige TeilnehmerInnen den Vergleich von Selbst- und Fremdbild für sich als Möglichkeit der Selbstreflexion nutzen.

„Sie haben eine gewisse Form von Anregung und Selbstreflexion. Wenn man sie sehr schnell durchmacht, man darf nicht zu viel nachdenken.“ (T2_ID 2835, Absatz 101).

„Doch. Weil dabei raus gekommen ist, dass ich mich doch sehr gut kenne und die anderen mich auch. Es hat eigentlich gepasst, es hat das bestätigt, was ich ganz am Anfang gesagt habe. Und von dem her ... es kann ja sein, dass es anders raus kommt. Die halte ich für sehr wichtig. Ich fülle gerne so Tests aus, aus Zeitschriften, da ist das auch ganz fein. Das lockert es ein bisschen auf.“ (T2_ID 2760, Absatz 50).

“... und der andere Fragebogen ist die Selbsteinschätzung und die Fremdeinschätzung, halte ich auch für wichtig. Weil oft denkt man von sich: du bist der Größte oder [...] so eine Niete oder so was. Insofern ist es gut.“ (T2_ID 2716, Absatz 45).

Außerdem betonen einige Personen, dass es für sie interessant war einen Unterschied zwischen den Fremdbildern festzustellen, die aus dem privaten und aus dem beruflichen Bereich erstellt worden sind.

„Ich habe die Fremdeinschätzung vom Freund und von der Arbeitskollegin machen lassen. Und da merkt man recht gut, den persönlich Bereich und den Arbeitsbereich. Dass ich schon eher so bin, dass ich in der Arbeit weiß, o.k., dass ich nicht nach vorne presche, sondern zurückhaltender agiere. Und im Privatbereich, dass ich das da nicht einsetze. Da unterscheide ich schon, wie ich mich verhalte.“ (T2_ID 2879, Absatz 137).

2.3.7. Fragebogen zur Beurteilung der derzeitigen und idealen Tätigkeit

Ergebnisse

Die Wertungen des Fragebogens zur Beurteilung der derzeitigen und idealen Tätigkeit sind zu über 80% „positiv“ oder „eher positiv“. 15,1% der TeilnehmerInnen können oder wollen keine Wertung zu diesem Instrument abgeben. 2,3% geben eine negative oder eher negative Wertung ab. Die genauen Daten gehen aus der folgenden Tabelle hervor:

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kann ich nicht beurteilen	27	7,8	8,5	8,5
	positiv	175	50,9	54,9	63,3
	eher positiv	109	31,7	34,2	97,5
	eher negativ	7	2,0	2,2	99,7
	negativ	1	0,3	0,3	100,0
	gesamt	319	92,7	100,0	
Fehlend	System	25	7,3		
Gesamt		344	100,0		

Tab.19: Fragebogen zur Beurteilung der derzeitigen und idealen Tätigkeit

Interpretation

Die Rückmeldungen zu diesem Instrument sind in engem Zusammenhang zu dem vorangegangenen Kapitel zu verstehen, da die Fragestellungen nach Selbst- und Fremdbild sowie nach der derzeitigen und der idealen Tätigkeit auf gleiche Weise aufgebaut sind und in den Coaching-Gesprächen als eine Einheit behandelt werden. Insofern ergeben sich in der Interpretation der Daten und in der Darstellung der Wirkweisen (so von solchen gesprochen werden kann) keine wesentlichen, sondern eher auf die jeweilige Anwendungsform des Fragebogens bezogen akzentuierte Unterschiede.

Allerdings hat ein höherer Prozentsatz von TeilnehmerInnen kein Urteil zu dem Fragebogen zur Beurteilung der derzeitigen und idealen Tätigkeit abgegeben. Dies lässt sich unter Umständen dadurch erklären, dass manche TeilnehmerInnen in keinem aktuellen Arbeitsverhältnis stehen und folglich diesen Teil der Kompetenzenbilanz für sich nicht als sinnvoll bearbeitbar erachtet haben.

„Ob sie mir weiterhin was bringen, kann ich nicht sagen, weil meine ideale Tätigkeit ist aus meiner momentanen Situation schwer zu definieren. Weil ich es doch auf meine Hausfrautätigkeit umgespiegelt habe, weil das momentan aktuell ist, daraus kann sich schwer meine ideale Situation und meine ideale Tätigkeit herauskristallisieren, momentan.“ (T2_ID 2698, Absatz 161).

Zudem gibt im Vergleich zur Beurteilung der Selbst- und Fremdbeurteilung ein um 10% geringerer Anteil von TeilnehmerInnen ein uneingeschränkt positives Urteil über den Fragebogen zur Beurteilung der derzeitigen und idealen Tätigkeit ab. Möglicherweise lässt sich diese Wertung dadurch erklären, dass einige Personen die Items des Fragebogens nicht als angemessen für ihre derzeitige Arbeitssituation empfinden. Dies deutet auf einen Überarbeitungsbedarf dieses Tools hin.

„Und das auch dann für die Tätigkeiten, die zwei Fragebögen mit: wie es jetzt ist und das, das war auch nicht so meins. Das ist einfach zu grob beschrieben für mich.“ (T2_ID 2946, Absatz 78).

Allerdings kann auch für diesen Punkt wieder festgestellt werden, dass ein Großteil der TeilnehmerInnen die Verwendung dieses Tools als überwiegend positiv bewerten.

„Nein, das war auch sehr interessant. Das hat mir schon beim Ausfüllen, da habe ich gedacht: hoppla, das ist interessant, eigentlich deckt sich das recht gut. Sehr positives Zeichen, dass der Job, den ich momentan habe, eigentlich recht gut zu mir passt.“ (T2_ID 2987, Absatz 73).

Wirkweisen

Der Fragebogen zur Beurteilung der derzeitigen und idealen Tätigkeit soll als Vorbereitung für das Erarbeiten von Zielen dienen, bzw. hierzu einen Anstoß bieten, der durch das Coaching-Gespräch vertieft werden soll. Für die TeilnehmerInnen, die die Items des Fragebogens für ihre derzeitige Situation als passend empfunden haben scheint dieser Zweck weitgehend erfüllt worden zu sein.

Zumeist nutzen die TeilnehmerInnen den Fragebogen zur Beurteilung der Tätigkeit – ähnlich wie die Selbst- und Fremdbeurteilung – als Instrument, das eine Anregung zur strukturierten Selbstreflexion bieten kann.

„Es ist aber sehr interessant zu sehen, wenn man dann auf den beiden Seiten vergleicht, mit der idealen Tätigkeit und meine Situation, dann bekommt man entweder die Bestätigung, dass man richtig liegt oder nicht richtig ist. Das ist schon beeindruckend.“ (T2_ID 2699, Absatz 114).

Die Fragebögen bieten den TeilnehmerInnen also nicht so sehr eine konkrete Idee an, auf welche Weise sie sich genau weiter entwickeln wollen, sondern sind eine Anregung darüber überhaupt in strukturierter Weise nachzudenken.

Eine weitere Gruppe von TeilnehmerInnen empfindet darüber hinaus den Abgleich zwischen derzeitiger und idealer Tätigkeit als Bestätigung dessen, was sie bisher tun und somit als eine Art Erleichterung, da sie erkennen, dass sie mehr oder weniger bereits ihren Wünschen und auch Fähigkeiten gemäß arbeiten und es nur einige wenige Punkte gibt, mit denen sie derzeit nicht zufrieden sind und die sie in Zukunft verbessern, bzw. ändern oder ihren eigenen Wünschen und Fähigkeiten entsprechend anpassen möchten.

„In gewisser Weise ist es schon fein, eine Bestätigung zu haben, dass grad das heraus kommt, dass es eigentlich nicht schlecht passt. Nur, ich weiß z.B. manche Punkte, die nicht so zufrieden stellend für mich sind und wo vielleicht durch die Kompetenzenbilanz verstärkt heraus gekommen ist, eben dass sich das auch bestätigt, dass das nicht unbedingt meine Stärke ist, die Tätigkeit, die ich mache.“ (T2_ID 321, Absatz 262).

2.3.8. Feedback-Gespräche mit dem Coach

Ergebnisse

Die Feedbackgespräche mit dem Coach werden von den TeilnehmerInnen beinahe ausschließlich als positiv bewertet. Nur ein geringer Prozentsatz von TeilnehmerInnen gibt keine Wertung zu dieser Frage ab (4,3%) und ein sehr geringer Anteil der TeilnehmerInnen beurteilt die Gespräche mit dem Coach als „negativ“ oder als „eher negativ“ (1,2%, 4 TeilnehmerInnen).

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kann ich nicht beurteilen	7	2,0	2,1	2,1
	positiv	295	85,8	87,8	89,9
	Eher positiv	30	8,7	8,9	98,8
	Eher negativ	2	0,6	0,6	99,4
	negativ	2	0,6	0,6	100,0
	gesamt	336	97,7	100,0	
Fehlend	System	8	2,3		
Gesamt		344	100,0		

Tab.20: Feedback-Gespräche mit dem Coach

Interpretation

Die Gespräche mit dem Coach werden von den TeilnehmerInnen, wie auch das Lebensprofil, als besonders zentrales Element der Kompetenzenbilanz wahrgenommen. Dieser Eindruck lässt sich auch durch die qualitativen Interviews belegen. Aus diesem Grund bieten die vorliegenden Daten wenig Raum zur Interpretation, da sie eine sehr eindeutig positive Wertung zeigen. Dennoch kann hinterfragt werden, welche Personen warum den Coaching-Gesprächen möglicherweise einen nicht uneingeschränkt positiven Nutzen zuschreiben.

Es sind dies möglicherweise Personen, die sich vom Coach ein stärkeres Eingreifen in den Prozess wünschen würden. Im Rahmen der Kompetenzenbilanz nimmt der Coach eine Rolle ein, die der TeilnehmerInnen nicht hierarchisch übergeordnet ist, so wie es bspw. in therapeutischen oder in anderen klassischen Beratungssettings der Fall ist. Die Aufgabe des Coaches besteht im Rahmen der Kompetenzenbilanz darin, die TeilnehmerInnen durch den Prozess zu leiten und durch geeignete Fragen das strukturierte Reflektieren über die eigene Biografie zu ermöglichen. Insofern wäre es inhaltlich unter Umständen angemessener vom Coach als „Prozessbegleiter“ zu sprechen. Näheres hierzu siehe Lang-von Wins & Triebel (2005a).

Einige wenige TeilnehmerInnen wünschen sich offenbar einen Coach, der nicht nur den Prozess begleitet, sondern auch von außen eine eindeutige Expertise dazu abgibt, über welche Kompetenzen der/die TeilnehmerIn verfügt und welche Kompetenzen sie weiterhin ausbilden muss.

„Er war sehr nett, aber ich hätte jemand gebraucht, der so energisch oder ein bisschen aggressiver, vehement, weil ich bin ich brauche Impulse, bin selber unsicher oder neige dazu, ab und zu passiv zu sein, dann ist gut, wenn ich jemanden habe, der einfach in die Gegenrichtung steuert, damit sich das ausgleicht.“ (T4_ID 2973, Absatz 149).

Der überwiegende Teil der TeilnehmerInnen schätzt jedoch gerade diese zurückgenommene Rolle des Coaches. Dies mitunter aus dem Grund, weil die TeilnehmerInnen die Kompetenzenbilanz nicht deshalb beginnen, weil sie eine Beratung wünschen, sondern dazu angeleitet werden wollen eine Standortbestimmung vorzunehmen.

„Sie hat versucht, das sehr neutral zu gestalten. Was ich sehr positiv empfunden habe.“ (T2_ID 2816, Absatz 97).

„Ja, Coachen ist einfach eine Begleitung für mich, jemand der nicht trainiert, sondern jemand, der mich begleitet auf irgend einem Weg. Oder irgendwo hin. Finde ich.“ (T2_ID 2698, Absatz 238).

Ein geringer Anteil von TeilnehmerInnen würde gerne den Coach kennen lernen bevor die Kompetenzenbilanz beginnt und somit selbst Einfluss auf die Auswahl eines Coaches, bzw. auf die Zuteilung zu diesem zu haben, auch wenn diese TeilnehmerInnen mit dem ihnen zugeteilten Coach schließlich ohne Einschränkung zufrieden war.

„Meine Erwartungshaltung war: der Coach, der mir zugeteilt ist, den lerne ich kennen. Das war irgendwie ... ja das steht jemand, das ist wer anderer, das war ... stört mich nicht, aber die Erwartungshaltung war irgendwo da. Diesen Erstkontakt da schon zu haben.“ (T2_ID 2802, Absatz 9).

Diese Anregung ist sicherlich aufzunehmen. Ein entsprechendes Vorgehen war jedoch bislang wegen des hohen TeilnehmerInnenaufkommens organisatorisch unmöglich. Nur äußerst vereinzelt ist es jedoch offenbar zu einer Zuteilung gekommen, die dem/der TeilnehmerIn nicht zugesagt hat.

„Aber ich war von Anfang, von dem ersten Gespräch mit der Frau Coach sehr begeistert und habe meinen Mann auch dazu, du musst das unbedingt machen, das ist ganz was Tolles. Und er hat sich auch ... er ist auch sehr offen für Sachen und das ... er hat sich dann auch gemeldet. Ich würde einmal sagen, er hat beim Coach nicht so das große Glück gehabt wie ich. Dass einfach die Gesprächsbasis besser da war.“ (T3_ID 252, Absatz 57).

Um nun auf die fast ausschließlich positiven Rückmeldungen zu den Coaches zurück zu kommen, seien nun noch einige Äußerungen wiedergegeben, anhand derer offenbar wird, dass der weit überwiegende Teil der TeilnehmerInnen die Gespräche mit dem Coach als sehr produktiv, intensiv und bereichernd empfinden.

„Ich habe mit meinem Coach sehr gut reden können. Das war echt sehr positiv. Es war auch gut, dass man mit jemand Außenstehenden geredet hat. Der das relativ neutral sieht und der auch eine neue Sichtweise einbringt.“ (T2_ID 2828, Absatz 125).

„Für mich war es eine sehr gute Anleitung, mich mit mir selbst zu beschäftigen. Mein Verhältnis mit meinem Coach war sehr gut.“ (T2_ID 2716, Absatz 213).

Auch langfristig bleiben insbesondere die Gespräche mit dem Coach in dominanter Erinnerung.

„Sehr positiv in Erinnerung habe ich die Gespräche mit der Coachin.“ (T4_ID 2795, Absatz 197).

Einige TeilnehmerInnen betonen auch, dass sich ihr Coach zum Teil weit über den verpflichtenden Rahmen engagiert habe.

„Ich habe das Gefühl gehabt, Sie hat sich engagiert und sich wirklich Gedanken gemacht und nicht einfach ihren Job gemacht.“ (T2_ID 2879, Absatz 229).

„Mein Coach war sehr engagiert. Und wir haben regelmäßig die zwei Stunden überzogen.“ (T2_ID 2716, Absatz 93).

„Die Frau XXX. Kann man sehr gut weiterempfehlen. Und sie hat mir mehr geholfen, als sie müsste.“ (T2_ID 2632, Absatz 29).

Wirkweisen

Wie bereits in Bezug auf die einzelnen Methoden aufgezeigt wurde, kann von diesen jeweils eine Wirkung angenommen werden, die durch die Gespräche mit dem Coach intensiviert und vertieft wird. Diese „vertiefenden Wirkungen“, die den einzelnen Methoden durch die Gespräche mit dem Coach verliehen werden, wurden bereits in den vorangegangenen Kapiteln im Detail besprochen. An dieser Stelle soll dargestellt werden, in welcher Weise das Gespräch für sich allein genommen eine Wirksamkeit für die TeilnehmerInnen entfalten kann; unabhängig davon, welche einzelnen Methoden hierbei in welchem der Coaching-Gespräche angewendet werden.²

Viele TeilnehmerInnen bringen zum Ausdruck, dass sie die Außenperspektive, die ihnen durch die Gespräche mit dem Coach zur Verfügung steht, als wirksam für die eigene Selbstreflexion empfinden.

„Da finde ich die Aufgabe des Coaches ganz wichtig. Weil einige Kompetenzen, die man hat, die sind für einen selber logisch. Für andere aber nicht. Genau das war für mich wichtig, dass die Fr. XXX nachgefragt hat oder auch von einer anderen Sichtweise gekommen ist. Um mich wieder auf neue Gedanken zu bringen.“ (T2_ID 2795, Absatz 109).

Bemerkenswert ist zudem, dass die TeilnehmerInnen die Rolle des Coaches zwar als wichtig bewerten, die Wirkung der Kompetenzenbilanz aber zum großen Teil nicht allein von den Gesprächen mit dem Coach abhängig machen. Diese Rolle des Coaches ist, ganz im Sinne dessen, wie sie dem Coach durch die Kompetenzenbilanz auch zugedacht ist, die eines Prozessbegleiters. Die TeilnehmerInnen profitieren also von der Zusammenarbeit mit dem Coach, sie sind auf die Rückmeldung und Anleitung durch den Coach angewiesen, sie fühlen sich jedoch selbst ebenfalls zuständig für den Prozess, so dass das Ergebnis der Kompetenzenbilanz nicht ausschließlich vom Coach oder der Beziehung zu diesem abhängig ist.

„Nein, von der Verteilung her bin ich richtig gelegen. Ich hatte schon den Hauptteil der Arbeit und der Coach kitzelt noch ein bisschen. Es war doch recht zeitintensiv. Wenn man es gut gemacht hat, so 4 Stunden immer dazwischen Hausaufgaben habe ich schon gebraucht. Aber es hat sich rentiert, man tut es für sich selber.“ (T2_ID 2946, Absatz 13).

Nicht nur in der nachträglichen Beurteilung schätzen die meisten TeilnehmerInnen die Rolle des Coaches zumeist als die eines Begleiters ein, sondern sie beginnen die Kompetenzenbi-

² Selbstverständlich ließe sich zu diesem Punkt eine Unzahl von Veröffentlichungen heranziehen, die die jeweiligen Wirkungen von Beratungsgesprächen theoretisch untermauern würden. Wir wollen jedoch hier, wie auch in den anderen Teilen dieses Evaluationsberichtes möglichst nahe an den vorliegenden Daten bleiben und nur dann auf weiterführende Literatur verweisen, wenn dies unvermeidlich erscheint. Dieses Vorgehen soll der allgemeinen Verständlichkeit förderlich sein und diesen Bericht auch für die nicht professionelle Leserschaft inhaltlich zugänglich machen.

lanz auch mit eben dieser Rollenerwartung bzgl. des Coaches und des eigenen Beitrags zum Ergebnis??.

„Ich erwarte mir, dass er mich begleitet in der Zeit. Diese 3 Termine. Dass er Impulse setzt und einfach nachgräbt. Vielleicht, wenn von mir was kommt, was ich gar nicht so wichtig nehme, dass er mich auf das hinweist: schau mal da genau hin. So in der Art.“ (T1_ID 2771, Absatz 141).

„Ich glaube, dass es schon mehr an mir liegen muss. Der Coach wird halt ein paar Sachen erkennen können. Aber nicht mehr. Und er hat vielleicht auch eine Arbeit, aber vielleicht eine andere.“ (T1_ID 2760, Absatz 37).

Zudem wird betont, dass ein insistierendes Hinterfragen durch die Coaches als sinnvoll empfunden wird, um die einzelnen Schritte der Kompetenzenbilanz nicht oberflächlich abzuhandeln.

„Da war ich froh, dass ich meine Coachin gehabt habe. Ich hätte es nicht so genau auseinander dröseln können, was ist eine fachliche oder eine personale Kompetenz. Da bin ich froh gewesen, dass ich das nicht alleine gemacht habe.“ (T2_ID 2872, Absatz 53).

Hiermit bestätigt sich, dass die Rolle der Coaches zum einen als die eines Prozessbegleiters zu verstehen ist, der die Methodik und die Denkweise der Kompetenzenbilanz den TeilnehmerInnen soweit nahe bringt, dass sie mit den Inhalten eigenständig weiterdenken und -arbeiten können. Zum anderen wird der Coach als Gesprächspartner verstanden, durch dessen Außensicht eine intensive Selbstreflexion möglich wird.

2.3.9. Erarbeiten von Zielen

Ergebnisse

Obwohl für das Erarbeiten von Zielen in der Kompetenzenbilanz ein eigenes Arbeitsblatt vorgesehen ist, wurde dieser Arbeitsschritt nicht wie die meisten anderen Methoden der Kompetenzenbilanz durch eine direkte Frage erhoben. Statt eine Zufriedenheitsmessung durchzuführen, wurde entschieden abzufragen, ob die TeilnehmerInnen tatsächlich Ziele erarbeitet haben und für wie schwierig und realistisch sie diese Ziele halten. In den Fragebögen wurde erhoben, ob bzw. in welchem Maße sie ihre Ziele inzwischen erreicht haben. Statt einer Zufriedenheitsmessung wurde also eine verhaltensbezogene Messung vorgenommen, die für das Thema Ziele als valide im Sinne dessen, was mit der Kompetenzenbilanz erreicht werden soll, erachtet wurde. Aus diesem Grund wird in Bezug auf die Zufriedenheit an dieser Stelle lediglich auf die Ergebnisse der qualitativen Studie verwiesen. Die quantitativen Daten zur Zielerreichung finden sich im Kapitel über die Wirkungen und Folgen der Kompetenzenbilanz. Aus den folgenden Tabellen gehen die Daten hervor, die zum Zeitpunkt T2 erhoben wurden. Sie beziehen sich darauf, ob die TeilnehmerInnen in der Kompetenzenbilanz Ziele erarbeitet haben, für wie realistisch und schwer erreichbar sie diese halten und ob sie mit anderen Personen über ihre Ziele gesprochen haben. Da wir im Längsschnitt auch überprüfen

möchten, in welchem Ausmaß die TeilnehmerInnen ihre Ziele erreicht haben, wurde an dieser Stelle die Längsschnitt-Stichprobe von 104 Personen gewählt.

N=104	Ziel 1	Ziel 2	Ziel 3
N	86	68	36
%	83,5%	66,02%	34,95%

Tab.21: Anzahl und Prozentsatz der Personen, die ein, zwei oder drei Ziele erarbeitet haben

Die Frage nach den Zielen wurde offen formuliert, so dass die TeilnehmerInnen die Möglichkeit hatten ihre Ziele konkret zu benennen. Hierbei ging es nicht so sehr um die Inhalte der Ziele, sondern vielmehr darum sicher zu stellen, dass die TeilnehmerInnen nicht bloß „behaupten“ sie hätten Ziele erarbeitet, ohne diese tatsächlich reproduzieren zu können. In der weiteren Auswertung kann möglicherweise noch untersucht werden, ob die Inhalte der Ziele in Interaktion mit anderen Variablen stehen.

Außerdem wurde erhoben, für wie realistisch die TeilnehmerInnen ihre Ziele unmittelbar nach der Kompetenzenbilanz halten, als wie schwer erreichbar sie diese einschätzen und ob sie über die erarbeiteten Ziele bereits mit anderen Personen gesprochen haben. Diese letzte Frage wurde gestellt, um ein verhaltensrelevantes Maß für die Wichtigkeit der Ziele zu erhalten.

Die dem zugrunde liegende Hypothese geht davon aus, dass den TeilnehmerInnen, die mit anderen Personen über ihre Ziele gesprochen haben, diese Ziele wichtiger sind als jene TeilnehmerInnen, die dies nicht getan haben. Ein Blick in die Daten bestätigt diese Annahme, da die TeilnehmerInnen jeweils über das erstgenannte Ziel am häufigsten mit anderen Personen gesprochen haben und reziprok über das am wenigsten wichtige, dritte Ziel mit den wenigsten Personen gesprochen haben.

Im Folgenden die genauen Daten zu den einzelnen Fragen:

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	vollkommen realistisch	56	53,8	65,9
	eher realistisch	27	26,0	31,8
	eher unrealistisch	2	1,9	2,4
	vollkommen unrealistisch	0,0	0,0	0,0
	gesamt	85	81,7	100,0
Fehlend	System	19	18,3	
Gesamt		104	100,0	

Tab.22: Für wie realistisch halten Sie Ziel 1?

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	vollkommen realistisch	46	44,2	67,6
	eher realistisch	22	21,2	32,4
	eher unrealistisch	0,0	0,0	0,0
	vollkommen unrealistisch	0,0	0,0	0,0
	gesamt	68	65,4	100,0
Fehlend	System	36	34,6	
Gesamt		104	100,0	

Tab.23.: Für wie realistisch halten Sie Ziel 2?

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	vollkommen realistisch	23	22,1	62,2
	eher realistisch	11	10,6	29,7
	eher unrealistisch	3	2,9	8,1
	vollkommen unrealistisch	0,0	0,0	0,0
	gesamt	37	35,6	100,0
Fehlend	System	67	64,4	
Gesamt		104	100,0	

Tab.24: Für wie realistisch halten Sie Ziel 3?

		Häufig- keit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr schwer	8	7,7	9,6	9,6
	eher schwer	39	37,5	47,0	56,6
	eher einfach	29	27,9	33,7	90,4
	sehr einfach	8	7,7	9,6	100,0
	gesamt	83	80,8	100,0	
Fehlend	System	20	19,2		
Gesamt		104	100,0		

Tab.25: Wie schwierig glauben Sie wird es sein, Ziel 1 zu erreichen?

		Häufig- keit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr schwer	5	4,8	7,6	7,6
	eher schwer	31	29,8	47,0	54,5
	eher einfach	26	25,0	39,4	93,9
	sehr einfach	4	3,8	6,1	100,0
	gesamt	66	63,5	100,0	
Fehlend	System	38	36,5		
Gesamt		104	100,0		

Tab.26: Wie schwierig glauben Sie wird es sein, Ziel 2 zu erreichen?

		Häufig- keit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr schwer	5	4,8	13,5	13,5
	eher schwer	16	15,4	43,2	56,8
	eher einfach	12	11,5	32,4	89,2
	sehr einfach	4	3,8	10,8	100,0
	gesamt	37	35,6	100,0	
Fehlend	System	67	64,4		
Gesamt		104	100,0		

Tab.27: Wie schwierig glauben Sie wird es sein, Ziel 3 zu erreichen?

		Häufig- keit	Prozent
Gültig	ja	69	66,3
Fehlend	System	35	33,7
Gesamt		104	100,0

Tab.28: Haben Sie über Ziel 1 bereits mit anderen Personen gesprochen?

	Häufig- keit	Prozent
Gültig ja	52	50,0
Fehlend System	52	50,0
Gesamt	104	100,0

Tab.29: Haben Sie über Ziel 2 bereits mit anderen Personen gesprochen?

	Häufig- keit	Prozent
Gültig ja	27	26,0
Fehlend System	77	74,0
Gesamt	104	100,0

Tab.30: Haben Sie über Ziel 3 bereits mit anderen Personen gesprochen?

Interpretation

Aus den quantitativen Daten geht hervor, dass nicht alle TeilnehmerInnen im Rahmen der Kompetenzenbilanz ein oder mehrere Ziele erarbeitet haben. Häufig deshalb, weil sie in ihrer momentanen Situation keinen Bedarf sehen, sich ein konkretes Ziel oder gar mehrere Ziele zu setzen.

„Ich habe momentan keine Ziele und das ist ein bisschen blöd, weil die Zielerarbeit jetzt ausarbeiten ... ich habe gesagt, ich schicke ihr das. Wenn ich sag, soweit bin ich, jetzt kann ich darüber nachdenken, jetzt mache ich das. Dann schicke ich es per e-Mail.“ (T2_ID 2623, Absatz 25).

„Was will ich erreichen, wer kann mir helfen. Das habe ich nicht gemacht. Da habe ich gesagt, das bringt jetzt nichts. Weil ich jetzt kein Ziel vor meinen Augen habe.“ (T2_ID 2623, Absatz 137).

Für diese TeilnehmerInnen besteht der Wert der Kompetenzenbilanz in der Selbstreflexion und in verschiedenen anderen Effekten; nicht aber darin, dass im Rahmen der Kompetenzenbilanz handlungsrelevante Ergebnisse erarbeitet werden sollen, an denen die TeilnehmerInnen im Anschluss weiterarbeiten sollten oder wollten.

Einige TeilnehmerInnen weisen darauf hin, dass für die Arbeit an den Zielen im dritten Coaching-Gespräch zu wenig Zeit zur Verfügung steht.

„Vielleicht grad deshalb, weil ich beim letzten Gespräch irgendwo das Gefühl gehabt habe, es ist wenig Zeit oder Platz für die ... ich glaube, das grundlegende Ziel ist ja die Zielsetzung und ein gewisser Plan ...“ (T2_ID 321, Absatz 177).

„Also, das kann man ruhig am Anfang machen. Weil ganz zum Schluss, das kommt ja ganz zum Schluss beim letzten Gespräch und da ist fast ein bisschen zu wenig Zeit für das. Weil es doch meiner Meinung nach ein wichtiger Punkt ist. Und das hätte man gleich am Anfang schon hinein packen können.“ (T2_ID 512, Absatz 58).

Der überwiegenden Anzahl von TeilnehmerInnen scheint die Erarbeitung eines Ziels wichtig zu sein (siehe Erwartungen an die Kompetenzenbilanz). Aus der Tatsache, dass der überwiegende Anteil von TeilnehmerInnen auch Ziele erarbeitet hat können wir, ebenso wie aus den Interviewäußerungen, lesen, dass die TeilnehmerInnen mit diesem Teil der Kompetenzenbilanz ebenfalls sehr zufrieden sind.

„Ja, wir haben es gemeinsam erarbeitet. Mein Coach hat mich immer so befragt und ich habe das Gefühl gehabt, er versucht sich in meine Situation hinein zu versetzen und was mich interessiert und was ich gerne möchte und hat das dann eigenständig ausformuliert und das hat mir sehr gut gefallen.“ (T2_ID 2987, Absatz 81).

Wirkweisen

Das Erarbeiten von Zielen wird, wie wir im vorangegangenen Abschnitt gesehen haben, von den TeilnehmerInnen offenbar als unterschiedlich wichtig bewertet. Die TeilnehmerInnen, die Ziele erarbeitet haben, sind mit dem in der Kompetenzenbilanz vorgeschlagenen Vorgehen sehr zufrieden. Es ergeben sich unterschiedliche Effekte aus der Arbeit an den Zielen:

Einige TeilnehmerInnen berichten davon, dass das bloße Formulieren von Zielen für sie einen Motivationseffekt hat.

„Und ich denke, wenn ich ein Ziel habe, dann erreiche ich es auch. Vielleicht ist es nicht der nächste Job, sondern der übernächste. Ich werde mich informieren, was es genau alles braucht. Wenn ich ein Ziel habe, dann ist es einfach, dann ist es schon die halbe Miete.“ (T2_ID 2872, Absatz 13).

Daneben gibt es auch viele TeilnehmerInnen, die durch die Kompetenzenbilanz eine Bestätigung dessen suchen, was sie sich selbst ohnehin als Ziel gesetzt hatten.

„Um einfach ein bisschen mehr Sicherheit zu haben und einfach zu schauen. Das, was ich mir selber schon überlegt habe, macht das aus dem Ganzen heraus auch Sinn. Ist das stimmig, ist die Richtung gut für mich, passt das? Und das hat es für mich gebra“ (T2_ID 2831, Absatz 5).

Eine dritte Gruppe von TeilnehmerInnen sieht den Nutzen der Arbeit an den Zielen vor allem darin, die vor ihnen liegenden Aufgaben zeitlich und inhaltlich mit Hilfe des Arbeitsblatts so zu strukturieren, dass ihnen schwierige Aufgaben nun bewältigbar erscheinen. Es sind also nicht so sehr neue Ziele erarbeitet worden, als vielmehr in der Kompetenzenbilanz ein Aktionsplan bzgl. ohnehin bestehender Ziele entstanden ist.

„Vom Aktionsplan her kann man sagen, dass es wesentlich besser strukturiert ist. Von dem her, dass ich anders plane, dass ich dran gehe und das ist schwer zu trennen in meiner Phase. Ich hätte es notgedrungen sowieso machen müssen. Aber durch die Kompetenzenbilanz bin ich motivierter und hat es mehr Form angenommen.“ (T2_ID 2835, Absatz 41).

„Frage:

Das heißt, die grundsätzlichen Ziele haben sich nicht geändert?

Teilnehmer:

Nein. Vielleicht, wie komme ich dahin? Wie gehe ich auf die Ziele zu?"

(T2_ID 2716, Absatz 50-53).

Eher vereinzelt berichten TeilnehmerInnen davon, durch die Kompetenzenbilanz auf ganz neue Ideen gekommen zu sein.

„... ein paar neue Ideen sind zufällig entstanden. Es hat sich so ergeben, das eine ergibt immer das nächste, man redet mit jemand darüber und dann ... das hat es gebracht.“

(T2_ID 2760, Absatz 62).

Manche TeilnehmerInnen meinen/berichten, insbesondere wohl die, die angeben im Rahmen der Kompetenzenbilanz nicht zu einer ausführlichen Ausarbeitung von Zielen gekommen zu sein, dass sie durch die Kompetenzenbilanz einen „Anstoß“ erhalten hätten und im Anschluss an die Kompetenzenbilanz eigenständig über weitere Ziele nachdenken wollten.

„Ich habe schon eine Richtung gehabt. Kein konkretes Modell, nur eine Richtung, wo ich gedacht habe, das würde mich interessieren. Und das könnte ich mir vorstellen, in die Richtung zu gehen.“ (T2_ID 2831, Absatz 9).

„Ich bin ziemlich orientierungslos hergekommen, jetzt so ganz 100% meiner Ziele kann ich immer noch nicht definieren. Die Kompetenzenbilanz hat mir sicher geholfen, zu zeigen, wo ich hin tendiere. Und was für mich in Frage kommt, einfach durch die Selbstreflexion bin ich auf viel drauf gekommen. Aber so ganz im Klaren bin ich mir nicht, da muss ich erst besser nachdenken drüber. Oder noch einmal nachdenken.“ (T2_ID 2828, Absatz 5).

Es ist bislang offen, ob diese TeilnehmerInnen tatsächlich eigenständig an einer Ausarbeitung von Zielen weitergearbeitet haben. Es ist anzunehmen, dass die Kompetenzenbilanz bei jenen Personen größere nachhaltige Effekte bewirken kann, mit denen innerhalb des Rahmens der Kompetenzenbilanz konkrete Ziele vereinbart worden sind, als bei jenen, die die Kompetenzenbilanz ohne einen konkreten Aktionsplan abschließen. Zur weiteren Wirkweise der Ziele siehe auch das nächste Kapitel, in dem es darum geht, ob die TeilnehmerInnen ihre Ziele auch tatsächlich erreicht haben.

Bei den TeilnehmerInnen, die die Erreichung ihrer Ziele für nicht wahrscheinlich halten, fällt auf, dass diese häufig äußere (z.B. „Weiterbildung ist zu teuer“), bzw. kontextuelle Faktoren (z.B. „zu wenig Zeit“) hierfür verantwortlich machen.

„Das ist in meiner Situation eben ein bisschen schwierig. Die Ziele haben sich nicht weiter verändert oder vertieft. Weil das ja bei mir sehr abhängig ist von meiner privaten Situation. Ich mache das step by step. Dass ich sage, ich mache das jetzt fertig und dann schaue ich, wie die private Situation ist mit Kindern. Auch finanziell.“ (T2_ID 2698, Absatz 29).

Es ist zu überlegen, auf welche Weise gerade diese umgebenden Bedingungen der TeilnehmerInnen in die Arbeit an den Zielen einbezogen werden können aber auch wie weit die

Kompetenzenbilanz dafür geeignet sein kann, die TeilnehmerInnen dazu zu befähigen an diesen systemischen Bedingungen etwas zu verändern – oder ob dies unter Umständen eine Überforderung des Prozesses darstellen würde.

2.3.10. Erreichen von Zielen

Ergebnisse

Wie bereits erwähnt wurde darauf Wert gelegt, nicht so sehr die subjektive Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit dem Erarbeiten der Ziele zu erfragen, als vielmehr konkret in Erfahrung zu bringen, ob die TeilnehmerInnen in der Erreichung ihrer einzelnen Ziele vorangekommen sind. Hierzu wurde eine fünfstufige Skala verwendet, auf der die TeilnehmerInnen zu der Aussage „Ich habe mein wichtigstes (bzw. zweit- oder dritt wichtigstes) Ziel erreicht“ antworten sollten. Die Skala reicht von 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 = „stimme voll und ganz zu“.

Die Ergebnisse dieser zu T4 gestellten Frage finden sich im Folgenden:

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme überhaupt nicht zu	13	12,5	13,1
	stimme eher nicht zu	11	10,6	24,2
	teils-/teils	25	24,0	49,5
	stimme eher zu	32	30,8	81,8
	stimme voll und ganz zu	18	17,3	100,0
	Gesamt	99	95,2	100,0
Fehlend	System	5	4,8	
Gesamt		104	100,0	

Tab.31: Ich habe mein wichtigstes Ziel erreicht (Mittelwert 3,31)

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme überhaupt nicht zu	13	12,5	14,8
	stimme eher nicht zu	11	10,6	27,3
	teils-/teils	31	29,8	62,5
	stimme eher zu	28	26,9	94,3
	stimme voll und ganz zu	5	4,8	100,0
	Gesamt	88	84,6	100,0
Fehlend	System	16	15,4	
Gesamt		104	100,0	

Tab.32: Ich habe mein zweitwichtigstes Ziel erreicht (Mittelwert 3,01)

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme überhaupt nicht zu	19	18,3	22,6
	stimme eher nicht zu	14	13,5	39,3
	teils-/teils	28	26,9	72,6
	stimme eher zu	16	15,4	91,7
	stimme voll und ganz zu	7	6,7	100,0
	Gesamt	84	80,8	100,0
Fehlend	System	20	19,2	
Gesamt		104	104	

Tab.33: Ich habe mein drittwichtigstes Ziel erreicht (Mittelwert 2,74)

Interpretation

Wenn wir die oben dargestellten Ergebnisse inhaltlich beschreiben/interpretieren wollen, so können wir sagen, dass knapp 50% der TeilnehmerInnen ihr wichtigstes Ziel entweder erreicht haben, oder zumindest einen bedeutenden Schritt hin zur Erreichung ihres Ziels getan haben. Ein Viertel der TeilnehmerInnen gibt ein „teils-/teils“ an und ein weiteres Viertel der TeilnehmerInnen scheint keinen oder kaum einen bedeutsamen Schritt in Richtung zur Erreichung des wichtigsten Ziels getan zu haben. Bei den weiteren beiden Zielen verschieben sich die Daten dahingehend, dass die TeilnehmerInnen jeweils weniger weit in der Bearbeitung ihrer Ziele gekommen sind, je unwichtiger ihnen das jeweilige Ziel ist.

Dieser Trend spiegelt sich auch in den Mittelwerten der einzelnen Skalen wieder. Auch hier können wir erkennen, dass die Zielerreichung der TeilnehmerInnen mit abnehmender Wichtigkeit unwahrscheinlicher wird. So liegt der Mittelwert des wichtigsten Ziels bei 3,31 (die Erreichung ist also eher wahrscheinlich), beim drittwichtigsten Ziel bei 2,74 (die Erreichung ist also eher unwahrscheinlich). Wir können also von einer gewissen Streuung dieser Ergebnisse sprechen. Auffällig ist also, dass die Personen wichtigere Ziele eher erreichen als unwichtigere Ziele.

Vergleichen wir die Daten zur Zielerreichung mit der Einschätzung der Schwierigkeit, so sehen wir, dass das wichtigste Ziel von den TeilnehmerInnen als am Schwierigsten, jedoch auch als am Realistischsten zu erreichen eingeschätzt wurde. In Kombination mit den Daten darüber, inwieweit die TeilnehmerInnen ihre Ziele tatsächlich erreicht haben, weist dies darauf hin, dass nicht so sehr die Schwierigkeit eine Auswirkung auf die Erreichbarkeit der Ziele hat, sondern eher die Zielbindung, also die Motivation der TeilnehmerInnen. Kurz gesagt: je wichtiger den TeilnehmerInnen ein Ziel ist, desto eher erreichen sie es – ob dieses Ziel schwierig zu erreichen ist oder nicht, spielt dabei eine untergeordnete Rolle – womit wir bereits bei den Wirkweisen der Zielerbeit wären.

Halten wir jedoch an dieser Stelle für den Prozess der Kompetenzenbilanz folgendes fest: nicht so sehr die Tatsache, dass ein Ziel erarbeitet wird scheint für die Kompetenzenbilanz, bzw. für die Umsetzung von Zielen wesentlich zu sein, sondern eher ob ein wichtiges Ziel erarbeitet werden konnte. Die Qualität ist also wesentlich wichtiger als die Quantität.

Wie sehen jedoch auch, dass TeilnehmerInnen, die kein Ziel im Rahmen der Kompetenzenbilanz erarbeitet haben, bspw. weil ihnen dieser Aspekt der Kompetenzenbilanz zunächst weniger wichtig erschien, später zwar immer noch zufrieden mit dem Prozess sind, jedoch bedauern einige diesen Schritt nicht ausführlich und tiefgehend erarbeitet zu haben.

„Ich habe nicht so sehr damals konkrete Ziele formuliert. Das war eigentlich das, das was ich mir vielleicht ein bisschen mehr erwartet habe auch und was aber nicht stattgefunden hat.“

Dass eigentlich konkret, dass man sagt, ich setze mir dieses oder jenes Ziel oder da soll ... oder halt einfach was zu verändern geben." (T3_ID 321, Absatz 46).

Wirkweisen

Auch hier sind es die qualitativen Interviews, aus denen wir erfahren, welche Ziele von den TeilnehmerInnen erreicht worden sind, oder woran es gelegen haben mag, dass Ziele nicht umgesetzt werden konnten. Wie wir gesehen haben, erarbeiten nicht alle TeilnehmerInnen ein konkretes Ziel im Rahmen der Kompetenzenbilanz. Wenn wir uns ansehen, wie viele TeilnehmerInnen mit anderen Personen über ihre Ziele sprechen, stellen wir fest, dass etwa zwei Drittel der TeilnehmerInnen mindestens ein Ziel erarbeitet hat, über das sie mit anderen Personen spricht, das ihnen also auch wichtig ist.

Die Hindernisse bei der Erreichung von Zielen können wir ausgehend von den Daten und den qualitativen Interviews einerseits in der Motivation der TeilnehmerInnen sehen, andererseits gibt es auch viele TeilnehmerInnen, die von äußeren Hindernissen, wie „zu wenig Zeit“ oder „zu wenig Geld“ sprechen.

„Ja, das ist leider einfach finanziell nicht möglich. Das tut mir schon ein bisschen leid, aber andererseits denke ich mir, das hat jetzt Priorität, aber es tut mir sicher leid, dass es jetzt aus dem Finanziellen nicht möglich ist. Dass das eigentlich der Hemmfaktor ist. Man sagt zwar immer, Geld, das braucht man nicht, aber in der Hinsicht braucht man es schon.“ (T4_ID 2879, Absatz 21).

„Aber eines der Ziele war, dass ich mich sozial mehr engagiere, da hat sich überhaupt nichts getan. Nicht, dass mich das nicht interessieren täte, aber es fehlt einfach die Zeit.“ (T4_ID 2987, Absatz 14).

Auch diese Aspekte könnten freilich bei der weiteren Entwicklung der Kompetenzenbilanz mit aufgenommen werden. Die Zielarbeit sollte sich also noch mehr als bisher mit den Kontext- und Systemvariablen beschäftigen, die eine Erreichung der individuellen Ziele der TeilnehmerInnen nicht selten behindern.

Auf der anderen Seite finden wir in den qualitativen Interviews auch zahlreiche Hinweise darauf, in welcher Weise TeilnehmerInnen ihre Ziele tatsächlich umgesetzt haben. Wir haben im Kapitel über die Erarbeitung von Zielen bereits festgestellt, dass Ziele von den TeilnehmerInnen in verschiedener Hinsicht definiert worden sind. Während manche TeilnehmerInnen durch die Kompetenzenbilanz eine Bestätigung ihres Ziels suchen, gibt es andere, die durch die Kompetenzenbilanz zu ganz neuen Zielen gelangen und auch solche, die die Zielarbeit eher als Planung von ohnehin vor ihnen liegenden nächsten Schritten (wie z.B. eine bevorstehende Prüfung) auffassen.

Wir wollen uns im Folgenden einige Interviewstellen ansehen, die einen Einblick geben, in welcher Weise die TeilnehmerInnen über die Erreichung ihrer Ziele berichten.

Ein Beispiel für eine fundamentale Veränderung einer Person:

„InterviewerIn:

Sie haben mir erzählt, dass Sie einerseits von der Hebammenarbeit in die Intensivpflege wechseln wollen oder könnten. Dass Sie gerne mit Ihrem Mann Seminaraktivitäten aufnehmen würden und dass Sie einen Computerkurs ins Auge gefasst haben. Wenn man gar keine Zeit hat, dann tut man es nicht. Dass Sie auch gerne wieder ein intellektuell anregendes Umfeld suchen würden. Ansonsten haben wir darüber geredet, dass Sie sehr viel nachdenken und sehr viel reflektieren, darüber sprechen. Dass es aber an der Umsetzung mangelt. Von den Zielen, ich weiß nicht, sind da noch welche relevant oder hat sich alles verändert?

Teilnehmerin:

Alles umgesetzt.“ (T3_ID 194, Absatz 7-9).

Mehrere TeilnehmerInnen erarbeiten in der Kompetenzenbilanz (wie bereits oben dargestellt) nicht so sehr ein neues Ziel, das eine größere Veränderung nach sich ziehen würde, sondern sie nutzen die Möglichkeit einen Aktionsplan für normativ vor ihnen liegende Ziele (wie z.B. Prüfungen) zu erstellen.

„Mein erstes Ziel war das, dass ich das zum Abschluss bringe. Da bin ich kurz vor der drittletzten Prüfung gestanden, die ist jetzt hinter mir. Jetzt konzentriere ich mich auf die letzte Prüfung in einem halben Jahr. Das ist mein 1. Ziel, dass ich das schaffe.“ (T3_ID 2698, Absatz 33).

Für viele TeilnehmerInnen stellt sich die Erarbeitung von Zielen auch im Nachhinein als Einstieg heraus, von dem aus sich die Ziele im Anschluss an die Kompetenzenbilanz akzentuiert verschieben. Das grobe Ziel wurde also in der Kompetenzenbilanz erarbeitet. Die konkrete Umsetzung oder auch die weitere Reflexion erfordern jedoch Zielkorrekturen von den TeilnehmerInnen.

„Und eine Option hat sich einfach heraus kristallisiert in den letzten 2 Monaten. Und das ist die, dass ich eben im Herbst wieder zum Unterrichten anfangen, in 14 Tagen und nebenbei, nicht die ursprünglich geplante Arbeit als Moderatorin, sondern im redaktionellen Teil mitarbeite. Und das ist jetzt grad im Aufbau. Ich habe noch keinen fixen Vertrag, aber einfach mal mit zu gehen, rein zu schnuppern und dann wird man sehen, ob mir das liegt. Ob es wirklich das ist, was ich mir vorstelle.“ (T3_ID 2795, Absatz 5).³

³ Für weitere Beispiele bzgl. der Zielerreichung der TeilnehmerInnen siehe auch das Kapitel 3.5.2. zur beruflichen Belastetheit der TeilnehmerInnen.

2.3.11. Schriftliche Bilanz

Vorbemerkung

Die Zufriedenheit mit der schriftlichen Kompetenzenbilanz, bzw. die Einschätzung des Nutzens der schriftlichen Kompetenzenbilanz wurde noch nicht im Fragebogen T2 erhoben, da die TeilnehmerInnen zu diesem Zeitpunkt in der Regel allenfalls eine erste Version der schriftlichen Kompetenzenbilanz zu Gesicht bekommen haben. Aus diesem Grund berechnen wir an dieser Stelle die Ergebnisse aus der Längsschnittstichprobe zum Zeitpunkt T4 (N=103).

Im Fragebogen wurde die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen erfragt und zudem, ob die TeilnehmerInnen die schriftliche Bilanz bislang nutzen konnten, bzw. vorhaben diese zu nutzen. Darüber hinaus wurde die schriftliche Kompetenzenbilanz auch in der qualitativen Evaluation thematisiert.

Im Folgenden ein Auszug aus dem Fragebogen:

Wie zufrieden sind Sie mit den einzelnen Bestandteilen der schriftlichen Kompetenzbilanz?

sehr zufrieden eher zufrieden eher unzufrieden sehr unzufrieden

Werdegang
Anforderungen
Person, Werte, ...
Kompetenzbeschreibungen

Zu welchem Zweck haben Sie die schriftliche Kompetenzbilanz bereits eingesetzt?

Bewerbungsunterlagen beigelegt
zur Gestaltung der Bewerbungsunterlagen herangezogen
als Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch
sonstiges: _____
gar nicht

Zu welchem Zweck haben Sie vor, das Zertifikat einzusetzen? „Ich werde die schriftliche Kompetenzbilanz ...“

„...Bewerbungsunterlagen beilegen“
„...zur Gestaltung der Bewerbungsunterlagen heranziehen.“
„...als Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche nutzen.“
sonstiges: _____
„...gar nicht nutzen.“

Tab.34: Auszug aus dem Fragebogen (Zufriedenheit mit der schriftlichen Kompetenzbilanz und Einschätzung des Nutzens)

Ergebnisse

Aus den folgenden Tabellen gehen die quantitativen Ergebnisse der Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit den einzelnen Teilen der schriftlichen Kompetenzbilanz hervor.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	58	56,3	58,6	58,6
	eher zufrieden	34	33,0	34,3	92,9
	eher unzufrieden	5	4,9	5,1	98,0
	sehr unzufrieden	2	1,9	2,0	100,0
	gesamt	99	96,1	100,0	
Fehlend	System	4	3,9		
Gesamt		103	100,0		

Tab.35: Werdegang

		Häufig- keit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	54	52,4	54,5	54,5
	eher zufrieden	36	35,0	36,4	90,9
	eher unzufrie- den	7	6,8	7,1	98,0
	sehr unzufrie- den	2	1,9	2,0	100,0
	gesamt	99	96,1	100,0	
Fehlend	System	4	3,9		
Gesamt		103	100,0		

Tab.36: Anforderungen

		Häufig- keit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	62	60,2	62,0	62,0
	eher zufrieden	31	30,1	31,0	93,0
	eher unzufrie- den	5	4,9	5,0	98,0
	sehr unzufrie- den	2	1,9	2,0	100,0
	gesamt	100	97,1	100,0	
Fehlend	System	3	2,9		
Gesamt		103	100,0		

Tab.37: Person, Werte, ...

		Häufig- keit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	61	59,2	61,0	61,0
	eher zufrieden	30	29,1	30,0	91,0
	eher unzufrie- den	7	6,8	7,0	98,0
	sehr unzufrie- den	2	1,9	2,0	100,0
	gesamt	100	97,1	100,0	
Fehlend	System	3	2,9		
Gesamt		103	100,0		

Tab.38: Kompetenzbeschreibungen

Die unten stehenden Tabellen geben die Ergebnisse der Nutzenbeurteilung der schriftlichen Kompetenzenbilanz wieder. Da bei dieser Frage Mehrfachantworten möglich waren, können Prozentzahlen über 100% zustande kommen.

Bewerbungsunterlagen beilegen	9,7%
zur Gestaltung der Bewerbungsunterlagen heranziehen	25,2%
als Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch	25,2%
gar nicht	42,7%

Tab.39: Tatsächlicher Einsatz der Kompetenzenbilanz

Bewerbungsunterlagen beilegen	11,7%
zur Gestaltung der Bewerbungsunterlagen heranziehen	38,8%
als Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch	43,7%
gar nicht	16,5%

Tab.40: Geplanter Einsatz der Kompetenzenbilanz

Die offenen Fragen zur „sonstigen“ Verwendung der schriftlichen Kompetenzenbilanz haben sich ebenfalls zum Teil als ergiebig für eine Auswertung erwiesen. Während ein Teil der TeilnehmerInnen angibt die schriftliche Bilanz für Gespräche bspw. mit dem/der Vorgesetzten genutzt zu haben oder nutzen zu wollen, geben viele TeilnehmerInnen an, die schriftliche Bilanz nur für sich „persönlich“ nutzen zu wollen, oder auch als Mittel zur Reflexion oder Eigenmotivation zu verwenden. Dieser Eindruck bestätigt sich auch in den qualitativen Interviews. Weiteres dazu in den folgenden Abschnitten zu Interpretation und Wirkweisen der schriftlichen Kompetenzenbilanz.

Interpretation

Die vorliegenden Zahlen zur Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit der schriftlichen Kompetenzenbilanz deuten darauf hin, dass der Nutzenaspekt des schriftlichen Zertifikates für einen beträchtlichen Teil der TeilnehmerInnen nicht klar erkennbar ist. So haben 16,5% der TeilnehmerInnen nicht vor, das Zertifikat in irgendeiner Weise einzusetzen. 42,7% haben das Zertifikat nach 6 Monaten noch nicht „eingesetzt“. Dies mag daran liegen, dass sich nur ein Teil der Personen überhaupt in einem Bewerbungsprozess befindet. Zu bedenken ist jedoch, dass auch Personen, die nicht in ein Bewerbungsverfahren involviert sind, einen Nutzen vom

Zertifikat haben sollten, der klar zu definieren wäre und somit den TeilnehmerInnen leichter zu kommunizieren sein könnte.

Einige TeilnehmerInnen verweisen darauf, dass sie sich von den Coaches und vom Zertifikat konkretere Hinweise darüber erhoffen würden, in welche Richtung sie sich weiterentwickeln sollten.

Auch von den Zufriedenheitszahlen her schneidet die schriftliche Bilanz wesentlich weniger gut ab als die übrigen Teile der Kompetenzenbilanz. So sind durchschnittlich nur etwa 55% der TeilnehmerInnen mit den Bestandteilen der Kompetenzenbilanz sehr zufrieden, während etwa ein Drittel „eher zufrieden“ angibt. Durchschnittlich 10% sind „eher unzufrieden“ oder sogar „sehr unzufrieden“. Zwar kann man dennoch davon sprechen, dass die meisten TeilnehmerInnen mit der schriftlichen Bilanz zufrieden sind, gemessen an den anderen Arbeitsschritten und Bestandteilen der Kompetenzenbilanz wird die schriftliche Bilanz von den TeilnehmerInnen jedoch deutlich weniger positiv wahrgenommen.

Die qualitativen Interviews zeigen, welche inhaltlichen Aussagen den Antworten aus den Fragebögen zugeordnet werden können.

Viele TeilnehmerInnen sehen für sich keinen konkreten Nutzen in der Anwendung der Kompetenzenbilanz in Bewerbungsprozessen, d.h. sie ziehen nicht in Erwägung die schriftliche Bilanz bspw. einem/einer Personalverantwortlichen vorzuzeigen.

„Ich glaube, dass man es für den Zweck, für den es gedacht sein sollte, dass man es einer Bewerbung beilegt, dass das einfach zu umfangreich ist, das liest kein Mensch. Das sage ich jetzt einfach.“ (T3_ID 252, Absatz 25).

Die bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass die Person zugleich unzufrieden mit der schriftlichen Bilanz wäre. Die eben zitierte Person äußerte sich zudem über den Nutzen des Zertifikates als möglichen Anstoß für eine Selbstreflexion und als „Erinnerungsspeicher“ für die in der Kompetenzenbilanz erarbeiteten Inhalte.

„So das Persönliche, um einen selber was Gutes zu tun und das einfach nicht zu vergessen, das finde ich total toll, dass man sich selber die Zeit nimmt und mit Hilfe des Coach, dass man sich das Ganze erarbeitet. Bei mir waren es 20 Jahre, man vergisst einfach einiges. Auch wenn das dann daheim in der Mappe liegt, man denkt dann einfach nicht mehr dran. Man wird immer wieder zugeschüttet mit anderen Sachen, aber für eine Bewerbungsunterlage, ich glaube, mehr wie eine Seite kann man da nicht verwenden.“ (T3_ID 252, Absatz 41).

Diese Aussagen deuten darauf hin, dass der Nutzen der Kompetenzenbilanz von vielen TeilnehmerInnen zwar gesehen wird, dieser aber unter Umständen nicht darin definiert werden sollte, die Bilanz für Bewerbungszwecke einzusetzen, bzw. eher für eine Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche als für eine Übernahme der Bilanz in die Bewerbungsunterlagen. Für

eben diesen Zweck der Vorbereitung und Selbstreflexion ist die schriftliche Kompetenzenbilanz auch konzipiert. Bislang wurde dieser Verwendungszweck den TeilnehmerInnen gegenüber unter Umständen noch nicht klar genug herausgearbeitet.

Daneben verwenden einige TeilnehmerInnen die schriftliche Bilanz auch im intendierten Sinne.

„Ich habe sie insofern verwendet, als dass ich bei dem Bewerbungsschreiben für die Fortbildung jetzt keinen Satz raus genommen habe oder so, sondern dass ich einfach einen Punkt genommen habe.“ (T3_ID 2760, Absatz 65).

„Wenn ich wieder ein Bewerbungsgespräch haben würde, was ich, glaube ich, sicher der Fall ist, ... dann werde ich sicher auf die Kompetenzenbilanz zurückgreifen. Vor allem, um das alles schlüssig, ... um eine schlüssige Argumentation zu haben. Ja, würde ich auf alle Fälle machen.“ (T4_ID 2690, Absatz 97).

Jedoch gibt es auch TeilnehmerInnen, die – obwohl sie mit dem Prozess der Kompetenzenbilanz hoch zufrieden sind – der schriftlichen Bilanz eher ablehnend gegenüber stehen. So finden sich vereinzelt in den im Fragebogen offen gestellten Fragen nach Verbesserungsmöglichkeiten Hinweise auf die schriftliche Bilanz wie „peinlich“, „weniger Prosa im Zertifikat, Schulaufsatzstil“, „mehr Zeit nötig“, „Zertifikat am Ende weckt falsche Hoffnungen“. In den Interviews äußern sich die TeilnehmerInnen nicht in ähnlicher Weise negativ. Jedoch gibt es auch hier Personen, die eher unzufrieden mit der schriftlichen Bilanz sind.

„...bin ich eigentlich gar nicht so, wie es in der Kompetenzenbilanz drinnen steht.“ (T4_ID 2827, Absatz 85).

„Ja, das wiederholt sich zuviel. Ein paar Dinge gibt es, die sind zu oft. Wo ich mir denke, die sind vorn schon drinnen gestanden, jetzt steht es wieder drin. Das sind so ein paar Dinge, habe ich mir gedacht, aha, das ist häufig, weil das eigentlich nicht so ein wichtiger Punkt in meinem Leben war. Oder ist. Und dafür ist es mir zu oft vorgekommen dann.“ (T3_ID 2802, Absatz 77).

Eine beträchtliche Anzahl von TeilnehmerInnen empfindet den Stil und die Inhalte der schriftlichen Bilanz als „zu positiv“, was ebenfalls einer weiteren Verwendung der Bilanz im Wege stehen dürfte.

„Wo ich es das erste Mal gelesen habe, habe ich gedacht: das bin nicht ich, das ist total übertrieben. Das war die erste Reaktion. Zu meinen Mann habe ich gesagt: lese dir das einmal durch. Ich habe mich inzwischen mit gewissen Sachen angefreundet. Es ist natürlich alles ganz, ganz positiv und ganz super formuliert. Manchmal kommt mir das zuviel vor.“ (T3_ID 2946, Absatz 41).

„Mir sind aber die Stärken zu übertrieben geschrieben worden, zu hoch gestochen.“ (T4_ID 2623, Absatz 100).

Einige TeilnehmerInnen nehmen die schriftliche Bilanz als Abschluss und Zusammenfassung des Prozesses wahr und bewerten diese weder negativ, noch messen sie ihr eine besondere Bedeutung zu. Gemessen am Aufwand und den damit verbundenen Kosten, die die schriftliche Kompetenzenbilanz nach sich zieht, ist eine solche Bewertung allerdings nicht als zufrieden stellend zu akzeptieren.

„Ich habe es mit einem Griff, ich weiß, wo es ist. Aber es hat nicht wirklich eine besondere Bedeutung für mich. Für mich war der Prozess wichtiger wie im Endeffekt das Zertifikat.“ (T4_ID 2795, Absatz 177).

„Die Schriftliche war das Ausformulieren von dem, was ich irgendwann eingebracht habe. Es war wenig Feedback von eurer Seite, sage ich mal. Insofern war es o.k.“ (T3_ID 2795, Absatz 105).

Daneben gibt es auch einen bedeutenden Anteil von Personen, die den Wert der schriftlichen Bilanz sehr hoch einschätzen. Die folgenden Interviewpassagen sollen geeignet sein, einen Überblick über solche Einschätzungen zu geben:

„Und ich denke, ich muss sagen, ich habe mich sehr über die Zusammenfassung gefreut, die ich bekommen habe. Das war ... das zu lesen über sich selber, tut gut. Ich habe nicht erwartet, dass soviel Arbeit dahinter steckt. Ich habe gedacht: Wie lange sitzt man denn an dem? Man muss wirklich alles lesen und bearbeiten, was man so bearbeitet hat in den Stunden. Ich muss ein großes Lob aussprechen Ihrer Kollegin.“ (T3_ID 194, Absatz 17).

„Ich habe mich sehr wohl wieder erkannt. Im Prinzip war ich sogar sehr erstaunt, wie gut ich getroffen worden bin. Wie gut mein Coach mich charakterisiert hat, beschrieben hat, das hat wirklich gut gepasst. Vor allem im persönlichen Bereich.“ (T3_ID 2987, Absatz 57).

„Nein, hat super gepasst. Er hat es mir ja vorher geschickt, um das durchzuschauen. Und da hat es auch schon fast 100% gepasst. Und dann habe ich es gekriegt. Hat schon sehr gut gepasst.“ (T3_ID 2832, Absatz 83).

Die dargestellten Ergebnisse und Interviewäußerungen legen zwei Schlüsse nahe:

- Offenbar ist der Nutzen des Zertifikats bei vielen TeilnehmerInnen unterschiedlich verankert, was dazu führt, dass manche TeilnehmerInnen ganz andere Erwartungen darüber haben, wozu sie das Zertifikat einsetzen können und entsprechend unzufrieden sind, wenn sich ein anderer Anwendungsaspekt für das Zertifikat herausstellt als der erwartete.
- Die unterschiedlichen Äußerungen über Inhalt und Stil der Zertifikate lassen vermuten, dass möglicherweise ein erhebliches Qualitätsgefälle zwischen den schriftlichen Bilanzen zu finden ist.

Wirkweisen

Es wäre vermessen einer schriftlichen Bilanzierung eine unmittelbare Wirkung zuzuschreiben. Es lässt sich bislang lediglich vermuten, dass möglicherweise die schriftliche Bilanz bei

einigen Personen dazu beitragen könnte, eingetretene Effekte nachhaltig zu sichern. Bei Personen, die die schriftliche Bilanz als Vorbereitung für Bewerbungsgespräche verwenden, kann nicht so sehr von einer Wirkung, als eher von einem Nutzen gesprochen werden.

Wie bereits dargestellt, werden Nutzen und Wert der Kompetenzenbilanz stärker im Prozess als in der schriftlichen Bilanzierung gesehen. Die Wirkungen der schriftlichen Bilanz sind deshalb eher als indirekt zu verstehen. Über die Anwendungsaspekte hinaus bietet die schriftliche Bilanzierung dem Coach eine Strukturierung der Gespräche und hält die TeilnehmerInnen dazu an die einzelnen Schritte der Kompetenzenbilanz vollständig zu bearbeiten, damit am Ende des Prozesses auch eine vollständige schriftliche Bilanz erstellt werden kann.

Es scheint, als seien im Bereich der schriftlichen Bilanzierung des Prozesses der Kompetenzenbilanz noch nicht alle Potenziale gänzlich ausgeschöpft.

2.4. Haben die TeilnehmerInnen die Kompetenzenbilanz weiterempfohlen?

Zum Messzeitpunkt T4 wurden die TeilnehmerInnen befragt, ob sie die Kompetenzenbilanz an Freunde, Bekannte oder Verwandte weiterempfohlen haben.

77 von 104 Personen haben die Kompetenzenbilanz weiterempfohlen, 21 Personen haben die Kompetenzenbilanz nicht weiterempfohlen, 3 Personen haben die Kompetenzenbilanz unter Einschränkung weiterempfohlen und 3 Personen haben keine Angabe zu diesem Punkt gemacht.

Die TeilnehmerInnen hatten zudem die Möglichkeit zu begründen, warum sie die Kompetenzenbilanz weiterempfohlen haben oder auch nicht. Diese Begründungen erwiesen sich in der weiteren Auswertung nur zum Teil als ergiebig. So gaben die Personen, die die Kompetenzenbilanz weiterempfohlen haben überwiegend pauschale Kommentare wie „weil es eine gute Sache ist“ oder „weil es mir etwas gebracht hat“ ab.

Interessant ist hingegen, dass die TeilnehmerInnen, die die Kompetenzenbilanz nicht weiterempfohlen haben, dies nicht unterlassen haben, weil sie etwa – wie vielleicht zu erwarten – nicht zufrieden mit der Kompetenzenbilanz gewesen wären. Vielmehr gab diese Personengruppe Kommentare wie „muss jeder selbst wissen“, „ist eine private Sache“ oder „es war für keine Person ein Thema“, ab. Es fand sich in der bisherigen Auswertung keine Person, die die Kompetenzenbilanz aus Qualitätsgründen nicht weiterempfohlen hätte.

Die entscheidenden Argumente für die Weiterempfehlung der Kompetenzenbilanz erscheinen also in den Angaben zur Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit der Kompetenzenbilanz.

Einige weitere Äußerungen über die Motivation zur Weiterempfehlung der Kompetenzenbilanz finden sich in den qualitativen Interviews.

„Ja. Vielen. Und auch sehr empfohlen immer wieder. Weil ich einfach gesagt habe, Leute, die in großen Firmen arbeiten, das einfach da dann abzuklären, dass der eigentlich in einer anderen Abteilung besser eingesetzt wäre, weil er da andere Fähigkeiten eben hat, und dann besser arbeiten kann. Das habe ich öfters schon angegeben und gesagt, dass das schon sehr positiv zu sehen ist. Und ich glaube auch, was man so immer wieder liest, ist das auch tatsächlich der Fall.“ (T4_ID 2631, Absatz 58).

„Also, meinem Bekannten habe ich es weiter empfohlen, weil der sicher momentan einfach nicht weiß, wo er hin soll. In was für eine Richtung er soll. Der eine ähnliche Situation, ein abgeschlossenes Studium hat und irgendwo einfach an extrem Vielem interessiert ist, aber nicht weiß, wo er eigentlich, in was für eine Richtung er gehen soll.“ (T3_ID 2934, Absatz 37).

„Ich habe sie ganz konkret an eine Person weiter empfohlen. Die wird sich auch sicher melden im Herbst. Weil die in einer Situation ist, wo sie schon sechs oder sieben Jahre im Berufsleben steht und eigentlich nicht wirklich zufrieden ist und auch in der Firma rechte Umschichtungen stattfinden und sie dadurch recht verunsichert ist. Da kommt mir vor, bringt die Kompetenzenbilanz wahrscheinlich noch mehr.“ (T3_ID 2835, Absatz 105).

„Und ich kann es jedem empfehlen, egal ob er in einem Betrieb ist, wo er sich rundum wohl fühlt. Oder ob er irgendwo in eine Situation kommt, wo er sagt: Jetzt weiß ich nicht mehr weiter. Ganz egal, ich würde es jedem empfehlen und das tue ich auch.“ (T3_ID 2707, Absatz 17).

Interessant ist insbesondere, dass die Kompetenzenbilanz nicht nur weiterempfohlen worden ist, sondern sich allgemein bei vielen TeilnehmerInnen und deren Umfeld als Gesprächstema etabliert hat.

„Und sonst halt mit Freunden. Ich habe, grad wie ich hergegangen bin, mit einer geredet, und die hat sich im Vorfeld ein bisschen damit beschäftigt. Die hat vom Lebensprofil was mitgekriegt und dann haben wir über das geredet. Und ja, so wirklich Empfehlung oder Nichtempfehlung ist da nicht heraus gekommen. Es war halt einfach drüber Reden.“ (T3_ID 2828, Absatz 101).

Darüber hinaus gibt es Personen, die eine regelrechtes Sendungsbewusstsein für die Kompetenzenbilanz entwickeln und sich aktiv darum bemühen, die Kompetenzenbilanz im Freundes- und Bekanntenkreis zu verbreiten.

„Und ich versuche das auch im meinem Freundes- und Bekanntenkreis so Leuten, wo ich das Gefühl habe, für die wäre das jetzt gut, die brauchen einen, die suchen nach einer Neuorientierung oder die sind überhaupt am Suchen, was könnte ich denn tun oder so, denen habe ich es immer empfohlen, weil das schon ein sehr gutes, objektives Mittel ist, einfach mal zu schauen, wo liegen denn meine Stärken.“ (T3_ID 2831, Absatz 181).

2.5. Welche weiteren Erwartungen haben die TeilnehmerInnen an das ZUKUNFTSZENTRUM TIROL?

Die TeilnehmerInnen der Kompetenzenbilanz sind sowohl mit dem Verfahren als auch mit der Betreuung durch das Zukunftszentrum außerordentlich zufrieden. Dies geht aus den Daten dieses Berichts eindeutig hervor. In den qualitativen Interviews erhalten wir Aufschluss darüber, welche Erwartungen die TeilnehmerInnen über die Kompetenzenbilanz hinaus an das Zukunftszentrum haben. Dabei schält sich vor allem ein Punkt heraus, der für weitere Entwicklungen der Kompetenzenbilanz interessant sein könnte: so erwähnen viele TeilnehmerInnen, dass sie sich mit einem Abstand von einigen Monaten nach dem letzten Gespräch ein weiteres Coaching-Gespräch wünschen würden, in welchem der aktuelle Stand

in der Bearbeitung der Ziele bearbeitet werden könnte. Dieser Punkt ist auch die einzige Anregung, die sich systematisch und gehäuft als Vorschlag in den offenen Fragen der quantitativen Untersuchung herausgestellt hat. Im Folgenden einige Äußerungen, die die Beweggründe für diesen Vorschlag beleuchten:

„Das könnte ich mir schon vorstellen, dass man... wie lange ist das bei mir her? Ein Jahr? Ein halbes Jahr, etwas mehr, dass man ein 4. Coaching nach so einer Zeit, dass man einfach ... ich glaube, dass es einerseits denjenigen die Chance gibt, die Möglichkeit gibt, das noch mal reflektieren zu können, was habe ich mir damals für Ziele gesteckt? Das war recht interessant für mich, dass es nicht so ein einmaliges Ereignis bleibt, und dann ist es abgeschlossen und aus den Augen, aus dem Sinn. Aber nur nach Bedarf. Vielleicht für manche, die da nicht die Notwendigkeit sehen, eben nicht, aber dass man das anbietet, wäre sicher nicht schlecht.“ (T4_ID 2987, Absatz 190).

„Also, ich wäre da nicht abgeneigt, wenn ich wieder so was machen könnte bzw. ein Coaching, das finde ich sowieso angenehm. Weil man sich doch weiter entwickeln kann. Und das reflektiert dann sich überdenken kann, was man macht, was man tut und was man will. Also, ich würde das schon in Anspruch nehmen, vielleicht nicht gleich, aber wenn Veränderungen ins Haus stehen würden, direkt, dann kann ich mir das gut vorstellen.“ (T4_ID 2760, Absatz 53).

„Ein Gespräch mit dem Coach könnte ich mir vorstellen, dass das durchaus sinnvoll wäre. Aber da würde ich einen größeren Abstand lassen. Ich sage einfach mal meine Idee: dass man sagt: nach einem Jahr oder so, was hat sich da verändert. Welche, wie kann man auf diese Veränderungen auch aufbauen? Also, wie kann man das zielführend weiterführen, die persönlichen oder beruflichen Veränderungen, dass man nicht nur einmal den Impuls kriegt, sondern auch Hilfe bei der Umsetzung, das wäre sicher ganz gut.“ (T3_ID 2987, Absatz 29).

Darüber hinaus finden sich verschiedene Äußerungen von TeilnehmerInnen, die ein erweitertes Kursangebot seitens des Zukunftszentrums begrüßen würden. Einige sich wiederholende Anregungen finden sich in den folgenden Äußerungen. Diese beziehen sich im Wesentlichen darauf, dass die TeilnehmerInnen sich eine Betreuung vorstellen, in welcher die in der Kompetenzenbilanz erarbeiteten Inhalte konkret umgesetzt werden. Es handelt sich also prinzipiell um eine ähnliche Anregungen wie den häufig genannten Wunsch nach einem vierten Coaching-Gespräch.

„Vielleicht gewisse Seminar anzubieten, sei es wegen Bewerbungsgesprächen oder rhetorische Seminare, in der Hinsicht. Dass man was anbietet. Wo vielleicht jemand Hemmschwellen hat oder Schwierigkeiten hat. Oder bei Bewerbungsschreiben, das ist z.B. ein Schwachpunkt bei mir, was ich sicher nicht so gut kann. Dass das super dasteht, weil man es ja nicht jeden Tag macht. Solche Dinge, dass man Workshops anbietet.“ (T4_ID 2879, Absatz 169).

„Berufsorientierung, was es für Möglichkeiten gibt, da finde ich. Es wird zwar alles angeboten, nur der Weg von denen, die das anbieten und demjenigen, der das wissen könnte, dass der etwas verringert wird. Ich weiß nicht, ob das möglich ist.“ (T4_ID 2699, Absatz 185).

2.6. Wie werden die Kompetenzenbilanz und das ZUKUNFTSZENTRUM TIROL von außen wahrgenommen?

In der qualitativen Evaluation wurden die TeilnehmerInnen befragt, wie sie das Zukunftszentrum und die Kompetenzenbilanz wahrnehmen und darüber hinaus, ob sie die Werbung für die Kompetenzenbilanz als dem Prozess entsprechend empfinden.

Das Zukunftszentrum hat bei den TeilnehmerInnen ein sehr positives Image. Dies lässt sich vor allem daran ablesen, dass sich die Kompetenzenbilanz und damit auch das Zukunftszentrum wie bereits oben erwähnt zu einem positiv besetzten Thema in den Bekannten- und Freundeskreisen der TeilnehmerInnen entwickelt haben. In den Interviews wurde insbesondere die reibungslose und zuvorkommende Ablauforganisation hervorgehoben.

„Ich muss ein Kompliment aussprechen für die ganze Organisation. Das hat mir sehr gut gefallen. Ich war fasziniert von dieser Transportschachtel. Dass man sogar an die denkt.“ (T2_ID 2934, Absatz, 57).

Auch das Image des Zukunftszentrums ist folglich bei den TeilnehmerInnen sehr positiv:

„TeilnehmerIn:

Ich glaube, dass diese Werbung angekommen ist, zutreffend ist und weil das Zukunftszentrum dahinter steht, dass das schon was sagt. Dass es nicht einfach etwas aus der Luft gegriffenes ist. Es war toll, aber ...

InterviewerIn:

Eine gewisse Seriosität?

TeilnehmerIn:

Eben. Sehr seriös.“ (T2_ID 2699, Absatz 65-69).

Auf die Rückmeldung bzgl. der Coaches sind wir an anderer Stelle bereits eingegangen.

Bzgl. der Werbung für die Kompetenzenbilanz geben einige TeilnehmerInnen an, es würde durch diese möglicherweise zu hohe Erwartungen geweckt werden. Da so gut wie alle TeilnehmerInnen mit dem Verfahren hoch zufrieden waren, lässt sich dies unabhängig davon feststellen, ob die TeilnehmerInnen zufrieden mit dem Prozess gewesen sind.

„Es wird eher so beworben, dass man dann einen Schritt in ein neues Leben hat. So eine Kehrtwende ist, wenn man das macht. Dass man dann als ganz toll dasteht. Dass man, wenn man das hat, ist man für den Arbeitgeber nicht mehr abkömmlich.“ (T2_ID 2879, Absatz 49).

„InterviewerIn:

Wenn du sagst [es war übertrieben, Anm. d. Verf.], war für dich auch etwas Enttäuschendes dabei?

TeilnehmerIn:

Nein, überhaupt nicht. Es wird einfach ein bisschen übertrieben, ein bisschen aufgebauscht.“ (T2_ID 2751, Absatz 18-21).

Allerdings lässt sich diese Aussage nicht auf alle TeilnehmerInnen verallgemeinern. Viele geben auch an, die Werbung habe mit dem späteren Prozess genau übereingestimmt.

„Und zwar aus dem Grund; ich habe den einen Spruch in Erinnerung, wenn ich mich gut erinnere: Sie planen Ihren Urlaub, warum planen Sie nicht Ihre Zukunft? Und im Nachhinein sage ich: mit dem Satz ist eigentlich alles gesagt. Warum planen Sie nicht Ihre Zukunft? Was haben Sie für Fähigkeiten? Warum tun Sie nicht was damit? Ich glaube, ich finde es auch sehr konkret dargestellt und vertrauenswürdig.“ (T2_ID 2699, Absatz 65).

Dennoch ist festzuhalten, dass es hier Unterschiede in der Wahrnehmung der TeilnehmerInnen gibt und zum Teil überhöhte Erwartungen geweckt werden. *Psychologische Wirkungen der Kompetenzenbilanz*

3. Psychologische Wirkungen der Kompetenzenbilanz

3.1. Vorbemerkung

In der bisherigen Darstellung wurden psychologische Wirkweisen der Kompetenzenbilanz auf induktivem Wege, also eher hypothesenfrei und auf einer Kombination von qualitativen und quantitativen Daten beruhend dargestellt. Im Rahmen der Zufriedenheitsmessung und der Beschreibung dessen, was die TeilnehmerInnen aufgrund der einzelnen Arbeitsschritte der Kompetenzenbilanz und bzgl. ihres Erlebens dieses Prozesses berichtet haben, wurde referiert, in welcher Weise die Kompetenzenbilanz bei den TeilnehmerInnen wirksam geworden ist und von welchen Effekten diese erzählen, bzw. wie sie subjektiv den Nutzen und die Wirkung der Kompetenzenbilanz einschätzen und bewerten. Im nun folgenden Teil dieses Berichts werden Ergebnisse und Interpretationen psychologischer Effekte, die die Kompetenzenbilanz möglicherweise nach sich zieht, aufgezeigt. Auch für diesen Teil der Darstellung wird auf das Formulieren von Hypothesen verzichtet, da diese für eine Überprüfung von Veränderung oder Nichtveränderung der psychologischen Variablen in einem Evaluationsansatz nicht relevant sind. Vielmehr geht es darum zu erfassen ob und, wenn ja, was sich zwischen den verschiedenen Messzeitpunkten bzgl. der getesteten Variablen bei den TeilnehmerInnen verändert. Im Anschluss wird diskutiert und interpretiert, wie diese unter Umständen vor-handenen Änderungen in ihrer Wirkung auf die TeilnehmerInnen zu bewerten sind.

Wie bereits erwähnt ist dieser Bericht neben dem Aspekt der Wissenschaftlichkeit auch nach dem Kriterium der Lesbarkeit verfasst. Aus diesem Grund wird auf eine umfangreiche Herleitung der einzelnen abgetesteten Variablen und Konstrukte zu Gunsten eines auch einer nicht fachlich versierten Leserschaft verständlichen Erklärens verzichtet. Aus diesem Grund findet an dieser Stelle auch eine Beschränkung der Darstellung auf die Variablen statt, bei denen tatsächlich eine Veränderung zu finden ist. Im Zukunftszentrum Tirol ist ein Bericht einsehbar, der ebenfalls dokumentiert, bei welchen Variablen keine Wirkung erzielt werden konnte. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um drei unterschiedliche Formen der Stressverarbeitung, zu denen noch keine verlässlichen Aussagen getroffen werden können.

Die wesentliche wissenschaftliche und inhaltliche Begründung für die Wahl der einzelnen Konstrukte findet sich in Kapitel „1.1. Fragestellungen“ dieses Berichtes.

Die Darstellung folgt der aus der Zufriedenheitsmessung in diesem Bericht bekannten Struktur nach Ergebnissen, Interpretation und Wirkweisen.

Messinstrument

Hier wird kurz dargestellt, welches Messinstrument verwendet wurde. Die Reliabilitäten, statistischen Kenndaten und Interkorrelationen der einzelnen Skalen finden sich im Anschluss an die Ergebnisdarstellung in einer Übersicht (Kapitel 3.6.).

Ergebnisse

Hier werden die statistischen Eckdaten der quantitativen Messung sowie eine Gegenüberstellung der Längsschnitt- mit den Kontrollgruppendaten angeführt. Hierzu noch eine Bemerkung: in diesem Bericht werden zunächst die wichtigsten Daten der einzelnen Messzeitpunkte anhand einfaktorieller Varianzanalysen berechnet und angeführt. Auf diese Weise lassen sich die wichtigsten Haupteffekte der Kompetenzenbilanz identifizieren, beschreiben und wissenschaftlich belegen. Darüber hinaus böte das vorhandene und noch zu erwartende Datenmaterial die Möglichkeit multifaktorielle Varianzanalysen zu berechnen, um psychologische Einflussvariablen zu identifizieren und theoriegeleitet mögliche Moderatorvariablen zu erkennen, durch die psychologische Konstrukte besser verstehbar und erklärbar werden. Eine solche multifaktorielle Berechnung würde den Rahmen dieses Berichts jedoch deutlich überschreiten. Es sei darauf verwiesen, dass sich entsprechende Auswertungen in Vorbereitung befinden und anhand von Diplomarbeiten, einer Dissertation und weiteren wissenschaftlichen Publikationen⁴ öffentlich zugänglich gemacht werden. Zudem besteht die Möglichkeit der Einsichtnahme der statistischen Daten, um – in Rücksprache mit dem Zukunftszentrum Tirol – eigenständig weitere statistische Auswertungen vorzunehmen.

Interpretation

An dieser Stelle werden die statistischen Daten kurz interpretiert.

Wirkweisen

Wie auch in den vergangenen Kapiteln soll die Darstellung der qualitativen Daten flankierend und ergänzend zu den quantitativen Daten dazu dienen, die „Zahlenergebnisse“ nachvollziehbar zu machen. Einige der psychologischen Variablen wurden in der qualitativen Untersuchung direkt abgefragt (bspw. der Attributionsstil der TeilnehmerInnen), andere Konstrukte erschienen nicht sinnvoll für eine Interviewerhebung (bspw. verschiedene Facetten der Stressverarbeitung). Für diese zweite Gruppe von Konstrukten finden sich zum Teil Hinweise aus den Interviews, die dem Leser eine Vorstellung dessen vermitteln sollen, wie die Kompetenzenbilanz in Bezug auf das jeweilige Konstrukt wirksam geworden ist oder auch nicht. Sofern keine ergiebigen qualitativen Daten zur Wirkweise vorliegen, folgt an dieser Stelle eine kurze Diskussion über die Wirkung.

⁴ Eine erste wissenschaftliche Publikation beschäftigt sich mit der Kompetenzenbilanz als einem Verfahren zur Förderung eigenverantwortlichen Handelns (Lang-von Wins & Triebel, 2005b).

3.2. Proaktivität

Messinstrument

Für die Messung wurde die *proactive personality scale* (PPS) von Bateman und Crant (1993) in einer Übersetzung von Lang-von Wins und Kaschube (i.V.) verwendet. Die deutsche Fassung der PPS ist eine fünf-Punkt-Likert-skalierte und auf zwölf Items gekürzte Version, die sich bereits bei unterschiedlichen Populationen bewährt hat. Der Fragebogen ist einfaktoriell, die Unterteilung in Subskalen entfällt damit. Die Proaktivität wird gemeinhin als stabiles Persönlichkeitsmerkmal betrachtet (Bateman und Crant, 1993), auch wenn es vereinzelt Hinweise darauf gibt, dass diese Vermutung nicht uneingeschränkt aufrechterhalten werden kann. Kirby, Kirby und Lewis (2002) konnten an einer studentischen Stichprobe nachweisen, dass die Proaktivität unter bestimmten Umständen auch veränderbar ist.

Im Fragebogen wurden die TeilnehmerInnen befragt, inwieweit sie unterschiedliche Aussagen für zutreffend in Bezug auf sich selbst halten (1 = „trifft für mich überhaupt nicht zu“; 5 = „trifft für mich voll und ganz zu“).

Beispielitems:

- *„Niederlagen sind für mich eine große Herausforderung.“*
- *„Ich habe Freude daran, Hindernisse zu überwinden, die sich der Verwirklichung meiner Ideen entgegen stellen.“*

Ergebnisse

	F	df	M _{T1}	sd _{T1}	M _{T2}	sd _{T2}	M _{T4}	sd _{T4}
Vergleich von T1 & T2	8.77**	1,206	3.36	0.60	3.60	0.58	-	-
Vergleich von T1 & T4	5.08*	1,205	3.36	0.60	-	-	3.55	0.60
Vergleich von T2 & T4	0.43	1,205	-	-	3.60	0.58	3.55	0.60
Kontrollgruppe	0.18	1,88	3.48	0.57	3.43	0.65	-	-

* $p \leq 0.05$

** $p \leq 0.01$

Tab.41: Einfaktorielle Varianzanalysen zum Vergleich der Proaktivität zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Proaktivität der TeilnehmerInnen der Kompetenzenbilanz sowohl kurzfristig als auch nachhaltig erhöht (signifikante Unterschiede zwischen T1 & T2, sowie zwischen T1 & T4). Zwischen den Messzeitpunkten T2 und T4 besteht kein signifikanter Unterschied, was bedeutet, dass das durch die Kompetenzenbilanz erreichte Niveau an Proaktivität im Wesentlichen noch nach einem halben Jahr besteht. Diese Veränderung einer im Allgemeinen als stabil angenommenen Persönlichkeitseigenschaft ist auf die Intervention durch die Kompetenzenbilanz zurückzuführen, da zwischen den beiden Messzeitpunkten der Kontrollgruppe kein Unterschied aufgetreten ist.

Wirkweisen

Aufgrund der Ergebnisse können wir annehmen, dass TeilnehmerInnen durch die Kompetenzbilanz in die Lage versetzt werden stärker aktiv und gestaltend auf Probleme und Aufgabenstellungen zuzugehen, als ihnen dies vor der Kompetenzenbilanz möglich war.

In der qualitativen Studie finden wir Belege für diesen auf die Kompetenzenbilanz zurückzuführenden Effekt.

„Das hat sich schon geändert. Ich möchte mich besser organisieren, auch finanziell. Schauen, dass ich nicht kopflos was mache, das nicht. Aber schon versuchen, über die Hindernisse zu gehen und was zu wagen.“ (T4_ID 2973, Absatz 21).

„Jetzt nach Holland gehen, nicht nur sagen, das könnte ich mal machen oder das tu ich jetzt. Ich habe es einfach getan.“ (T4_ID 2698, Absatz 94).

Einige TeilnehmerInnen weisen auch darauf hin, dass sich zwar ihre Einstellung gegenüber Herausforderungen gewandelt hat, dass aber systemische Rahmenbedingungen bestehen können, die ggf. verhindern, dass diese veränderte Einstellung bislang handlungswirksam werden konnte.

„Aktiv gestalten kann man sie schon. Aber die Rahmenbedingungen müssen schon passen. Weil ich sage, wenn ich allein erziehende Mutter bin, dann habe ich sicher viel weniger Handlungsmöglichkeitenspielraum, wie wenn ich einen Partner habe, auf den ich mich auch verlassen kann.“ (T4_ID 252, Absatz 41).

3.3. Kontrollüberzeugungen und Selbstkonzept eigener Fähigkeiten

Messinstrument

Die Kontrollüberzeugungen und das Selbstkonzept eigener Fähigkeiten wurden mit dem *Fragebogen zu Kontroll- und Kompetenzüberzeugungen* (FKK, Krampen, 1991) gemessen. Erfasst werden mit dem FKK neben dem Selbstkonzept eigener Fähigkeiten (SK) drei Skalen, die sich auf die Kontrollüberzeugungen beziehen. Gleichzeitig bilden die drei Subskalen der Kontrollüberzeugung die Grundlage des IPC (Krampen, 1981), einer Vorform des FKK. Die Subskalen erfassen im Einzelnen das Ausmaß an *interner Kontrollüberzeugung* (Internalität – „I“) sowie das Ausmaß an sozialer (powerful others – „P“) und fatalistischer Externalität (chance – „C“) in den eigenen Kontrollüberzeugungen. Da das Ausmaß sozialer Abhängigkeit inhaltlich für die Fragestellungen dieser Untersuchung nicht wesentlich erschien, beschränkte man sich auf die Primärskalen SK, I und C, sowie auf die sekundäre Skala zur generalisierten Selbstwirksamkeitsüberzeugung (SKI). Die Primärskalen bestehen aus jeweils acht

Einzelitems. Die Sekundärskala SKI besteht aus einer Addition der Primärskalen SK und I. Der einzelnen Konstrukte des FKK werden auf einer sechsstufigen Skala abgefragt, in welcher die TeilnehmerInnen nach ihrer Zustimmung zu einzelnen Aussagen gefragt werden (Ausprägung von „stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“).

Es folgt eine nach den einzelnen Skalen des FKK aufgegliederte Darstellung.

3.3.1. Selbstkonzept eigener Fähigkeiten

Messinstrument

Personen, die hohe Werte in der Skala *SK-Selbstkonzept eigener Fähigkeiten* aufweisen (FKK-SK), können als selbstsicher und aktiv beschrieben werden. Sie sind in neuartigen Handlungssituationen ideenreicher als Personen mit niedrig ausgeprägten Werten auf dieser Skala und besitzen ein hohes Selbstvertrauen. Das Selbstkonzept eigener Fähigkeiten wird allgemein als relativ stabile Eigenschaft von Personen beschrieben (Krampen, 1991).

Beispielitem: „*In unklaren und gefährlichen Situationen weiß ich immer, was ich tun kann.*“

Ergebnisse

	F	Df	M _{T1}	sd _{T1}	M _{T2}	sd _{T2}	M _{T4}	sd _{T4}
Vergleich von T1 & T2	6.07**	1,206	3.78	0.98	4.11	0.95	-	-
Vergleich von T1 & T4	3.07 ⁵	1,205	3.78	0.98	-	-	4.01	0.93
Vergleich von T2 & T4	0.55	1,205	-	-	4.11	0.95	4.01	0.93
Kontrollgruppe	0.18	1,88	3.27	0.88	3.20	0.80	-	-

* $p \leq 0.05$

** $p \leq 0.01$

Tab.42: Einfaktorielle Varianzanalysen zum Vergleich des Selbstkonzepts eigener Fähigkeiten zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen, dass sich das Selbstkonzept eigener Fähigkeiten der TeilnehmerInnen der Kompetenzenbilanz erhöht (signifikanter Unterschied zwischen T1 & T2). Das bedeutet, dass Personen nach der Kompetenzenbilanz zumindest zunächst selbstsicherer und ideenreicher in Bezug auf neuartige Handlungssituationen sind als zuvor. Der Unterschied zwischen den beiden Messzeitpunkten T1 und T4 kann als tendenziell signifikant bezeichnet werden (Signifikanz: $p = 0.08$). Es ist zu erwarten, dass bei einer weiteren Erhöhung der Fallzahlen ein signifikanter Unterschied in dieser Variable zwischen den beiden Messzeitpunkten T1 und T4 festzustellen sein wird. Zwischen den Messzeitpunkten T2 und T4 besteht kein signifikanter Unterschied. Diese, zunächst nur kurzfristig nachzuweisende Veränderung einer im Allgemeinen als stabil angenommenen Persönlichkeitseigenschaft ist auf die Intervention durch die Kompetenzenbilanz zurückzuführen, da zwischen den beiden Messzeitpunkten der Kontrollgruppe kein Unterschied aufgetreten ist.

Wirkweisen

⁵ Der Unterschied zwischen den beiden Messzeitpunkten kann als tendenziell signifikant bezeichnet werden (Signifikanz: $p=0.08$). Es ist zu erwarten, dass bei einer weiteren Erhöhung der Fallzahlen ein signifikanter Unterschied in dieser Variable zwischen den beiden Messzeitpunkten festzustellen sein wird.

Die Kompetenzenbilanz ist als Vorgehen geeignet das Selbstkonzept eigener Fähigkeiten zu verbessern. Ob diese Verbesserung auch langfristig Bestand hat, werden die weiteren Auswertungen zeigen.

Auch die qualitativen Interviews bieten uns Hinweise darauf, dass Personen durch die Kompetenzenbilanz ein klareres Konzept ihrer eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen haben und dies zu ihrer Selbstsicherheit einen wesentlichen Beitrag leistet.

„Ich habe mir sicher aufgrund der Kompetenzenbilanz ganz andere Dinge zugetraut, als primär aus meiner ursprünglichen Ausbildung eigentlich heraus zu lesen wäre. Ich war auch sehr viel offener wieder. Das hat mir viel gebracht.“ (T4_ID 2835, Absatz 22).

Mitunter finden sich Äußerungen, die belegen, dass das Selbstkonzept eigener Fähigkeiten durch die Kompetenzenbilanz ganz unmittelbar beeinflusst worden ist. Zudem kann angenommen werden, dass die TeilnehmerInnen durch die Kompetenzenbilanz nicht mit einem übersteigerten Selbstbewusstsein ausgestattet werden, sondern eher die eigenen Stärken anzuerkennen lernen.

„...das Selbstvertrauen, dass man sehr wohl etwas kann. Weil man immer glaubt, die anderen können mehr und die haben die und die Ausbildung und haben das und das schon gemacht. Aber wenn man sich selber dann anschaut, dann kommt man drauf, dass man selber wirklich viel gemacht hat. Aber was einem locker von der Hand geht, das sieht man häufig nicht als Kompetenz. Weil es normal ist.“ (T4_ID 2795, Absatz 233).

Auch die Einstellung gegenüber der eigenen Zukunft wird auf diese Weise positiv beeinflusst. Die TeilnehmerInnen sehen allgemein optimistischer in die Zukunft als vor der Kompetenzenbilanz und sehen das Erkennen der eigenen Stärken mitunter als lebensveränderndes Ereignis an.

„Für mich ist dieses Selbstbewusstsein, das da gestärkt wird, das ist für mich der Kern. Weil man eben die Stärken anschaut oder die Fähigkeiten und nicht auf die Schwächen und was kann ich nicht so gut und wo muss ich mehr ... das ist für mich das Wichtige, das ist der Kern. Alles andere, das macht vielleicht Strahlen auseinander, aber das ist der Kern. Und das nehme ich mit und mit dem gehe ich überall hin. Ganz egal, was da sich entwickelt, und ich glaube, dass es was ist, das man für das Leben mitnimmt.“ (T2_ID 2707, Absatz 87).

3.3.2. Internale Kontrollüberzeugung

Messinstrument

Die *Skala zur internalen Kontrollüberzeugung* (FKK-I) erfasst nach Krampen (1991) „die subjektiv bei der eigenen Person wahrgenommene Kontrolle über das eigene Leben und über Ereignisse in der personspezifischen Umwelt“ (S. 20).

Personen mit hoher internaler Kontrollüberzeugung sehen Erfolge als abhängig von eigener Anstrengung und persönlichem Einsatz. Sie erleben eigene Handlungen als wirksam und effektiv.

Die internalen Kontrollüberzeugungen werden allgemein als relativ stabile Eigenschaften von Personen beschrieben (Krampen, 1991).

Beispielitem: „*Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob sich andere Menschen nach meinen Wünschen richten oder nicht.*“

	F	df	M _{T1}	sd _{T1}	M _{T2}	sd _{T2}	M _{T4}	sd _{T4}
Vergleich von T1 & T2	3.25 ⁶	1,206	4.01	0.71	4.19	0.76	-	-
Vergleich von T1 & T4	3.85*	1,205	4.01	0.71	-	-	4.20	0.73
Vergleich von T2 & T4	0.01	1,205	-	-	4.19	0.76	4.20	0.73
Kontrollgruppe	0.18	1,88	4.02	0.68	3.93	0.54	-	-

* $p \leq 0.05$

** $p \leq 0.01$

Tab.:43 Einfaktorielle Varianzanalysen zum Vergleich der internalen Kontrollüberzeugung zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten

⁶ Der Unterschied zwischen den beiden Messzeitpunkten kann als tendenziell signifikant bezeichnet werden (Signifikanz: $p = 0.07$). Es ist zu erwarten, dass bei einer weiteren Erhöhung der Fallzahlen ein signifikanter Unterschied in dieser Variable zwischen den beiden Messzeitpunkten festzustellen sein wird.

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die internalen Kontrollüberzeugungen der TeilnehmerInnen der Kompetenzenbilanz langfristig erhöhen (signifikanter Unterschied zwischen T1 & T4). Der Unterschied zwischen den beiden Messzeitpunkten T1 und T2 kann als tendenziell signifikant bezeichnet werden (Signifikanz: $p = 0.07$). Es ist zu erwarten, dass bei einer weiteren Erhöhung der Fallzahlen ein signifikanter Unterschied in dieser Variable zwischen den beiden Messzeitpunkten T1 und T2 festzustellen sein wird. Zwischen den Messzeitpunkten T2 und T4 besteht kein signifikanter Unterschied. Diese nachhaltig nachzuweisende Veränderung einer im Allgemeinen als stabil angenommenen Persönlichkeitseigenschaft ist auf die Intervention durch die Kompetenzenbilanz zurückzuführen, da zwischen den beiden Messzeitpunkten der Kontrollgruppe kein Unterschied aufgetreten ist.

Wirkweisen

Während das Selbstkonzept eigener Fähigkeiten direkt von der Kompetenzenbilanz angesprochen wird, handelt es sich bei den internalen Kontrollüberzeugungen um ein Konstrukt, von dem wir annehmen können, dass es sich möglicherweise als Folge einer Veränderung des Selbstkonzepts eigener Fähigkeiten verändert. Eine solche Überlegung scheint inhaltlich und auch angesichts der Ergebnisse gerechtfertigt: das Selbstkonzept eigener Fähigkeiten verändert sich kurzfristig, die Veränderung der internalen Kontrollüberzeugungen findet dem zeitlich nachgelagert statt. Es erscheint plausibel, dass sich Überzeugungen darüber, ob man selbst „seines Glückes Schmied“ ist, erst in einem langfristigen Prozess verändern können.

In den qualitativen Interviews ist es schwierig die internalen Kontrollüberzeugungen zu erfragen. Vor allem eine Veränderung hinsichtlich dieses Konstruktes ist schwer zu erfassen und eignet sich besser für eine quantitative Befragung. Insbesondere die Einstellung gegenüber der eigenen Zukunft konnte jedoch erfragt werden, bzw. es konnte in Erfahrung gebracht werden, in welcher Weise sich diese durch die Kompetenzenbilanz möglicherweise verändert haben. Wir finden gehäuft Äußerungen, die einen gesteigerten Optimismus der TeilnehmerInnen belegen, der von der Überzeugung geprägt ist, dass die Zukunft diesen nicht schicksalhaft gegenübertritt, sondern es von ihnen selbst abhängig ist, wie sie diese Zukunft gestalten können.

„Positivere [Einstellung gegenüber der Zukunft; Anm. d. Verf.] als früher. Ich mache mir nicht so viele Sorgen wie früher. Ich denke, dass viel in meinen Händen liegt.“ (T4_ID 2973, Absatz 49).

Wir sehen an dieser Stelle auch die inhaltliche Nähe des Konstrukts zum Konzept der Proaktivität.

Personen, bei denen diese Wirkung nicht eintritt, befinden sich zuweilen in einer akuten Krise, d.h. sie wurden durch Verlust des Arbeitsplatzes oder ähnliche Einflüsse, die sich ihrer

objektiven und subjektiven Kontrolle entziehen, nachhaltig frustriert. Für diese Personen scheint bisweilen eher eine therapeutische Maßnahme angemessen zu sein als das Bearbeiten der Kompetenzenbilanz.

„Irgendwie habe ich einen Schlag auf den Kopf bekommen, so in der Art. Eine Watsche vom Leben erhalten, so in den letzten paar Monaten. Und davor habe ich zu große Erwartungen gehabt. Und da habe ich halt die Erwartungen jetzt zurück gesteckt. Und ich erwarte mir auch Nichts mehr. Man muss sich sowieso alles selber machen, alles in die Hand nehmen. Dass überhaupt mal was funktioniert. Und wenn es mal funktioniert und läuft, dann kommt eh alles von alleine.“ (T4_ID 2623, Absatz 81).

3.3.3. Externale Kontrollüberzeugung

Messinstrument

Die *Skala FKK-C* erfasst inwieweit Personen der Meinung sind, dass ihr Leben von Schicksal, Zufall oder generell von externen Faktoren bestimmt ist. So entziehen sich für Personen mit hoher Ausprägung dieses Faktors sowohl negative als auch positive Ereignisse, wie bspw. eigene Erfolge, der eigenen Kontrolle und sind stattdessen durch „Glück“ oder „Pech“ bestimmt.

Die externalen Kontrollüberzeugungen werden allgemein als relativ stabile Eigenschaften von Personen beschrieben (Krampen, 1991).

Beispielitem: „Vieles von dem, was in meinem Leben passiert, hängt vom Zufall ab.“

Ergebnisse

	F	df	M _{T1}	sd _{T1}	M _{T2}	sd _{T2}	M _{T4}	sd _{T4}
Vergleich von T1 & T2	1.32	1,206	2.65	0.83	2.78	0.78	-	-
Vergleich von T1 & T4	1.77	1,205	2.65	0.83	-	-	2.81	0.83
Vergleich von T2 & T4	0.05	1,205	-	-	2.78	0.78	2.81	0.83
Kontrollgruppe	0.18	1,88	2.35	0.66	2.55	0.77	-	-

* $p \leq 0.05$

** $p \leq 0.01$

Tab.44: Einfaktorielle Varianzanalysen zum Vergleich des Fatalismus zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen in keinem der Vergleiche eine signifikante Veränderung in den Werten zur externalen Kontrollüberzeugung. Weder in der Interventions- noch in der Kontrollgruppe ist ein Unterschied zwischen den Messzeitpunkten festzustellen.

Wirkweisen

Die internalen und externalen Kontrollüberzeugungen messen unterschiedliche Ausprägungen desselben Konstruktes. Wesentlich an diesem Ergebnis ist, dass sich die internalen Kontrollüberzeugungen relativ zu den externalen Kontrollüberzeugungen verbessert haben. Es ist also entscheidend, dass sich das Verhältnis zwischen internalen Kontrollüberzeugungen wie im vorliegenden Fall verändert und nicht so sehr, dass die internalen Kontrollüberzeugungen zunehmen **und** die externalen Kontrollüberzeugungen abnehmen.

Auf weitere Darstellungen von Wirkweisen in Bezug auf externe Kontrollüberzeugungen wird an dieser Stelle verzichtet, da die Kompetenzenbilanz mehr auf eine Erhöhung internaler als auf die Verminderung externaler Kontrollüberzeugungen zu wirken scheint. Inhaltlich schlüssig erscheint dies, da sich die Kompetenzenbilanz generell nicht oder kaum mit den

Konflikten der TeilnehmerInnen beschäftigt und somit die Eigenschaften und Stärken der Person in den Vordergrund stellt. Es wird also stets stärker daran gearbeitet Ressourcen bei der Person aufzubauen, als einzubeziehen welche negativ empfundenen Einflüsse auf die Person bzw. auf die Einstellung der Person gegenüber solchen u.U. vorhandenen Einflüssen abgebaut werden können.

3.3.4. Selbstwirksamkeitsüberzeugung

Messinstrument

Die Skala SKI des FKK beschreibt die Selbstwirksamkeitsüberzeugungen von Personen. Sie bildet sich aus einer Addition der Skalen FKK-SK und FKK-I. Die Beschreibung von Personen mit hohen Werten auf der Skala SKI ist deshalb ähnlich den Beschreibungen für hohe Werte bei FKK-SK und FKK-I. Diese können als aktiv, handlungsfähig und sicher in ihrer Handlungsplanung und -realisation beschrieben werden.

Die Selbstwirksamkeitsüberzeugungen werden allgemein als relativ stabile Eigenschaften von Personen beschrieben (Krampen, 1991).

	F	df	M _{T1}	sd _{T1}	M _{T2}	sd _{T2}	M _{T4}	sd _{T4}
Vergleich von T1 & T2	6.41**	1,206	3.89	0.71	4.15	0.75	-	-
Vergleich von T1 & T4	4.57*	1,205	3.89	0.71	-	-	4.11	0.72
Vergleich von T2 & T4	0.17	1,205	-	-	4.15	0.75	4.11	0.72
Kontrollgruppe	0.18	1,88	4.14	0.64	4.06	0.57	-	-

* $p \leq 0.05$

** $p \leq 0.01$

Tab.45: Einfaktorielle Varianzanalysen zum Vergleich der Sekundärskala zur internalen Kontrollüberzeugung zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Selbstwirksamkeitsüberzeugungen der TeilnehmerInnen der Kompetenzenbilanz sowohl kurzfristig als auch nachhaltig erhöhen (signifikante Unterschiede zwischen T1 & T2, sowie zwischen T1 & T4). Zwischen den Messzeitpunkten T2 und T4 besteht kein signifikanter Unterschied, was bedeutet, dass das durch die Kompetenzenbilanz erreichte Niveau an Selbstwirksamkeitsüberzeugungen noch nach einem halben Jahr aufrechterhalten wird. Diese Veränderung einer im Allgemeinen als stabil angenommenen Persönlichkeitseigenschaft ist auf die Intervention durch die Kompetenzenbilanz zurückzuführen, da zwischen den beiden Messzeitpunkten der Kontrollgruppe kein Unterschied aufgetreten ist.

Wirkweisen

Die Kompetenzenbilanz besitzt einen starken Einfluss auf die Selbstwirksamkeitsüberzeugungen von Personen. Das bedeutet dass sich Personen nach der Kompetenzenbilanz ihrer Handlungen und Planungen wesentlich sicherer sind als vor der Kompetenzenbilanz.

„Und das ist der große Effekt, den die Kompetenzenbilanz für mich gehabt hat: einfach Klarheit in die eigene Richtung zu bringen.“ (T3_2795, Absatz 221).

Es wird deutlich, dass sich diese Selbstwirksamkeitsüberzeugungen summarisch und inhaltlich schlüssig aus den Skalen SK und I des FKK bilden, dass aber auch eine eigene Qualität mit diesem Konstrukt zusammenhängt. TeilnehmerInnen der Kompetenzenbilanz gewinnen die Überzeugung, dass sie ihre eigene Zukunft aktiv gestalten können und dass es von ihnen und ihren eigenen Fähigkeiten abhängig ist, wie sie dies tun möchten und werden. Auch hier können wir wieder eine inhaltliche Nähe zum Konzept der Proaktivität feststellen.

„Ich finde es immer noch wichtig, für mich persönlich, für seine Selbstsicherheit, dass man auch mal deutlich sieht, schau her, das sind Kompetenzen, das kannst du. Das können vielleicht viele andere auch, aber es geht jetzt um dich persönlich. Und das ist mal offen auf den Tisch gelegt und auf das kannst du bauen. Und wenn es mal eine Situation gibt, dann hat man die Stärke, dass man sagt: Du kannst das ja. Versuche es einfach. Tu was damit.“ (T4_ID 2699, Absatz 121).

Doch diese Veränderung der Person erzeugt nicht ein ungebrochen (und damit auch unreflektiert) positives Bild von der eigenen Person. Durch die Veränderungen, die die TeilnehmerInnen in Angriff nehmen, ergeben sich auch Schwierigkeiten und neue Hindernisse, die von den TeilnehmerInnen als belastend erlebt werden können, auch wenn sie durch die Kompetenzenbilanz eine grundsätzlich positivere Einschätzung bzgl. ihrer Wirksamkeit gegenüber ihrer Umwelt und ihrer Zukunft gewonnen haben.

Folgende Äußerungen einer TeilnehmerIn, die durch die Kompetenzenbilanz radikale Veränderungen herbeigeführt hat, mögen exemplarisch für solche Entwicklungsverläufe gelten:

„Und ich stehe halt am Anfang von diesen Aufgaben. Wie gesagt, ich spüre auch dahinter ganz viel, was sein kann. Wenn ich will. Das liegt an mir.“ (T4_ID 194, Absatz 62).

„Nicht negativ. Ein bisschen konfliktreicher. Ich werde natürlich stärker.“ (T4_ID 194, Absatz 66).

3.4. Stressverarbeitung

Die verwendeten Skalen zur Messung unterschiedlicher Stressverarbeitungsfähigkeiten der TeilnehmerInnen wurden in Anlehnung an Janke, Kallus und Erdmann (1985) entwickelt. Aus dem Fragebogen wurden Items der vier Skalen Vermeidungstendenzen, gedankliche Weiterbeschäftigung, Einholen sozialer Unterstützung und Situationskontrollversuche ausgewählt und an die Erfordernisse dieser Befragung angepasst. Insbesondere wurde Wert darauf gelegt, dass in den Fragen nicht so sehr der private als vielmehr der berufliche Kontext thematisiert wurde. Dabei handelte es sich um kleinere Umformulierungen, die keine Veränderungen der Reliabilitätswerte nach sich zogen. Die 17 verwendeten Items unterliegen einer 5-punktigen Likert-Skalierung. In ihnen werden die vier genannten Konstrukte, die auch als Copingstrategien in belastenden Situationen verstanden werden können, abgefragt⁷. Im Allgemeinen werden auch diese Copingstrategien von Personen als relativ zeitstabile Eigenschaften verstanden (Janke, Kallus & Erdmann, 1985).

Die 17 Items wurden mit folgendem Szenario abgefragt:

„Bitte denken Sie im Folgenden an eine berufsspezifische Situation, in der Sie beeinträchtigt und aus dem Gleichgewicht gebracht worden sind. Versuchen Sie, sich diese Situation möglichst genau vorzustellen. Wie haben Sie in dieser Situation reagiert?“

Im Folgenden wurden den TeilnehmerInnen unterschiedliche Reaktionsweisen auf diese Situation vorgestellt. Die TeilnehmerInnen konnten auf der 5-stufigen Skala angeben, inwieweit das jeweilige Verhalten auf sie selbst zutrifft.

Im Folgenden beschränken wir uns auf eine Darstellung der Wirkung der Kompetenzenbilanz auf die *gedankliche Weiterbeschäftigung*, da bislang nur zu diesem Konstrukt verlässliche Wirkungsaussagen getroffen werden können.⁸

⁷ Für eine ausführliche Darstellung der diesem Fragebogen zu Grunde liegenden Stressverarbeitungsmodelle siehe Trinidad (2005).

⁸ Bzgl. der wissenschaftlichen Dokumentation der anderen Skalen sei darauf verwiesen, dass eine solche im Zukunftszentrum einsehbar ist.

Messinstrument

Mit diesem Konstrukt wird erfragt, in welcher Weise Personen dazu in der Lage sind „abzuschalten“. Personen mit hoher Ausprägung auf dieser Skala beschäftigen sich nach belastenden Situationen unter Umständen längere Zeit mit Gedanken an diese Situation, während Personen mit niedriger Ausprägung in der Lage sind, sich bald wieder anderen Dingen zuzuwenden.

Beispielitems:

- „Die Situation hat mich hinterher noch lange beschäftigt.“
- „Ich musste später immer wieder an die Situation denken.“

Ergebnisse

	F	df	M _{T1}	sd _{T1}	M _{T2}	sd _{T2}	M _{T4}	sd _{T4}
Vergleich von T1 & T2	0.003	1,204	3.77	1.01	3.76	1.07	-	-
Vergleich von T1 & T4	3.67*	1,203	3.77	1.01	-	-	3.49	1.08
Vergleich von T2 & T4	3.29	1,203	-	-	3.76	1.07	3.49	1.08
Kontrollgruppe	0.18	1,88	3.59	1.18	3.31	1.12	-	-

* p ≤ 0.05

** p ≤ 0.01

Tab.46: Einfaktorielle Varianzanalysen zum Vergleich der gedanklichen Weiterbeschäftigung zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Stressverarbeitungsstrategie „Gedankliche Weiterbeschäftigung“ der TeilnehmerInnen der Kompetenzenbilanz langfristig verbessert (signifikanter Unterschied zwischen T1 & T4). Personen sind sechs Monate nach der Kompetenzenbilanz besser in der Lage nach belastenden Situationen „abzuschalten“ als sie dies zuvor waren.

Zwischen den Messzeitpunkten T2 und T4 besteht kein signifikanter Unterschied. Diese nachhaltig nachzuweisende Veränderung einer als stabil angenommenen Eigenschaft ist auf die Intervention durch die Kompetenzenbilanz zurückzuführen, da zwischen den beiden Messzeitpunkten der Kontrollgruppe kein Unterschied aufgetreten ist.

Wirkweisen

Gerade die Entwicklung dieses Ergebnisses ist interessant um die Wirkweise der Kompetenzenbilanz auf die Fähigkeit mit Belastungen umzugehen zu verstehen. Es wäre geradezu verwunderlich, wenn Personen sich unmittelbar nach der Kompetenzenbilanz weniger gedanklich mit Belastungssituationen auseinandersetzen würden, als sie dies zuvor getan haben. Zwar ist die Kompetenzenbilanz ressourcen- und stärkenorientiert ausgerichtet, doch vor dem Hintergrund der intensiven Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie, mit den eigenen Stärken und generell mit der eigenen Person, scheint es eher unwahrscheinlich, dass Werte auf der Skala der gedanklichen Weiterbeschäftigung unmittelbar im Anschluss an eine solche Maßnahme kurzfristig absinken würden. Dieser Effekt kann erst langfristig eintreten. Wir können also vermuten, dass die Personen im Bewusstsein ihrer eigenen Stärken besser „abschalten“ können und auf diese Weise eine größere Gelassenheit gegenüber belastenden Situationen entwickeln können als sie vor der Kompetenzenbilanz dazu imstande waren. Hier gibt es offenbar Zusammenhänge zwischen Stress, Belastung und der Möglichkeit, durch die Kompetenzenbilanz diese Dinge abzubauen.

Für diese Deutung der Ergebnisse sprechen Hinweise in den qualitativen Interviews. Viele Personen berichten davon, zunächst „aufgewühlt“ durch die Kompetenzenbilanz zu sein und abwarten zu wollen, wie sie in der kommenden Zeit mit dem Erlebnis der Kompetenzenbilanz umgehen möchten.

„Es hat ganz andere Dinge in Aufruhr gebracht und ich glaube, in Bewegung gebracht. Was sehr stagniert hat, was sehr eingefahren war, das ist jetzt total in Bewegung. Und im Moment: irgendwo bin ich frustriert, dass es natürlich nicht diese klassische Lösung für mich gebracht hat.“ (T2_ID 194, Absatz 5).

„Ja, das kann ich noch nicht so sagen, das muss erst einmal wirken. Ein bisschen früh noch. Ich bin sicher auf einiges drauf gekommen. Aber, ob da eine Wirkung da ist, kann ich jetzt noch nicht sagen.“ (T2_ID 69, Absatz 5).

Neben diesen kurzzeitigen Irritationen finden wir dann in späteren Interviews Äußerungen, die den Schluss nahe legen, dass die TeilnehmerInnen durch die Kompetenzenbilanz langfristig zu einer gelasseneren Sicht in Bezug auf die eigene Zukunft gelangen können.

„Ich bin ruhiger geworden durch die Kompetenzenbilanz, ich habe mich selber kennen gelernt und weiß jetzt, was ich kann. Stress mich selber nicht mehr so. Und von den Fakten her hat sich nichts geändert, ich habe immer noch die gleichen Ziele.“ (T4_ID 2828, Absatz 5).

3.5. Wahrgenommene Belastetheit

Neben den psychologischen Skalen wurde auch abgefragt, in welcher Weise die Personen ihre derzeitige Situation erleben. Ob sie sich eher beruflich oder privat belastet fühlen und ob durch die Kompetenzenbilanz ggf. eine Veränderung dieser wahrgenommenen Belastetheit erreicht werden kann. Hierzu wurden zwei fünfstufige Skalen konstruiert, die die private und die berufliche Belastetheit der TeilnehmerInnen erfragen. Die Reliabilitäten der Skalen sind als befriedigend bis sehr gut zu bezeichnen und gehen aus den statistischen Kenndaten (Kapitel 3.6.) hervor.

Die Fragestellung der Items bezog sich nicht so sehr auf eine konkrete Veränderung der Belastungssituation der TeilnehmerInnen, sondern darauf, in welcher Weise sie sich subjektiv belastet fühlen. Dadurch sollte ersichtlich werden, ob eventuelle Veränderungen der psychologischen Skalen mit einer Veränderung der wahrgenommenen Belastetheit einhergehen, sich also nicht nur die Eigenschaften der Personen verändern, sondern in Folge dessen auch ihre Wahrnehmung der eigenen Situation.

Die beiden Konstrukte wurden wie folgt abgefragt:

Wie stark fühlen Sie sich derzeit belastet?	Gar nicht belastet	Stark belastet
... beruflich?	----	----
... privat?	----	----

Welche Lebensumstände haben Sie in letzter Zeit besonders belastet?

Es hat mich besonders belastet/belastet mich derzeit besonders,...

	Trifft gar nicht zu	Trifft in hohem Maße zu
...dass ich ein besonderes berufliches Ziel nicht erreicht habe.	----	----
...dass ich keine berufliche Perspektive vor mir sehe.	----	----
...dass ich besonders hohe Ansprüche an meine Jobstelle.	----	----
...dass ich ein privates Ziel nicht erreicht habe.	----	----
...dass ich keine privaten Perspektiven vor mir sehe.	----	----
...dass beruflich eine besonders ungünstige Situation eingetreten ist.	----	----
...dass privat eine besonders ungünstige Situation eingetreten ist.	----	----

Abb.11: Auszug aus dem Fragebogen. Die Skalen zur wahrgenommenen privaten und beruflichen Belastetheit

Es mag auffallen, dass die Skalen zweigeteilt sind, dass also zum einen eine allgemeine Abfrage darüber erfolgt, wie sich die Personen belastet fühlen und im zweiten Schritt eine differenziertere Abfrage erfolgt. Da die Skalen gute Reliabilitäten (?) aufweisen kann davon ausgegangen werden, dass die TeilnehmerInnen die Skalen im intendierten Sinne verstanden haben, nämlich die Items, die sich eher auf differenzierte Wahrnehmung der Situation als „Ausformulierung“ der vorangestellten Globalitems aufzufassen.

3.5.1. Private Belastetheit

Messinstrument

Die dieses Konstrukt betreffenden Items wurden weiter oben bereits dargestellt.

Ergebnisse

	F	df	M _{T1}	sd _{T1}	M _{T2}	sd _{T2}	M _{T4}	sd _{T4}
Vergleich von T1 & T2	0.001	1,206	2.18	1.08	2.18	1.12	-	-
Vergleich von T1 & T4	0.03	1,205	2.18	1.08	-	-	2.15	1.06
Vergleich von T2 & T4	0.45	1,205	-	-	2.18	1.12	2.15	1.06
Kontrollgruppe	0.18	1,88	2.18	1.00	2.17	1.06	-	-

* $p \leq 0.05$

** $p \leq 0.01$

Tab.49: Einfaktorielle Varianzanalysen zum Vergleich der wahrgenommenen privaten Belastetheit zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen in keinem der Vergleiche signifikante Veränderungen in den Werten zur privaten Belastetheit der TeilnehmerInnen. Weder in der Interventions- noch in der Kontrollgruppe ist ein Unterschied zwischen den Messzeitpunkten festzustellen.

Wirkweisen

Es lässt sich bislang kein signifikanter Effekt in der Wahrnehmung der privaten Belastetheit feststellen. Auch in den Interviews finden sich kaum entsprechende Belegstellen für eine Wirkung in dieser Hinsicht. Am Besten lassen sich die sozialen Umgebungsbedingungen der TeilnehmerInnen als Erklärung für dieses Ergebnis heranziehen, auf die bereits im Punkt „3.4.3. Einholen sozialer Unterstützung“ eingegangen wurde. So bietet auch das Ergebnis dieser Variable einen Hinweis darauf, dass womöglich mit den TeilnehmerInnen im Rahmen der Kompetenzenbilanz intensiver als bisher thematisiert werden sollte, wie sie ihre zeitlichen (insbesondere familiären) Ressourcen so aufteilen, dass sie sich auch privat stärker entlastet fühlen können.

„Mein größtes Hindernis ist einfach das Zeitproblem. Weil ich Familie habe und zwei Kinder. Und das betrachte ich als ... uns sind die Kinder nicht passiert.“ (T2_ID 212, Absatz 150).

Festzuhalten ist allerdings, dass die private Belastetheit der TeilnehmerInnen insgesamt nicht besonders hoch ausgeprägt ist ($M_{T1} = 2.18$). Zwar handelt es sich hierbei um keinen standardisierten und verallgemeinerbaren Wert, doch deutet der Vergleich mit der Kontrollgruppe ($M = 2.18$) darauf hin, dass die private Situation von den TeilnehmerInnen ohnehin als nicht so belastet empfunden wird, dass sie hier eine besondere Besserung überhaupt anstreben würden. Somit entzieht sich die private Belastetheit unter Umständen auch in gewissem Maße der Zuständigkeit der Kompetenzenbilanz. Die TeilnehmerInnen beginnen die Kompetenzenbilanz, wie wir gesehen haben, auch nicht mit der Erwartung eine private Entlastung herbeizuführen, sondern richten eher berufliche Erwartungen an das Verfahren. Ein Vergleich mit den Ausgangswerten der Skala zur beruflichen Belastetheit ($M_{T1} = 3.02$) stützt diese Hypothese. Die berufliche Belastetheit steht gegenüber privaten Themen in der Kompetenzenbilanz im Vordergrund. Nichtsdestotrotz ist der Hinweis auf die mögliche stärkere Einbeziehung von privaten Kontextvariablen bei der Erarbeitung von Zielen ernst zu nehmen, so dass die TeilnehmerInnen nicht durch private Hindernisse in der Realisierung ihrer beruflichen Zukunftsvorstellungen zu sehr frustriert werden.

3.5.2. Berufliche Belastetheit

Messinstrument

Die dieses Konstrukt betreffenden Items wurden weiter oben bereits vorgestellt.

Ergebnisse

	F	df	M _{T1}	sd _{T1}	M _{T2}	sd _{T2}	M _{T4}	sd _{T4}
Vergleich von T1 & T2	1.49	1,206	3.02	0.97	2.85	0.97	-	-
Vergleich von T1 & T4	10.11*	1,205	3.02	0.97	-	-	2.60	0.92
Vergleich von T2 & T4	3.70*	1,205	-	-	2.85	0.97	2.60	0.92
Kontrollgruppe	0.18	1,88	2.44	0.90	2.46	0.89	-	-

* $p \leq 0.05$

** $p \leq 0.01$

Tab.50: Einfaktorielle Varianzanalysen zum Vergleich der wahrgenommenen beruflichen Belastetheit zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen, dass die berufliche Belastetheit der TeilnehmerInnen der Kompetenzbilanz langfristig signifikant abnimmt (signifikanter Unterschied zwischen T2 & T4). Diese Wirkung nimmt während der Kompetenzbilanz ihren Anfang (tendenzieller Mittelwertsunterschied zwischen T1 und T2) und führt langfristig zu einer starken Absenkung des Belastungsniveaus. Zwischen den beiden Messzeitpunkten der Kontrollgruppe sind weder signifikante Unterschiede noch eine Tendenz in einer bestimmten Richtung aufgetreten.

Wirkweisen

Personen, die die Kompetenzbilanz beginnen, weisen einen deutlich höheren Wert auf der Skala berufliche Belastetheit auf ($M_{T1} = 3.02$) als Personen der Kontrollgruppe ($M = 2.44$). Im Verlaufe eines halben Jahres nähern sich TeilnehmerInnen der Kompetenzbilanz dem Wert der Kontrollgruppe deutlich an ($M_{T4} = 2.60$). Zwar existiert für diesen Messzeitpunkt kein Vergleichswert aus der Kontrollgruppe, da eine positive Tendenz auf die berufliche Belastetheit

heit jedoch bereits zwischen T1 und T2 bei den TeilnehmerInnen seinen Anfang genommen hat (s.o.), ist nicht zu vermuten, dass bei einer weiteren Messung der Kontrollgruppe eine ähnlich starke Absenkung des Niveaus der Belastetheit auftreten würde, zumal in der Kontrollgruppe zwischen T1 und T2 kein hierauf hindeutender Trend vorzufinden ist.

In einer Analyse der einzelnen Items der Skala zur beruflichen Belastetheit fällt auf, dass die positive Entwicklung sich vor allem dadurch erklären lässt, dass die TeilnehmerInnen im Anschluss an die Kompetenzenbilanz wieder eine berufliche Zukunft vor sich sehen ($M_{T1} = 3.33$; $M_{T4} = 2.57$) und die Frage, ob beruflich eine ungünstige berufliche Situation eingetreten ist, zunehmend als nicht zutreffend bewerten ($M_{T1} = 2.95$; $M_{T4} = 2.29$). Diese beiden Ergebnisse sind statistisch auf dem Promillenniveau signifikant ($p \leq 0.001$). Offenbar hat sich bei vielen TeilnehmerInnen der Kompetenzenbilanz also eine wesentliche Verbesserung der beruflichen Perspektive ergeben. Während wir bislang keine statistischen Nachweise über die konkrete Verbesserung der Arbeits- und Einkunftssituation der TeilnehmerInnen⁹ haben, können wir jedoch aus den qualitativen Interviews zahlreiche Hinweise darüber erhalten, in welcher Weise sich die berufliche Situation der TeilnehmerInnen tendenziell und in manchen Fällen auch dramatisch verbessert hat.

„Ich habe eine tolle Chance bekommen, wenn ich ein Resümee ziehen soll. Über das denke ich natürlich schon pausenlos nach. Das ist 100mal analysiert worden. Ich habe eine Riesenchance bekommen. Durch diese Kompetenzenbilanz hat sich grundlegend sehr viel verändert von meiner Arbeitssituation und dass ich mich sehr verändert habe.“ (T4_ID 194, Absatz 54).

„Es war bei mir eigentlich ganz witzig, weil wo ich die Kompetenzenbilanz gemacht habe, habe ich mir gedacht, es kann eigentlich alles mal so gleich bleiben wie es ist. Das war eigentlich damals. Und deshalb, ja, und eigentlich danach haben die Veränderungen begonnen. Mit Umzug oder eben firmenmäßig, dass ich überlegt habe, was anders zu machen.“ (T4_ID 321, Absatz 9).

„Und ich glaube einfach, man geht die Dinge jetzt irgendwie konkreter an. Also, man verzettelt sich da nicht so. Man hat irgendwie vielleicht klarer jetzt eine Linie und sagt, den Weg gehe ich jetzt. Ich kläre zwar anderes noch ab, aber ansonsten, wenn ich irgendwo meinen Weg habe, dann gehe ich den jetzt.“ (T3_ID 2802, Absatz 13).

„Eigentlich sehr viel. Ich glaube, ich habe schon gesprochen über diese Reisebüro­tätigkeit. Und das hat sich jetzt ganz gut entwickelt. Ich bin schon einigermaßen gut eingearbeitet.“ (T3_ID 2631, Absatz 5).

⁹ Diese Evaluation ist nicht primär auf eine Bewertung dieser „harten“ Daten ausgelegt. Eine entsprechende Untersuchung wird voraussichtlich Anfang 2006 entstehen.

Nicht immer handelt es sich auch um Veränderung in der Arbeitstätigkeit der Personen. Häufig beginnen die TeilnehmerInnen in der Folge der Kompetenzenbilanz auch eine Ausbildung, was ebenfalls dazu beitragen mag, dass sie ihre berufliche Zukunft positiver beurteilen als zuvor. Es folgen mehrere entsprechende Äußerungen:

„Es war jetzt, ich war arbeitslos, von außen herein gekommen, wo ich die Kompetenzenbilanz gemacht habe und jetzt habe ich angefangen zu studieren.“ (T3_ID 2974, Absatz 5).

„Ich habe zuerst einmal alles so zwei Wochen sitzen lassen. Dann ist der Urlaub gekommen. Da habe ich nicht mehr so viel drüber nachgedacht. Und wo ich daheim war, habe ich dann die zwei Plakate ausgegraben. Was ich mit meinem Coach gemacht habe. Das waren die beruflichen Werte und das andere ein Mindmap, wo drauf gestanden ist, welche Schritte ich unternehmen möchte oder was alles in Frage kommt, von den Ausbildungen her. Und die habe ich mir in meinem Zimmer auf die Tür gepickt, dass ich sie vor der Nase habe. Und bin das dann ab und zu durch gegangen. Ich habe einige Ausbildungswege dann ausgeschlossen. Speziell das: Heilpädagogin und Sonderschullehrerin. Das war irgendwie doch nur mit behinderten Leuten arbeiten, ist wahrscheinlich doch nicht so mein Ding. Und ein neuer Ast ist dazu gekommen. Und zwar Psychologiestudium. Und das fange ich jetzt auch an.“ (T3_ID 2946, Absatz 5).

Folgende Äußerung mag einen Hinweis darauf bieten in welcher Weise die Kompetenzenbilanz in der Wahrnehmung der beruflichen Situation wirksam werden kann:

„Nein, nicht die Position, die Einstellung hat sich geändert. Wobei, ich kann jetzt nicht sagen, das hat sich durch die Kompetenzenbilanz schlagartig geändert. Es kann schon sein, es hat sich schon heraus gearbeitet, ich doch ein Interesse am Sozialen habe. Es ist so schleichend gegangen. Dass ich das versuche mehr zu integrieren in meinem Beruf.“ (T4_2987, Absatz 62).

Dieser überwiegend positive Eindruck soll allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass manche der TeilnehmerInnen die Kompetenzenbilanz zuweilen auch lediglich als interessante Erfahrung erleben, die allerdings nicht unbedingt wesentliche Änderungen der Person oder ihrer Wahrnehmung ihrer jeweiligen Umwelten bewirkt hat, auch wenn die Kompetenzenbilanz nach wie vor als positiv wahrgenommen wird.

„Im Prinzip hat sich nichts geändert. Ich habe zwar einige Kurse besucht. Aber ich habe mir grad beim Hergehen überlegt, ob das in Zusammenhang mit dieser Kompetenzenbilanz passiert ist, aber eigentlich nicht, sondern quasi aus innerer Motivation. Das war ja mein Ziel, als ich hergekommen bin, mich besser kennen zu lernen, dass ich meine Kompetenzen besser kennen lerne.“ (T4_2987, Absatz 5).

Auch finden sich vereinzelt Personen, bei denen sich eine Verschlechterung der beruflichen Situation ergeben hat. Diese Personen reagieren zuweilen verbittert auf die Frage, was sich bei ihnen seit oder durch die Kompetenzenbilanz verändert habe.

„Was sich verändert hat? Dass ich meinen Job nicht mehr habe, aber sonst hat sich nicht viel verändert. In dem Sinne.“ (T4_ID 2623, Absatz 21).

Einige TeilnehmerInnen können auch schlüssig zeigen, dass sich ihre Situation zwar verbessert hat, dies aber nicht auf die Kompetenzenbilanz zurückzuführen ist. Meist handelt es sich hierbei um Personen, die die Kompetenzenbilanz kurz vor Beendigung einer Ausbildung durchlaufen haben.

„Mittlerweile habe ich Gott sei Dank mein Studium beendet. Im November habe ich meine Bescheinigung abgeholt. Das ist eigentlich das Größte, das sich geändert hat.“ (T4_ID 2828, Absatz 9).

Ein beträchtlicher Teil von TeilnehmerInnen stellt auch fest, dass sich zwar nicht unbedingt ihre Arbeitssituation verbessert hat, sie selbst jedoch ihren Alltag mehr wertschätzen und folglich auch zufriedener mit ihrer derzeitigen Tätigkeit sind als vor der Kompetenzenbilanz.

„Und ich finde, es ist was Tolles, um einfach das, was man täglich macht, zu sehen und aufzuzeigen.“ (T3_ID 2771, Absatz 177).

„Ja, würde ich vielleicht sogar sagen, dass ich es teilweise anders aufnehme. Einfach es ist mir bewusster, dass ich mehr, dass ich weniger als selbstverständlich nehme, muss oder kann, sagen wir so. Also, für davor war es eher so, na, ja, das gehört dazu. Und es ist mir jetzt bewusster, dass es nicht immer so ist. Das andere einfach vielleicht nicht als selbstverständlich nehmen, und ich das einfach sagen muss. Das ist sicher das, was mir das gebracht hat.“ (T3_ID 2934, Absatz 25).

3.6. Statistische Kenndaten

Wie aus den folgenden Tabellen hervorgeht, sind die psychologischen Skalen nicht unabhängig voneinander, sondern zum Teil systematisch miteinander korreliert. Auffällig sind die hohen Korrelationen der Skala zur Proaktiven Persönlichkeit mit dem Selbstkonzept eigener Fähigkeiten (FKK-SK). Schlüssig sind außerdem insbesondere die hohen Korrelationen zwischen den Primärskalen (FKK-SK & FKK-I) und der Sekundärskala (FKK-SKI) des FKK. Diese signifikanten Korrelationen scheinen logisch und nachvollziehbar. Eine inhaltliche Diskussion dieses statistischen Zusammenhangs wurde weiter oben bereits geführt.

T1	P P S	FKK -SK	FK K-I	FKK- C	FKK- SKI	Ged. Weiterb.	Belastet- heit - pri.	Belastetheit - ber.
Proaktive Persönlich- keit (PPS)	1	,70 2**	,42 0* *	-,31 7**	,689**	-,120	-,071	,032
FKK-SK		1	,42 2* *	-,36 2**	,894**	-,274**	-,247*	-,182
FKK-I			1	-,41 8**	,784**	-,042	-,218*	,124
FKK-C				1	-,455**	,119	,310**	,218*
FKK-SKI Gedankliche Wei- terbeschäfti- gung Belastetheit - privat Belastetheit - beruflich					1	-,208*	-,277**	-,063
						1	,059	,248*
							1	,167
								1

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.
* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Tab.51: Interkorrelationen der psychologischen Skalen zum Messzeitpunkt T1 (N=102-103)

T2	Proak- tive Pers.	FKK -SK	FK K-I	FK K-C	FKK- SKI	Ged. Wei- terb.	Be- lastet- heit - pri.	Be- lastet- heit - ber.
Proaktive Persönlich- keit	1	,65 7**	,50 4* *	-,1 89	,675 **	-,094	-,232*	-,177
FKK-SK		1	,51 6* *	-,4 42 **	,898 **	-,265* *	-,263**	-,328**
FKK-I			1	69 **	,840 **	-,196*	-,219*	-,073
FKK-C				1	-,520 **	,100	,153	,190
FKK-SKI Gedankliche Wei- terbeschäfti- gung Belastetheit - privat Belastetheit - beruflich					1	-,269* *	-,279**	-,245*
						1	,050	,221*
							1	,321**
								1

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Tab.52: Interkorrelationen der psychologischen Skalen zum Messzeitpunkt T2 (N=102-103)

T4	Proaktive Pers.	FKK-SK	FK K-I	FK K-C	FKK-SKI	Ged. Weiterb.	Belastet-heit - pri.	Belastet-heit - ber.
Proaktive Persönlichkeit	1	,578**	,388*	-,288**	,565**	-,172	-,158	,075
FKK-SK		1	,525*	-,47**	,904**	-,405**	-,392**	-,254**
FKK-I			1	-,52**	,838**	-,306**	-,343**	-,055
FKK-C				1	-,577**	,244*	,413**	,209*
FKK-SKI					1	-,413**	-,423**	-,190
Gedankliche Weiterbildung						1	,224*	,224*
Belastetheit - privat							1	,388**
Belastetheit - beruflich								1

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.
* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Tab.53: Interkorrelationen der psychologischen Skalen zum Messzeitpunkt T4 (N=102-103)

KG – T1	Proaktive Pers.	FK-K-SK	FK-K-I	FKK-C	FKK-SKI	Ged. Weiterb.	Belastetheit - pri.	Belastetheit - ber.
Proaktive Persönlichkeit	1	,674**	,404**	-,405**	,678**	-,218	-,262	-,246
FKK-SK		1	,341*	-,429**	,866**	-,388**	-,515**	-,317*
FKK-I			1	-,275	,766**	-,209	,043	-,089
FKK-C				1	-,441**	,206	,168	,106
FKK-SKI					1	-,379*	-,328*	-,263
Gedankliche Weiterbeschäftigung Belastetheit - privat						1	,268	,264
Belastetheit - beruflich							1	,427**

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Tab.54: Interkorrelationen der psychologischen Skalen der Kontrollgruppe zum Messzeitpunkt T1 (N=45)

KG – T2	Proak- tive Pers.	FK K- SK	FKK -I	FKK- C	FKK- SKI	Ged. Wei- terb.	Belastetheit - pri.	Belastet- heit - ber.
Proaktive Persönlich- keit	1	,57 9* *	,457 **	-,391 **	,619* *	-,100	-,031	-,114
FKK-SK		1	,441 **	-,560 **	,905* *	-,159	-,337*	-,230
FKK-I			1	-,478 **	,781* *	-,061	,003	,066
FKK-C				1	-,616 **	-,073	,014	-,113
FKK-SKI					1	-,139	-,233	-,129
Gedankli- che Wei- terbeschäf- tigung Belastetheit						1	,237	,134
- privat Belastetheit							1	,391**
- beruflich								1

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Tab.55: Interkorrelationen der psychologischen Skalen der Kontrollgruppe zum Messzeitpunkt T2 (N=45)

Die Kennwerte der psychologischen Skalen (Mittelwert, Standardabweichung und Cronbachs-a gehen aus den folgenden Tabellen hervor. Die Daten zeigen, dass die Skalen zu allen hier berichteten Messzeitpunkten zufrieden stellende bis sehr gute Reliabilitäten aufweisen.

T1	M	sd	a
Proaktive Persönlichkeit	3.36	.60	.82
FKK-SK Mittelwert	3.78	.98	.82
FKK-I	4.01	.71	.68
FKK-C	2.65	.83	.78
FKK-SKI	3.89	.71	.82
Gedankliche Weiterbeschäftigung	3.77	1.01	.83
Belastetheit – privat	2.18	1.08	.84
Belastetheit – beruflich	3.02	.97	.73

Tab.56: Kennwerte der berichteten Skalen zum Messzeitpunkt T1

T2	M	sd	a
Proaktive Persönlichkeit	3.60	.58	.83
FKK-SK Mittelwert	4.11	.95	.82
FKK-I	4.19	.76	.74
FKK-C	2.78	.78	.78
FKK-SKI	4.15	.75	.85
Gedankliche Weiterbeschäftigung	3.76	1.07	.90
Belastetheit – privat	2.18	1.12	.88
Belastetheit – beruflich	2.85	.97	.77

Tab.57: Kennwerte der berichteten Skalen zum Messzeitpunkt T2

T4	M	sd	a
Proaktive Persönlichkeit	3.55	.60	.85
FKK-SK Mittelwert	4.01	.93	.82
FKK-I	4.20	.73	.76
FKK-C	2.81	.83	.82
FKK-SKI	4.11	.72	.85
Gedankliche Weiterbeschäftigung	3.49	1.08	.90
Belastetheit – privat	2.15	1.06	.86
Belastetheit – beruflich	2.60	.92	.73

Tab.58: Kennwerte der berichteten Skalen zum Messzeitpunkt T4

Kontrollgruppe T1	M	sd	a
Proaktive Persönlichkeit	3.48	.57	.85
FKK-SK Mittelwert	4.27	.88	.83
FKK-I	4.02	.68	.76
FKK-C	2.35	.66	.82
FKK-SKI	4.14	.64	.85
Gedankliche Weiterbeschäftigung	3.59	1.18	.90
Belastetheit – privat	2.18	1.00	.86
Belastetheit – beruflich	2.44	.90	.72

Tab.59: Kennwerte der berichteten Skalen der Kontrollgruppe zu T1

Kontrollgruppe T2	M	sd	a
Proaktive Persönlichkeit	3.43	.65	.89
FKK-SK Mittelwert	4.20	.80	.82
FKK-I	3.93	.54	.58
FKK-C	2.55	.77	.85
FKK-SKI	4.06	.57	.80
Gedankliche Weiterbeschäftigung	3.31	1.12	.90
Belastetheit – privat	2.17	1.06	.86
Belastetheit – beruflich	2.46	.89	.77

Tab.60: Kennwerte der berichteten Skalen der Kontrollgruppe zu T2

4. Schlussbemerkung

Da dieser Bericht, wie bereits mehrfach erwähnt, neben der Wissenschaftlichkeit auch dem Primat der Lesbarkeit verpflichtet ist, sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass auf eine ausufernde Schlussdiskussion zu Gunsten einer abschließenden Betrachtung verzichtet wird. Die Interpretationen der einzelnen Ergebnisse und die Wirkweisen der einzelnen Methoden befinden sich bei den jeweiligen Inhalten im Bericht.

4.1. Bezug zu den Fragestellungen

Die Kompetenzenbilanz geht aus der Evaluation als hocheffizientes Verfahren hervor, das von den TeilnehmerInnen sehr gut angenommen wird und nachhaltige psychologische Effekte bei diesen hervorruft. Diese Effekte lassen auf eine Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit im Sinne von Fugate et al. (2004) schließen. Die Beschäftigungsfähigkeit von Personen wird zum einen als Erfolgsfaktor für die Karriere von Einzelpersonen verstanden. Darüber hinaus gibt es auch deutliche Hinweise darauf, dass Unternehmen mit beschäftigungsfähigen Mitarbeiterinnen erfolgreicher sind, als solche mit weniger beschäftigungsfähigen MitarbeiterInnen (vgl. Rump & Eilers, 2005). Dem Verfasser des vorliegenden Berichts ist keine Evaluation der Wirkung eines ähnlichen Beratungsansatzes bekannt.

Statt an dieser Stelle die Ergebnisse nochmals zu wiederholen und zu verknappen, wollen wir uns an die eingangs formulierten Fragestellungen erinnern, auf die diese Evaluation, bzw. dieser Bericht Antworten bieten sollte:

- a. Die Kompetenzenbilanz löst Prozesse aus und ist beratend, um die TeilnehmerInnen in die Eigenverantwortung zu bringen.
- b. Die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen hat höchste Priorität.
- c. Die Kompetenzenbilanz ist eine Standortbestimmung, die jeder Veränderungssuchende durchführen kann und die im Sinne einer Berufs- und Bildungsorientierung verortet werden kann. Der Schwerpunkt des Kompetenzenbilanzprodukts liegt in der Beratung, nicht in der Diagnostik.
- d. Die Kompetenzenbilanz hilft den TeilnehmerInnen, die Lösung in sich selbst zu finden, es werden keine Lösungen angeboten.
- e. Die Methodik macht den TeilnehmerInnen viele verdeckter Kompetenzen bewusst.

Zu a.) Ob dieser Anspruch durch die Kompetenzenbilanz erfüllt wird, lässt sich am ehesten aus den Kapiteln über die Wirkweisen der einzelnen Schritte ersehen, sowie durch die Beschreibungen, aus denen hervorgeht, in welcher Weise bei den TeilnehmerInnen psychologische Prozess ausgelöst worden sind. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Kompetenzenbilanz bei vielen TeilnehmerInnen intensive Prozesse der Selbstreflexion auszulösen im Stande ist, die von diesen zuweilen sogar im positiven Sinne als lebensverändernd angesehen werden. Eine solch fundamentale Wirkung kann allerdings nicht vom Großteil der Teil-

nehmerInnen angenommen werden. Die meisten TeilnehmerInnen berichten von der Kompetenzenbilanz als einer positiven Erfahrung, die in vielen Fällen auch dazu führt, dass die TeilnehmerInnen sich ein Ziel setzen und dieses auch erreichen, bzw. bedeutsame Schritte in Richtung einer Zielerreichung gehen. Lang-von Wins & Triebel (2005b) haben zudem nachgewiesen, dass die Kompetenzenbilanz dazu geeignet ist, das eigenverantwortliche Handeln von Personen zu fördern. Dies lässt sich insbesondere durch den Effekt begründen, dass TeilnehmerInnen durch die Kompetenzenbilanz proaktiver werden als sie dies zuvor waren. Der vorliegende Bericht zeigt auf, dass eine solche Steigerung der Eigenverantwortung der TeilnehmerInnen nicht nur kurzfristig, sondern auch nachhaltig stattfindet.

Zu b.) Die sehr hohe Zufriedenheit der TeilnehmerInnen geht aus der Abfrage der einzelnen Arbeitsschritte, aus dem Abgleich der Erwartungen vor und nach der Kompetenzenbilanz und aus der Frage, ob die TeilnehmerInnen die Kompetenzenbilanz aktiv weiterempfohlen haben, hervor. Da diese Daten eindeutig sind, bzw. weiter oben bereits diskutiert wurden, bedarf dieser Punkt keiner weiteren Erklärung.

Zu c.) Eingangs haben wir diese Anforderung mit dem Konstrukt der Beschäftigungsfähigkeit (Fugate et al, 2004) in Verbindung gebracht. Aufgrund der Ergebnisse dieses Berichtes können wir annehmen, dass die Kompetenzenbilanz einen positiven Effekt auf die Beschäftigungsfähigkeit der TeilnehmerInnen haben kann. Dies lässt sich insbesondere durch die Steigerung der Proaktivität, der Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, der internalen Kontrollüberzeugungen sowie einer teilweisen Verbesserung der Stressverarbeitung belegen. Langfristig sinkt die wahrgenommene berufliche Belastung der TeilnehmerInnen, was als weiterer Beleg für eine verbesserte Stressverarbeitung, oder aber auch für eine tatsächliche Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit verstanden werden kann. Die bislang genannten Werte bezogen sich auf das Teilkonstrukt der Anpassungsfähigkeit, die durch die Kompetenzenbilanz gefördert werden kann. Das Teilkonstrukt der persönlichen und sozialen Ressourcen wird – wie die Erläuterungen zu den Wirkweisen des Arbeitsschrittes „Erarbeiten von Kompetenzen“ zeigen (s. Kapitel 2.3.6.) – mit großem Erfolg bei den TeilnehmerInnen gefördert, bzw. wird die Fähigkeit der TeilnehmerInnen geschult, die eigenen Ressourcen besser wahrzunehmen.

Das Erkennen der sozialen Ressourcen hingegen könnte in einer möglichen Weiterentwicklung der Kompetenzenbilanz noch weiter gefördert werden. Darauf deuten die Hindernisse, die die TeilnehmerInnen bzgl. ihrer Zielerreichung artikuliert haben, hin. Schließlich kann auch das dritte Teilkonstrukt, die Karriere-Identität??, bzw. ein klareres Bild davon, durch die Kompetenzenbilanz gefördert werden. Darauf deutet insbesondere die hohe Zahl von TeilnehmerInnen hin, die durch die Kompetenzenbilanz zu „neuen Zielen in ihrem Leben und Beruf“ gefunden haben (s. Kapitel 2.2.). Für die weiterführende Diskussion bzgl. der Wirksamkeit der Kompetenzenbilanz auf die Beschäftigungsfähigkeit siehe Schmid (2005).

Zu d.) Es finden sich zahlreiche Äußerungen von TeilnehmerInnen, die belegen, dass die Coaches der Kompetenzenbilanz in der Regel keine Lösungen anbieten, sondern diese von den TeilnehmerInnen selbst erarbeiten lassen (s. Kapitel 2.3.8.). Nicht alle TeilnehmerInnen begrüßen diese zurückgenommene Haltung der Coaches uneingeschränkt. Manche TeilnehmerInnen würden sich einen aktiveren Coach wünschen, was allerdings dem zugrunde liegenden konstruktivistischen und klientInnenzentrierten Beratungsansatz (s. Lang-von Wins & Triebel 2005a) zuwiderlaufen würde.

Zu e.) Die Frage, ob diese Anforderung durch die Kompetenzenbilanz erfüllt worden ist, kann beinahe für alle TeilnehmerInnen mit *Ja* beantwortet werden. Darauf deuten sehr viele Interviewäußerungen der TeilnehmerInnen hin, sowie auch der Abgleich der Erwartungen in Kapitel 2.2.

4.2. Ausblick

Die Evaluation der Kompetenzenbilanz endet nicht mit Abschluss dieses Berichts. Im Laufe des Jahres 2005 wird sich die Stichprobe für eine Erweiterung des Längsschnitts noch wesentlich vergrößern. Dies wird es ermöglichen, neben den in diesem Bericht verwendeten einfachen Mittelwertsvergleichen, auch multivariate Zusammenhänge zu berechnen, die weiteren Aufschluss darüber geben werden, warum die Kompetenzenbilanz für welche Personengruppen und unter welchen Umständen wirksam ist. Auch eine Einbeziehung des Messzeitpunktes T3 wird dann erfolgen, der jedoch gegenüber der Nachhaltigkeitsuntersuchung zu T4 als nachrangig betrachtet werden kann. Darüber hinaus befinden sich mehrere wissenschaftliche Veröffentlichungen in Vorbereitung.

Es ist nicht zu erwarten, dass sich hinsichtlich der psychologischen Effekte wesentliche Änderungen ergeben werden. Vor dem Hintergrund der bisherigen Effekte ist zu vermuten, dass sich die Effekte der Wirksamkeit bestätigen, bzw. vergrößern werden, da erste Trends statistisch darauf hinweisen. In der weiteren Auswertung wird zudem eine Skala zur Selbstreflexivität Berücksichtigung finden, die nicht von Beginn an Teil der Fragebögen war.

Darüber hinaus beschäftigen sich bislang zwei fertig gestellte Diplomarbeiten am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität München mit den Wirkungen der Kompetenzenbilanz (Schmid, 2005; Trinidad, 2005).

Zwei weitere Diplomarbeiten und eine Dissertation, die weiteren Aufschluss über Hintergründe und psychologische Zusammenhänge in der Wirkung der Kompetenzenbilanz erwarten lassen, befinden sich in Vorbereitung.

Literaturverzeichnis

- Ashford, S.J. & Black, J.S. (1996). *Proactivity during organizational entry: The role of desire for control*. *Journal of Applied Psychology*, 81, 199-214.
- Bateman, T.S. & Crant, J.M. (1993). *The proactive component of organizational behaviour. A measure and correlates*. *Journal of Organizational Behaviour*, 14, 103-118.
- Crant, J.M. (1995). *The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents*. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532-537.
- Fugate, M., Kinicki, A.J. & Ashforth, B. (2004). *Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications*. *Journal of Vocational*, 65, 14-38.
- Kaschube, J. (2003). *Eigenverantwortliches Handeln in Organisationen*. Habilitationsschrift Fakultät für Psychologie und Pädagogik. Ludwig-Maximilians-Universität: München.
- Hall, D. T. (2004). *The protean career: A quarter-century journey*. *Journal of Vocational Behavior*. 65; 1-13.
- Janke, W.; Erdmann, G.; Kallus, W. (1985). *Stressverarbeitungsfragebogen (SVF) - Handanweisung*. Göttingen: Verlag für Psychologie.
- Kirby, E.G., Kirby, S.L. & Lewis, M.A. (2002). *A study of the effectiveness of training proactive thinking*. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 1538-1549.
- Krampen, G. (1991) *FKK – Fragebogen zu Kontroll- und Kompetenzüberzeugungen*. Göttingen: Hogrefe.
- Lang-von-Wins, T. & Kaschube, J. (i.V.) *Der Kurzfragebogen zur Proaktivität. Eine deutsche Adaptation der proactive personality scale von Bateman & Crant (1993)*. Zur Veröffentlichung eingereichtes Manuskript.
- Lang-von Wins, T. (2005). *Employability/Beschäftigungsfähigkeit Ein psychologisches Konstrukt und Möglichkeiten seiner praktischen Förderung*. Unveröffentlichtes Vortragsmanuskript.
- Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2005a). *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Berlin: Springer.
- Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2005b). *Die Kompetenzenbilanz – ein Verfahren zur Förderung eigenverantwortlichen Handelns? Gruppendynamik und Organisationsberatung*. 36, 173-188.
- Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2005c). *Die Kompetenzenbilanz: ein ressourcenaktivierendes Verfahren für Personen in beruflichen Umbruchsituationen*. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 33-37.
- Rump, J. & Eilers, S. (2005). *Employability Management. Ein ganzheitlich-integratives Management-Konzept zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen durch Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten*. <http://web.fh-ludwigshafen.de/ibe/index.nsf/de/employability>
- Schmid, S. (2005). *Die Kompetenzenbilanz. Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und der proteanischen Orientierung Evaluation eines Laufbahn-Coachings*. Unveröff. Diplomarbeit, Ludwig-Maximilians-Universität, München
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. & Crant, J.M. (2001). *What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success*. *Personnel Psychology*, 54, 845-874.
- Trinidad, M.-J. (2005). *Die Kompetenzenbilanz. Evaluation eines ressourcenaktivierenden Coachingprogramms*. Unveröff. Diplomarbeit, Ludwig-Maximilians-Universität, München

Anhang

Fragebogen T1

Sehr geehrte Teilnehmerin,
sehr geehrter Teilnehmer,

vielen Dank, dass Sie sich dazu entschieden haben, an dieser Studie teilzunehmen.

Sie helfen uns damit, Bedürfnisse zu erkennen, und unser weiteres Vorgehen zu optimieren. Es ist deshalb für uns und für alle Personen, die in Zukunft die Kompetenzenbilanz durchlaufen sehr wichtig, dass Sie diesen Fragebogen vollständig ausfüllen.

Achten Sie jedoch darauf, dass Sie nicht zu lange über einzelne Fragen nachdenken. Kreuzen Sie die Antwort an, die Ihnen spontan als passend erscheint und gehen Sie gleich zur nächsten Frage über.

Unter Umständen werden Ihnen manche der folgenden Fragen ähnlich vorkommen. Bitte nehmen Sie unbedingt auch zu diesen Fragen Stellung.

Selbstverständlich werden Ihre Angaben streng vertraulich behandelt.

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

Ihr Kompetenzenbilanz-Team

Frage 1 Welche Erwartungen und Zielsetzungen haben Sie an die Kompetenzenbilanz?

Frage 2 Wie viel Zeit werden Sie voraussichtlich bis zum ersten Coaching-Gespräch auf die Kompetenzenbilanz verwenden?

- höchstens 2 Stunden
- 2 – 4 Stunden
- 4 – 6 Stunden
- 6 – 8 Stunden
- mehr als 8 Stunden

Frage 3 Wovon glauben Sie hängt das Ergebnis der Kompetenzenbilanz vor allem ab?

- ausschließlich von mir selbst
- vor allem von mir
- zu gleichen Teilen von mir und meinem Coach
- vor allem von meinem Coach
- ausschließlich von meinem Coach

Frage 4 Was möchten Sie mit der Kompetenzenbilanz erreichen?

(Bilden Sie bitte eine Rangreihe)

- a. ich möchte, dass mir Fähigkeiten und Kompetenzen bewusst werden, an die ich vorher gar nicht gedacht habe
- b. ich möchte mich in Bewerbungssituationen besser darstellen können
- c. ich möchte mich selbstsicherer fühlen
- d. ich möchte neue Ziele in meinem Leben oder in meinem Beruf finden
- e. ich möchte einen Beruf finden, für den ich geeignet bin
- f. ich möchte mich beruflich weiterentwickeln
- g. ich möchte mich beruflich umorientieren
- h. ich möchte mich selbständig machen
- i. anderes, und zwar: -

Notieren Sie hier die Reihenfolge der Buchstaben. Beginnen Sie mit dem Punkt, der Ihnen am wichtigsten ist: _____

Frage 5 Sind Sie ...

arbeitslos? Seit wie vielen Monaten:

WiedereinsteigerIn (bspw. nach Babypause oder nach Krankheit)?

- BerufseinsteigerIn?
- angestellt?
- freiberuflich tätig?
- selbständig?

.sonstiges:

Frage 6 In welchem Ausmaß haben Sie in den letzten drei Monaten ...

	Gar nicht					Sehr intensiv
		1	2	3	4	5
... Ihre beruflichen Möglichkeiten untersucht?		----	---	--	---	
... Informationen über den Arbeitsmarkt und allgemeine Chancen in Ihrem beruflichen Gebiet eingeholt?		----	---	--	---	
... Informationen über spezielle Bereiche Ihrer beruflichen Interessen eingeholt?		----	---	--	---	
...darüber nachgedacht, wie Ihre bisherige Biographie mit Ihrer zukünftig angestrebten beruflichen Laufbahn zusammenpasst?		----	---	--	---	
... sich auf Ihre eigene Person mit Ihren persönlichen Stärken, Schwächen und Neigungen gedanklich konzentriert?		----	---	--	---	
... ein neues Verständnis von der Bedeutung Ihres vergangenen Verhaltens für Ihre berufliche Karriere gewonnen?		----	---	--	---	
... Möglichkeiten gesucht, Ihre beruflichen Kompetenzen Arbeitgebern zu präsentieren?		----	---	--	---	

Frage 7 Bitte denken Sie im Folgenden an eine berufsspezifische Situation, in der Sie beeinträchtigt und aus dem Gleichgewicht gebracht worden sind. Versuchen Sie, sich diese Situation möglichst genau vorzustellen. Wie haben Sie in dieser Situation reagiert?

	trifft für mich überhaupt nicht zu			trifft für mich voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich habe beschlossen, mich in Zukunft schon bei den ersten Anzeichen solchen Situationen zu entziehen.	----	---	--	---	---
Ich habe versucht, mir alle Aspekte des Problems klar zu machen.	----	---	--	---	---
Ich habe Maßnahmen zur Beseitigung der Ursache ergriffen.	----	---	--	---	---
Ich versuche künftig, solchen Situationen aus dem Weg zu gehen.	----	---	--	---	---
Ich habe mir genau überlegt, wie ich das Problem beseitigen kann.	----	---	--	---	---

	trifft für mich überhaupt nicht zu			trifft für mich voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Die Situation hat mich hinterher noch lange beschäftigt.	---	---	-----		
Ich habe Bekannte oder Freunde gebeten, mir zu helfen.	---	---	-----		
Ich habe versucht, die Ursachen des Problems genau zu klären.	---	---	-----		
Ich bin aktiv geworden, um die Situation zu verändern.	---	---	-----		
Die Situation ist mir noch eine ganze Weile durch den Kopf gegangen.	---	---	-----		
Ich mußte später immer wieder an die Situation denken.	---	---	-----		
Ich habe versucht, mir Unterstützung von anderen bei der Lösung einzuholen.	---	---	-----		
Ich habe versucht, selbst die Lösung zu finden und dabei niemand anderes zu bemühen.	---	---	-----		
Mir war es sehr wichtig, die Meinung von anderen dazu zu hören.	---	---	-----		
Ich hatte das Bedürfnis, mit jemandem über meine Schwierigkeiten zu sprechen.	---	---	-----		
Ich passe auf, daß ich in Zukunft gar nicht erst in solche Situationen komme.	---	---	-----		

Frage 8 Wie gestalten Sie Ihr tägliches Leben?

	trifft für mich überhaupt nicht zu			trifft für mich voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Niederlagen sind für mich eine große Herausforderung.	----	--	-----		
Ich neige dazu, anderen die Initiative zu überlassen, wenn es darum geht, ein neues Projekt zu starten.	----	--	-----		
Ich habe Freude daran, Hindernisse zu überwinden, die sich der Verwirklichung meiner Ideen entgegenstellen.	----	--	-----		
Nichts ist aufregender, als zu sehen, wie sich meine Ideen verwirklichen.	----	--	-----		
Wenn ich etwas sehe, was ich nicht mag, ändere ich es einfach.	----	--	-----		
Egal wie die Chancen stehen, wenn ich an etwas fest glaube, dann Sorge ich dafür, daß es geschieht.	----	--	-----		
Ich kämpfe gerne für meine Ideen, auch gegen den Widerstand anderer.	----	--	-----		
Ich kann sehr gut Alternativen aufspüren.	----	--	-----		

	trifft für mich überhaupt nicht zu			trifft für mich voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich bin stets auf der Suche nach Wegen, Dinge noch besser zu machen.	---	---	---	---	---
Ich liebe es, den Status Quo in Frage zu stellen.	---	---	---	---	---
Wenn ich ein Problem habe, dann nehme ich es sofort in Angriff.	---	---	---	---	---
Ich bin groß darin, Probleme in Chancen umzuwandeln.	---	---	---	---	---

Frage 9 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	Stimme überhaupt nicht zu			Stimme voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich denke selten über mich nach.	---	---	---	---	---
Ich bin nicht daran interessiert, mein Verhalten zu analysieren.	---	---	---	---	---
Ich bin mir für gewöhnlich meiner eigenen Gedanken bewusst.	---	---	---	---	---
Ich verwende nur wenig Zeit darauf, über mich nachzudenken.	---	---	---	---	---
Für mich ist es wichtig, die Dinge zu bewerten, die ich tue.	---	---	---	---	---
Meine Gefühle verwirren mich häufig.	---	---	---	---	---
Ich denke häufig darüber nach, was ich fühle.	---	---	---	---	---
Ich bin sehr daran interessiert, herauszufinden, was ich denke.	---	---	---	---	---
Für gewöhnlich habe ich eine klare Vorstellung davon, warum ich etwas so getan habe, wie ich es getan habe.	---	---	---	---	---
Ich denke wirklich selten darüber nach, warum ich etwas Bestimmtes tue.	---	---	---	---	---
Es ist mir wichtig zu verstehen, was meine Gefühle bedeuten.	---	---	---	---	---

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	Stimme überhaupt nicht zu			Stimme voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich bin mir häufig dessen bewusst, dass ich etwas fühle, aber ich weiß oft nicht so recht, was es genau ist.	---	---	---	---	---
Ich nehme mir häufig Zeit, über mich nachzudenken.	---	---	---	---	---
Ich habe ein starkes Bedürfnis danach, zu verstehen, wie ich denke („funktioniere“).	---	---	---	---	---
Mein Verhalten ist mir häufig ein Rätsel.	---	---	---	---	---
Ich denke häufig darüber nach, welche Gefühle alltägliche Dinge in mir hervorrufen.	---	---	---	---	---
Für mich ist es wichtig, verstehen zu können, wie meine Gedanken entstehen.	---	---	---	---	---
Das Nachdenken über meine Gedanken verwirrt mich.	---	---	---	---	---

Häufig bereitet es mir Schwierigkeiten, den Sinn in meinen Gefühlen zu entdecken.	---	---	---	---
Für gewöhnlich weiß ich, warum ich mich gerade so und nicht anders fühle.	---	---	---	---

Frage 10 Wie stark fühlen Sie sich derzeit belastet?

	Gar belastet		nicht belastet		Stark belastet	
	1	2	3	4	5	
... beruflich?	---	---	---	---	---	
... privat?	---	---	---	---	---	

Frage 11 Welche Lebensumstände haben Sie in letzter Zeit besonders belastet?

Es hat mich besonders belastet/belastet mich derzeit besonders,...	Trifft gar nicht zu			Trifft in hohem Maße zu	
	1	2	3	4	5
... dass ich ein besonderes berufliches Ziel nicht erreicht habe.	---	---	---	---	---
...dass ich keine berufliche Perspektive vor mir sehe.	---	---	---	---	---
... dass ich besonders hohe Ansprüche an meinen Job stelle.	---	---	---	---	---
... dass ich ein privates Ziel nicht erreicht habe.	---	---	---	---	---
... dass ich keine private Perspektiven vor mir sehe.	---	---	---	---	---
... dass beruflich eine besonders ungünstige Situationen eingetreten ist.	---	---	---	---	---
... dass privat eine besonders ungünstige Situationen eingetreten ist.	---	---	---	---	---

Frage 12 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Ist diese Aussage für Sie...	sehr falsch?				sehr richtig?	
	1	2	3	4	5	6
Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob sich andere Menschen nach meinen Wünschen richten oder nicht.	----	--	-----			--
Zufällige Geschehnisse bestimmen einen großen Teil meines Lebens und Alltags.	----	--	-----			--
Ich komme mir manchmal taten- und ideenlos vor.	----	--	-----			--
Ob ich einen Unfall habe oder nicht, hängt alleine von mir und meinem Verhalten ab.	----	---	--	---	---	---
Wenn ich Pläne schmiede, bin ich mir ganz sicher, dass das Geplante auch Wirklichkeit wird.	----	--	-----			--
Ich habe oft einfach keine Möglichkeiten, mich vor Pech zu schützen.	----	--	-----			--
Mehrdeutige Situationen mag ich nicht, da ich nicht weiß, wie ich mich verhalten soll.	----	---	--	---	---	---
Wenn ich bekomme, was ich will, so spielt Glück meistens auch eine Rolle.	----	--	-----			--
Ich weiß oft nicht, wie ich meine Wünsche verwirklichen soll.	----	---	--	---	---	---
Vieles von dem, was in meinem Leben passiert, hängt vom Zufall ab.	----	---	--	---	---	---
Ob ich einen Unfall habe oder nicht, ist vor allem Glückssache.	----	---	--	---	---	---
Es ist für mich nicht gut, weit im Voraus zu planen, da häufig das Schicksal dazwischenkommt.	----	---	--	---	---	---
In unklaren oder gefährlichen Situationen weiß ich immer, was ich tun kann.	----	---	--	---	---	---
Es ist reiner Zufall, wenn sich andere Menschen einmal nach meinen Wünschen richten.	----	--	-----			--
Ich kann sehr viel von dem, was in meinem Leben passiert, selbst bestimmen.	----	---	--	---	---	---
Manchmal weiß ich überhaupt nicht, was ich in einer Situation machen soll.	----	---	--	---	---	---
Gewöhnlich kann ich meine Interessen selbst vertreten und erreiche dabei das, was ich will.	----	--	-----			--
Wenn ich bekomme, was ich will, so ist das immer eine Folge meiner Anstrengung und meines persönlichen Einsatzes.	----	--	-----			--
Auch in schwierigen Situationen fallen mir immer viele Handlungsalternativen ein.	----	--	-----			--
Mein Lebenslauf und mein Alltag werden alleine durch mein Verhalten und meine Wünsche bestimmt.	----	---	--	---	---	---
Es hängt vom Schicksal ab, ob ich krank werde oder nicht.	----	--	-----			--
Für die Lösung von Problemen fallen mir immer viele Möglichkeiten ein.	----	--	-----			--

Frage 13 Wie alt sind Sie

_____Jahre

Frage 14 Sind Sie

weiblich männlich?

Frage 15 Ihr höchster Bildungsabschluss:

Universität / Fachhochschule

Handelsakademie

Matura

3-jährige Fachschule ohne Matura

Lehre

Meister

Sonstiges:

Frage 16 Sind Sie ...

verheiratet?

in Lebensgemeinschaft?

alleine lebend?

Frage 17 Haben Sie Kinder?

nein

ja

Wenn ja: wie viele Kinder haben Sie?Kinder

Frage 18 Welchen Beruf haben Sie zuletzt ausgeübt?

Frage 19 Wie haben Sie von der Kompetenzenbilanz erfahren?

Tagespresse

Berichterstattung in TV / Radio

Tipp eines früheren Teilnehmers

Arbeiterkammer

Sonstiges: _____

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

Fragebogen T2

Sehr geehrte Teilnehmerin,
sehr geehrter Teilnehmer,

Wie bereits vor der Kompetenzenbilanz, möchten wir Sie bitten, auch unmittelbar nach Abschluss der Kompetenzenbilanz einen kurzen Fragebogen auszufüllen.

Dieser Fragebogen dient in Kombination mit dem ersten Fragebogen der kontinuierlichen Qualitätssicherung und Verbesserung der Kompetenzenbilanz.

Sie helfen uns damit, Bedürfnisse zu erkennen, und unser weiteres Vorgehen zu optimieren. Es ist deshalb für uns und für alle Personen, die in Zukunft die Kompetenzenbilanz durchlaufen sehr wichtig, dass Sie diesen Fragebogen gewissenhaft ausfüllen.

Manche Fragen werden Ihnen unter Umständen aus dem ersten Fragebogen bekannt vorkommen, bitte nehmen Sie unbedingt auch zu diesen Fragen Stellung.

Selbstverständlich werden Ihre Angaben sowie Ihre persönlichen Daten streng vertraulich behandelt.

Wir benötigen sie lediglich, um Sie ggf. in einigen Monaten nochmals zu befragen. Bitte werfen Sie den ausgefüllten Fragebogen am Ausgang in die dafür vorgesehene Box.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Ihr Kompetenzenbilanz-Team

Feedbackbogen

Coach _____ Datum _____

Frage 1 **Wurden Ihre Erwartungen an die Kompetenzenbilanz erfüllt?**

Wenn ja, wodurch? Wenn nein, was hat gefehlt?

ja _____

 nein _____

Frage 2 **Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit mit Ihrem Coach?**

Frage 3 **Wie beurteilen Sie Ihren Nutzen aus der Anwendung der folgenden Methoden?**

	<i>positiv</i>	<i>eher po- sitiv</i>	<i>eher ne- gativ</i>	<i>nega- tiv</i>
Kann ich				
nicht beurteilen				
<i>Biografische Sammlung</i> (Gedächtniskarte)				
Erstellung des <i>Lebensprofils</i>				
Erstellung des Lebenslaufs				
Arbeitsblatt zur Darstellung Ihrer Fertigkeiten				
Arbeitsblatt zur Darstellung Ihrer Kompetenzen				
Selbst- Fremdbeurteilung				
Fragebogen zur Beurteilung Ihrer Tätigkeit				
Fragebogen zur Darstellung Ihrer persönlichen				
Stärken und Vorlieben				
Feedback- Gespräche mit Ihrem Coach				
Zertifikat				

Frage 4 **Was glauben Sie, war für Sie bei der Erarbeitung Ihrer Kompetenzenbilanz besonders wertvoll?**

Die Zeit, die ich für mich allein gearbeitet habe (<i>biografische Sammlung</i> , Lebensprofil) Der Austausch mit mir nahestehenden Personen Die Beantwortung der Fragebögen Die Gespräche mit meinem Coach Mein Aktionsplan	Sonstiges, und zwar: _____ _____ _____
---	---

Frage 5 **Wie viel Zeit haben sie zu Hause für die Kompetenzenbilanz aufgewendet?**

ca. Stunden

Frage 6 Wovon hängt das Ergebnis der Kompetenzenbilanz Ihrer Meinung nach vor allem ab?

- ausschließlich von mir selbst
- vor allem von mir
- zu gleichen Teilen von mir und meinem Coach
- vor allem von meinem Coach
- ausschließlich von meinem Coach

Frage 7 Wobei kann Ihnen die Kompetenzenbilanz möglicherweise helfen? (Bitte bilden Sie eine Rangreihe!)

- j. dabei, mir über Fähigkeiten und Kompetenzen bewusst zu werden, an die ich vorher gar nicht gedacht habe
- k. dabei, mich in Bewerbungssituationen besser darstellen zu können
- l. dabei, mich selbstsicherer zu fühlen
- m. dabei, neue Ziele in meinem Leben oder in meinem Beruf zu finden
- n. dabei, einen Beruf zu finden, für den ich geeignet bin
- o. dabei, mich beruflich weiterzuentwickeln
- p. dabei, mich beruflich umzuorientieren
- q. dabei, mich selbständig zu machen
- r. anderes, und zwar:

...

Notieren Sie hier die Reihenfolge der Buchstaben. Beginnen Sie mit dem Punkt, der Ihnen

am wichtigsten ist: _____

Beantworten Sie die folgenden vier Fragen bitte nur für den Fall, dass Sie während der Kompetenzenbilanz über Ihre nächsten Schritte und Ziele gesprochen haben. Ansonsten blättern Sie bitte weiter zu Frage 13

Frage 8 Was sind für Sie persönlich die drei wichtigsten Ziele Ihres Aktionsplans? (Hier können Sie natürlich auch weniger als drei Ziele angeben)

Ziel 1

Ziel 2

Ziel 3

Frage 9 Für wie realistisch halten Sie die in Ihrem Aktionsplan festgelegten Ziele?

	vollkommen realistisch	eher realistisch	eher unrealistisch	vollkommen unrealistisch
Ziel 1				
Ziel 2				
Ziel 3				

Frage 10 Wie schwierig glauben Sie wird es sein, die vorgenommenen Ziele zu erreichen?

	sehr schwer	eher schwer	eher einfach	sehr einfach
Ziel 1				
Ziel 2				
Ziel 3				

Frage 11 Über welche dieser Ziele haben Sie bereits mit anderen Personen gesprochen?

Ziel 1
Ziel 2
Ziel 3

Frage 12 Wie könnten wir die Kompetenzenbilanz noch verbessern?

Frage 13 Würden Sie die Kompetenzenbilanz FreundInnen und KollegInnen weiterempfehlen?

Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?

Ja

Nein

Frage 14 Bitte denken Sie im Folgenden an eine berufsspezifische Situation, in der Sie beeinträchtigt und aus dem Gleichgewicht gebracht worden sind. Versuchen Sie, sich diese Situation möglichst genau vorzustellen. Wie haben Sie in dieser Situation reagiert?

	trifft für mich überhaupt nicht zu			trifft für mich voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich habe beschlossen, mich in Zukunft schon bei den ersten Anzeichen solchen Situationen zu entziehen.	----	---	--	-	---
Ich habe versucht, mir alle Aspekte des Problems klar zu machen.	----	---	--	-	---
Ich habe hinterher bald nicht mehr daran gedacht.	----	---	--	-	---
Ich habe Maßnahmen zur Beseitigung der Ursache ergriffen.	----	---	--	-	---
Ich versuche künftig, solchen Situationen aus dem Weg zu gehen.	----	---	--	-	---
Ich habe mir genau überlegt, wie ich das Problem beseitigen kann.	----	---	--	-	---
Die Situation hat mich hinterher noch lange beschäftigt.	----	---	--	-	---
Ich habe Bekannte oder Freunde gebeten, mir zu helfen.	----	---	--	-	---
Ich habe versucht, die Ursachen des Problems genau zu klären.	----	---	--	-	---
Ich bin aktiv geworden, um die Situation zu verändern.	----	---	--	-	---
Die Situation ist mir noch eine ganze Weile durch den Kopf gegangen.	----	---	--	-	---
Ich musste später immer wieder an die Situation denken.	----	---	--	-	---
Ich habe versucht, mir Unterstützung von anderen bei der Lösung einzuholen.	----	---	--	-	---
Ich habe versucht, selbst die Lösung zu finden und dabei niemand anderes zu bemühen.	----	---	--	-	---
Mir war es sehr wichtig, die Meinung von anderen dazu zu hören.	----	---	--	-	---
Ich hatte das Bedürfnis, mit irgendjemandem über meine Schwierigkeiten zu sprechen.	----	---	--	-	---
Ich passe auf, dass ich in Zukunft gar nicht erst in solche Situationen komme.	----	---	--	-	---

Frage 15 Wie gestalten Sie Ihr alltägliches Leben?

	trifft für mich überhaupt nicht zu			trifft für mich voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Niederlagen sind für mich eine große Herausforderung.	----	---	--	-	---
Ich neige dazu, anderen die Initiative zu überlassen, wenn es darum geht, ein neues Projekt zu starten.	----	---	--	-	---
Ich habe Freude daran, Hindernisse zu überwinden, die sich der Verwirklichung meiner Ideen entgegenstellen.	----	---	--	-	---

	trifft für mich überhaupt nicht zu			trifft für mich voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Nichts ist aufregender, als zu sehen, wie sich meine Ideen verwirklichen.	----	---	--	-	---
Wenn ich etwas sehe, was ich nicht mag, ändere ich es einfach.	----	---	--	-	---
Egal wie die Chancen stehen, wenn ich an etwas fest glaube, dann Sorge ich dafür, dass es geschieht.	----	---	--	-	---
Ich kämpfe gerne für meine Ideen, auch gegen den Widerstand anderer.	----	---	--	-	---
Ich kann sehr gut Alternativen aufspüren.	----	---	--	-	---
Ich bin stets auf der Suche nach Wegen, Dinge noch besser zu machen.	----	---	--	-	---
Ich liebe es, den Status Quo in Frage zu stellen.	----	---	--	-	---
Wenn ich ein Problem habe, dann nehme ich es sofort in Angriff.	----	---	--	-	---
Ich bin groß darin, Probleme in Chancen umzuwandeln.	----	---	--	-	---

Frage 16 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	Stimme überhaupt nicht zu			Stimme voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich denke selten über mich nach.					
Ich bin nicht daran interessiert, mein Verhalten zu analysieren.					
Ich bin mir für gewöhnlich meiner eigenen Gedanken bewusst.					
Ich verwende nur wenig Zeit darauf, über mich nachzudenken.					
Für mich ist es wichtig, die Dinge zu bewerten, die ich tue.					
Meine Gefühle verwirren mich häufig.					
Ich denke häufig darüber nach, was ich fühle.					
Ich bin sehr daran interessiert, herauszufinden, was ich denke.					
Für gewöhnlich habe ich eine klare Vorstellung davon, warum ich etwas so getan habe, wie ich es getan habe.					
Ich denke wirklich selten darüber nach, warum ich etwas Bestimmtes tue.					
Es ist mir wichtig zu verstehen, was meine Gefühle bedeuten.					

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	Stimme überhaupt nicht zu			Stimme voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich bin mir häufig dessen bewusst, dass ich etwas fühle, aber ich weiß oft nicht so recht, was es genau ist.					
Ich nehme mir häufig Zeit, über mich nachzudenken.					
Ich habe ein starkes Bedürfnis danach, zu verstehen, wie ich denke („funktioniere“).					
Mein Verhalten ist mir häufig ein Rätsel.					
Ich denke häufig darüber nach, welche Gefühle alltägliche Dinge in mir hervorrufen.					
Für mich ist es wichtig, verstehen zu können, wie meine Gedanken entstehen.					
Das Nachdenken über meine Gedanken verwirrt mich.					
Häufig bereitet es mir Schwierigkeiten, den Sinn in meinen Gefühlen zu entdecken.					
Für gewöhnlich weiß ich, warum ich mich gerade so und nicht anders fühle.					

Frage 17 Wie stark fühlen Sie sich derzeit belastet?

	Gar nicht belastet			Stark belastet	
	1	2	3	4	5
... beruflich?					
... privat?					

Frage 18 Welche Lebensumstände haben Sie in letzter Zeit besonders belastet?

	Trifft gar nicht zu					Trifft in hohem Maße zu				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
... dass ich ein besonderes berufliches Ziel nicht erreicht habe.	----	--	-----							
...dass ich keine berufliche Perspektive vor mir sehe.	----	--	-----							
... dass ich besonders hohe Ansprüche an meinen Job stelle.	----	--	-----							
... dass ich ein privates Ziel nicht erreicht habe.	----	--	-----							
... dass ich keine privaten Perspektiven vor mir sehe.	----	--	-----							
... dass beruflich eine besonders ungünstige Situation eingetreten ist.	----	--	-----							
... dass privat eine besonders ungünstige Situation eingetreten ist.	----	--	-----							

Frage 19 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Ist diese Aussage für Sie...	sehr falsch?			sehr richtig?		
	1	2	3	4	5	6
Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob sich andere Menschen nach meinen Wünschen richten oder nicht.	----	--	-----			
Zufällige Geschehnisse bestimmen einen großen Teil meines Lebens und Alltags.	----	--	-----			
Ich komme mir manchmal taten- und ideenlos vor.	----	--	-----			
Ob ich einen Unfall habe oder nicht, hängt alleine von mir und meinem Verhalten ab.	----	--	-----			
Wenn ich Pläne schmiede, bin ich mir ganz sicher, dass das Geplante auch Wirklichkeit wird.	----	--	-----			
Ich habe oft einfach keine Möglichkeiten, mich vor Pech zu schützen.	----	--	-----			
Mehrdeutige Situationen mag ich nicht, da ich nicht weiß, wie ich mich verhalten soll.	----	--	-----			
Wenn ich bekomme, was ich will, so spielt Glück meistens auch eine Rolle.	----	--	-----			
Ich weiß oft nicht, wie ich meine Wünsche verwirklichen soll.	----	--	-----			
Vieles von dem, was in meinem Leben passiert, hängt vom Zufall ab.	----	--	-----			
Ist diese Aussage für Sie...	sehr falsch?			sehr richtig?		
	1	2	3	4	5	6
Ob ich einen Unfall habe oder nicht, ist vor allem Glückssache.	----	--	-----			
Es ist für mich nicht gut, weit im Voraus zu planen, da häufig das Schicksal dazwischenkommt.	----	--	-----			
In unklaren oder gefährlichen Situationen weiß ich immer, was ich tun kann.	----	--	-----			
Es ist reiner Zufall, wenn sich andere Menschen einmal nach meinen Wünschen richten.	----	--	-----			
Ich kann sehr viel von dem, was in meinem Leben passiert, selbst bestimmen.	----	--	-----			
Manchmal weiß ich überhaupt nicht, was ich in einer Situation machen soll.	----	--	-----			

Gewöhnlich kann ich meine Interessen selbst vertreten und erreiche dabei das, was ich will.	----	--	-----	--
Wenn ich bekomme, was ich will, so ist das immer eine Folge meiner Anstrengung und meines persönlichen Einsatzes.	----	--	-----	--
Auch in schwierigen Situationen fallen mir immer viele Handlungsalternativen ein.	----	--	-----	--
Mein Lebenslauf und mein Alltag werden alleine durch mein Verhalten und meine Wünsche bestimmt.	----	---	--	---
Es hängt vom Schicksal ab, ob ich krank werde oder nicht.	----	--	-----	--
Für die Lösung von Problemen fallen mir immer viele Möglichkeiten ein.	----	--	-----	--

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

Fragebogen T4

Sehr geehrte Teilnehmerin,
sehr geehrter Teilnehmer,

vor ungefähr sechs Monaten haben Sie die Kompetenzenbilanz am Zukunftszentrum Tirol absolviert. Sie haben bereits mehrere Fragebögen von uns bekommen.

Wie angekündigt erhalten Sie nun nochmals einen Fragebogen. Dieser Fragebogen dient in Kombination mit den ersten drei Fragebögen der kontinuierlichen Qualitätssicherung und der Verbesserung der Kompetenzenbilanz.

Mit dem Ausfüllen des Fragebogens helfen Sie uns dabei, Bedürfnisse zu erkennen, und die Kompetenzenbilanz weiter zu optimieren.

Es ist deshalb für uns und für alle Personen, die in Zukunft die Kompetenzenbilanz durchlaufen sehr wichtig, dass Sie diesen Fragebogen ausfüllen.

Bitte schicken Sie uns den ausgefüllten Fragebogen innerhalb von einer Woche mit dem beigefügten Rücksendeumschlag zurück. Sie erhalten dann in den nächsten Monaten eine Zusammenstellung der bisherigen Ergebnisse der bisherigen Befragungen.

Wenn Sie Fragen zum Ausfüllen des Fragebogens haben, können Sie sich unter der Telefonnummer 0043-(0)512-56 18 56-14 an Frau Barbara Peyrer wenden. Hinweise zur Bearbeitung:

- Manche Fragen werden Ihnen unter Umständen aus den ersten Fragebögen bekannt vorkommen; wir müssen diese Fragen wiederholen, um Anhaltspunkte über mögliche Veränderungen zu bekommen.
- Achten Sie darauf, möglichst alle Fragen zu beantworten
- Beantworten Sie die Fragen spontan. Denken Sie nicht zu lange über einzelne Fragen nach. Der Aufwand für den gesamten Fragebogen sollte nicht mehr als 25 Minuten betragen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Ihr Kompetenzenbilanz-Team

Datum _____

Frage 1 Wobei hat Ihnen die Kompetenzenbilanz seit Abschluss der Kompetenzenbilanz geholfen? (Bitte bilden Sie eine Rangreihe!)

- s. dabei, mir über Fähigkeiten und Kompetenzen bewusst zu werden, an die ich vorher gar nicht gedacht habe
- t. dabei, mich in Bewerbungssituationen besser darstellen zu können
- u. dabei, mich selbstsicherer zu fühlen
- v. dabei, neue Ziele in meinem Leben oder in meinem Beruf zu finden
- w. dabei, einen Beruf zu finden, für den ich geeignet bin
- x. dabei, mich beruflich weiterzuentwickeln
- y. dabei, mich beruflich umzuorientieren
- z. dabei, mich selbständig zu machen
- aa. anderes, und zwar:

.....

Notieren Sie hier die Reihenfolge der Buchstaben. Beginnen Sie mit dem Punkt, der Ihnen

am wichtigsten ist: _____

Frage 2 Möglicherweise haben Sie sich im Verlauf der Kompetenzenbilanz neue Ziele vorgenommen.

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	stimme überhaupt nicht zu			stimme voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich habe mein wichtigstes Ziel erreicht bzw. bedeutende Zwischenziele erreicht.	----	--	-----		
Ich habe mein zweitwichtigstes Ziel erreicht bzw. bedeutende Zwischenziele erreicht.	----	--	-----		
Ich habe mein dritt wichtigstes Ziel erreicht bzw. bedeutende Zwischenziele erreicht.	----	--	-----		

Frage 3 Was waren die größten Schwierigkeiten und Hindernisse bei der bisherigen Bearbeitung der Ziele?

Frage 4 Was hat Ihnen am meisten dabei geholfen, Ihre Ziele zu erreichen?

Frage 5 Haben Sie seit Ende der Kompetenzenbilanz neue Ziele entwickelt?

Wenn ja, welche?

Ja

Nein

Frage 6 Wie könnten wir die Kompetenzenbilanz aus heutiger Sicht noch verbessern?

Frage 7 Haben Sie die Kompetenzenbilanz FreundInnen und/oder KollegInnen weiterempfohlen?

Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht

Ja

Nein

Frage 8 Wie zufrieden sind Sie mit den einzelnen Bestandteilen der schriftlichen Kompetenzenbilanz?

sehr zufrieden eher zufrieden eher unzufrieden sehr unzufrieden

Werdegang

Anforderungen

Person, Werte,...

Kompetenzbeschreibungen

Frage 9 Zu welchem Zweck haben Sie die schriftliche Kompetenzenbilanz bereits eingesetzt?

Bewerbungsunterlagen beigelegt

zur Gestaltung der Bewerbungsunterlagen herangezogen

als Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch

sonstiges: _____

gar nicht

Frage 10 Zu welchem Zweck haben Sie vor, das Zertifikat einzusetzen? „Ich werde die schriftliche Kompetenzenbilanz ...“

„...Bewerbungsunterlagen beilegen“

„zur Gestaltung der Bewerbungsunterlagen heranziehen.“

„als Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche nutzen.“

sonstiges: _____

„gar nicht nutzen.“

Frage 11 Bitte denken Sie im Folgenden an eine berufsspezifische Situation, in der Sie beeinträchtigt und aus dem Gleichgewicht gebracht worden sind. Versuchen Sie, sich diese Situation möglichst genau vorzustellen. Wie haben Sie in dieser Situation reagiert?

	trifft für mich überhaupt nicht zu			trifft für mich voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich habe beschlossen, mich in Zukunft schon bei den ersten Anzeichen solchen Situationen zu entziehen.	----	--	-----		
Ich habe versucht, mir alle Aspekte des Problems klar zu machen.	----	--	-----		

	trifft für mich überhaupt nicht zu			trifft für mich voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich habe hinterher bald nicht mehr daran gedacht.	----	--	-----		
Ich habe Maßnahmen zur Beseitigung der Ursache ergriffen.	----	--	-----		
Ich versuche künftig, solchen Situationen aus dem Weg zu gehen.	----	--	-----		
Ich habe mir genau überlegt, wie ich das Problem beseitigen kann.	----	--	-----		
Die Situation hat mich hinterher noch lange beschäftigt.	----	--	-----		
Ich habe Bekannte oder Freunde gebeten, mir zu helfen.	----	--	-----		
Ich habe versucht, die Ursachen des Problems genau zu klären.	----	--	-----		
Ich bin aktiv geworden, um die Situation zu verändern.	----	--	-----		
Die Situation ist mir noch eine ganze Weile durch den Kopf gegangen.	----	--	-----		
Ich musste später immer wieder an die Situation denken.	----	--	-----		
Ich habe versucht, mir Unterstützung von anderen bei der Lösung einzuholen.	----	--	-----		
Ich habe versucht, selbst die Lösung zu finden und dabei niemand anderes zu bemühen.	----	--	-----		
Mir war es sehr wichtig, die Meinung von anderen dazu zu hören.	----	--	-----		
Ich hatte das Bedürfnis, mit irgendjemandem über meine Schwierigkeiten zu sprechen.	----	--	-----		
Ich passe auf, dass ich in Zukunft gar nicht erst in solche Situationen komme.	----	--	-----		

Frage 12 Wie gestalten Sie Ihr alltägliches Leben?

	trifft für mich überhaupt nicht zu			trifft für mich voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Niederlagen sind für mich eine große Herausforderung.	----	---	--	---	---
Ich neige dazu, anderen die Initiative zu überlassen, wenn es darum geht, ein neues Projekt zu starten.	----	---	--	---	---
Ich habe Freude daran, Hindernisse zu überwinden, die sich der Verwirklichung meiner Ideen entgegenstellen.	----	---	--	---	---
Nichts ist aufregender, als zu sehen, wie sich meine Ideen verwirklichen.	----	---	--	---	---
Wenn ich etwas sehe, was ich nicht mag, ändere ich es einfach.	----	---	--	---	---
Egal wie die Chancen stehen, wenn ich an etwas fest glaube, dann Sorge ich dafür, dass es geschieht.	----	---	--	---	---
Ich kämpfe gerne für meine Ideen, auch gegen den Widerstand anderer.	----	---	--	---	---
Ich kann sehr gut Alternativen aufspüren.	----	---	--	---	---
Ich bin stets auf der Suche nach Wegen, Dinge noch besser zu machen.	----	---	--	---	---
Ich liebe es, den Status Quo in Frage zu stellen.	----	---	--	---	---
Wenn ich ein Problem habe, dann nehme ich es sofort in Angriff.	----	---	--	---	---

Ich bin groß darin, Probleme in Chancen umzuwandeln. -----

Frage 13 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	Stimme überhaupt nicht zu			Stimme voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich denke selten über mich nach.	----	---	--	-	---
Ich bin nicht daran interessiert, mein Verhalten zu analysieren.	----	---	--	-	---
Ich bin mir für gewöhnlich meiner eigenen Gedanken bewusst.	----	---	--	-	---
Ich verwende nur wenig Zeit darauf, über mich nachzudenken.	---	----	-----		
Für mich ist es wichtig, die Dinge zu bewerten, die ich tue.	----	---	--	-	---
Meine Gefühle verwirren mich häufig.	----	---	--	-	---
Ich denke häufig darüber nach, was ich fühle.	---	----	-----		
Ich bin sehr daran interessiert, herauszufinden, was ich denke.	----	---	--	-	---

	Stimme überhaupt nicht zu			Stimme voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Für gewöhnlich habe ich eine klare Vorstellung davon, warum ich etwas so getan habe, wie ich es getan habe.	---	----	-----		
Ich denke wirklich selten darüber nach, warum ich etwas Bestimmtes tue.	---	----	-----		
Es ist mir wichtig zu verstehen, was meine Gefühle bedeuten.	---	----	-----		
Ich bin mir häufig dessen bewusst, dass ich etwas fühle, aber ich weiß oft nicht so recht, was es genau ist.	---	----	-----		
Ich nehme mir häufig Zeit, über mich nachzudenken.	---	----	-----		
Ich habe ein starkes Bedürfnis danach, zu verstehen, wie ich denke („funktioniere“).	----	---	--	-	---
Mein Verhalten ist mir häufig ein Rätsel.	---	----	-----		
Ich denke häufig darüber nach, welche Gefühle alltägliche Dinge in mir hervorrufen.	---	----	-----		
Für mich ist es wichtig, verstehen zu können, wie meine Gedanken entstehen.	---	----	-----		
Das Nachdenken über meine Gedanken verwirrt mich.	---	----	-----		
Häufig bereitet es mir Schwierigkeiten, den Sinn in meinen Gefühlen zu entdecken.	---	----	-----		
Für gewöhnlich weiß ich, warum ich mich gerade so und nicht anders fühle.	---	----	-----		

Frage 14 Wie stark fühlen Sie sich derzeit belastet?

	Gar belastet	nicht			Stark belastet
	1	2	3	4	5
... beruflich?	----	---	--	-	---
... privat?	----	---	--	-	---

Frage 15 Welche Lebensumstände haben Sie in den vergangenen vier Monaten besonders belastet?

Es hat mich besonders belastet/belastet mich derzeit besonders,...	Trifft gar nicht zu					Trifft in hohem Maße zu				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
... dass ich ein besonderes berufliches Ziel nicht erreicht habe.						----	--	-----		
...dass ich keine berufliche Perspektive vor mir sehe.						----	--	-----		
... dass ich besonders hohe Ansprüche an meinen Job stelle.						----	--	-----		
... dass ich ein privates Ziel nicht erreicht habe.						----	--	-----		
... dass ich keine privaten Perspektiven vor mir sehe.						----	--	-----		
... dass beruflich eine besonders ungünstige Situation eingetreten ist.						----	--	-----		
... dass privat eine besonders ungünstige Situation eingetreten ist.						----	--	-----		

Frage 16 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Ist diese Aussage für Sie...	sehr falsch?			sehr richtig?		
	1	2	3	4	5	6
Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob sich andere Menschen nach meinen Wünschen richten oder nicht.	----	--	-----	--		
Zufällige Geschehnisse bestimmen einen großen Teil meines Lebens und Alltags.	----	--	-----	--		
Ich komme mir manchmal taten- und ideenlos vor.	----	--	-----	--		
Ob ich einen Unfall habe oder nicht, hängt alleine von mir und meinem Verhalten ab.	----	---	----	---	---	
Wenn ich Pläne schmiede, bin ich mir ganz sicher, dass das Geplante auch Wirklichkeit wird.	----	--	-----	--		
Ich habe oft einfach keine Möglichkeiten, mich vor Pech zu schützen.	----	--	-----	--		
Mehrdeutige Situationen mag ich nicht, da ich nicht weiß, wie ich mich verhalten soll.	----	---	----	---	---	
Wenn ich bekomme, was ich will, so spielt Glück meistens auch eine Rolle.	----	--	-----	--		
Ich weiß oft nicht, wie ich meine Wünsche verwirklichen soll.	----	---	----	---	---	
Vieles von dem, was in meinem Leben passiert, hängt vom Zufall ab.	----	---	----	---	---	
Ob ich einen Unfall habe oder nicht, ist vor allem Glückssache.	----	---	----	---	---	
Es ist für mich nicht gut, weit im voraus zu planen, da häufig das Schicksal dazwischenkommt	----	---	----	---	---	
. In unklaren oder gefährlichen Situationen weiß ich immer, was ich tun kann.	----	---	----	---	---	
Es ist reiner Zufall, wenn sich andere Menschen einmal nach meinen Wünschen richten.	----	--	-----	--		
Ich kann sehr viel von dem, was in meinem Leben passiert, selbst bestimmen.	----	---	----	---	---	

Frage 17 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	Sehr falsch?			Sehr richtig?		
	1	2	3	4	5	6
Manchmal weiß ich überhaupt nicht, was ich in einer Situation machen soll.	----	---	----	---	---	
Gewöhnlich kann ich meine Interessen selbst vertreten und erreiche dabei das, was ich will.	----	--	-----	--		
Wenn ich bekomme, was ich will, so ist das immer eine Folge meiner Anstrengung und meines persönlichen Einsatzes.	----	--	-----	--		
Auch in schwierigen Situationen fallen mir immer viele Handlungsalternativen ein.	----	--	-----	--		
Mein Lebenslauf und mein Alltag werden alleine durch mein Verhalten und meine Wünsche bestimmt.	----	---	----	---	---	
Es hängt vom Schicksal ab, ob ich krank werde oder nicht.	----	--	-----	--		
Für die Lösung von Problemen fallen mir immer viele Möglichkeiten ein.	----	--	-----	--		

Frage 18 Sind Sie im Moment ...

arbeitslos? Seit wie vielen Monaten: _____

WiedereinsteigerIn (bspw. nach Babypause oder nach Krankheit)?

BerufseinsteigerIn?

angestellt?

freiberuflich tätig?

selbständig?

sonstiges: _____

Vielen Dank für Ihre Mühe!

Kontrollgruppe T1

Sehr geehrte Teilnehmerin,
sehr geehrter Teilnehmer,

vielen Dank, dass Sie sich dazu entschieden haben, an dieser Studie teilzunehmen.

Sie helfen uns damit, Bedürfnisse zu erkennen, und unser weiteres Vorgehen zu optimieren. Es ist deshalb für uns und für alle Personen, die in Zukunft die Kompetenzenbilanz durchlaufen – also vielleicht auch für Sie? - sehr wichtig, dass Sie diesen Fragebogen vollständig ausfüllen. Achten Sie jedoch darauf, dass Sie nicht zu lange über einzelne Fragen nachdenken. Kreuzen Sie die Antwort, die Ihnen spontan als passend erscheint an und gehen Sie gleich zur nächsten Frage über ohne weiter über die einzelne Fragen nachzutrübeln.

Unter Umständen werden Ihnen manche der Fragen ähnlich vorkommen. Bitte nehmen Sie unbedingt auch zu diesen Fragen Stellung.

Selbstverständlich werden Ihre Angaben streng vertraulich behandelt.

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

Ihr Zukunftszentrum-Team

Datum: _____

Frage 1 Wie alt sind Sie

_____Jahre

Frage 2 Sind Sie

weiblich männlich?

Frage 3 Ihr höchster Bildungsabschluss:

- Universität / Fachhochschule
- Handelsakademie
- Matura
- 3-jährige Fachschule ohne Matura
- Lehre
- Meister
- Sonstiges:

Frage 4 Sind Sie ...

- verheiratet?
- in Lebensgemeinschaft?
- alleine lebend?

Frage 5 Haben Sie Kinder?

- nein
- ja

Wenn ja: wie viele Kinder haben Sie?Kinder

Frage 6 Welchen Beruf haben Sie zuletzt ausgeübt, bzw. üben Sie zur Zeit aus?

Frage 7 Sind Sie ...

- arbeitslos? Seit wie vielen Monaten: _____
- WiedereinsteigerIn (bspw. nach Babypause oder nach Krankheit)?
- BerufseinsteigerIn?
- angestellt?
- freiberuflich tätig?
- selbständig?
- sonstiges: _____

Frage 8 In welchem Ausmaß haben Sie in den letzten drei Monaten ...

	Gar nicht					Sehr intensiv				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
... Ihre beruflichen Möglichkeiten untersucht?	----	--	-----							
... Informationen über den Arbeitsmarkt und allgemeine Chancen in Ihrem beruflichen Gebiet eingeholt?	----	--	-----							
... Informationen über spezielle Bereiche Ihrer beruflichen Interessen eingeholt?	----	--	-----							

...darüber nachgedacht, wie Ihre bisherige Biographie mit Ihrer zukünftig angestrebten beruflichen Laufbahn zusammenpasst?	----	--	-----
... sich auf Ihre eigene Person mit Ihren persönlichen Stärken, Schwächen und Neigungen gedanklich konzentriert?	----	--	-----
... ein neues Verständnis von der Bedeutung Ihres vergangenen Verhaltens für Ihre berufliche Karriere gewonnen?	----	--	-----
... Möglichkeiten gesucht, Ihre beruflichen Kompetenzen Arbeitgebern zu präsentieren?	----	--	-----

Frage 9 Bitte denken Sie im Folgenden an eine berufsspezifische Situation, in der Sie beeinträchtigt und aus dem Gleichgewicht gebracht worden sind. Versuchen Sie, sich diese Situation möglichst genau vorzustellen. Wie haben Sie in dieser Situation reagiert?

	trifft für mich überhaupt nicht zu			trifft für mich voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich habe beschlossen, mich in Zukunft schon bei den ersten Anzeichen solchen Situationen zu entziehen.	----	---	--	---	---
Ich habe versucht, mir alle Aspekte des Problems klar zu machen.	----	---	--	---	---
Ich habe Maßnahmen zur Beseitigung der Ursache ergriffen.	----	---	--	---	---
Ich versuche künftig, solchen Situationen aus dem Weg zu gehen.	----	---	--	---	---
Ich habe mir genau überlegt, wie ich das Problem beseitigen kann.	----	---	--	---	---
Die Situation hat mich hinterher noch lange beschäftigt.	----	---	--	---	---
Ich habe Bekannte oder Freunde gebeten, mir zu helfen.	----	---	--	---	---
Ich habe versucht, die Ursachen des Problems genau zu klären.	----	---	--	---	---
Ich bin aktiv geworden, um die Situation zu verändern.	----	---	--	---	---
Die Situation ist mir noch eine ganze Weile durch den Kopf gegangen.	----	---	--	---	---
Ich mußte später immer wieder an die Situation denken.	----	---	--	---	---
Ich habe versucht, mir Unterstützung von anderen bei der Lösung einzuholen.	----	---	--	---	---

	trifft für mich überhaupt nicht zu			trifft für mich voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich habe versucht, selbst die Lösung zu finden und dabei niemand anderes zu bemühen.	----	---	--	---	---
Mir war es sehr wichtig, die Meinung von anderen dazu zu hören.	----	---	--	---	---
Ich hatte das Bedürfnis, mit jemandem über meine Schwierigkeiten zu sprechen.	----	---	--	---	---
Ich passe auf, daß ich in Zukunft gar nicht erst in solche Situationen komme.	----	---	--	---	---

Frage 10 Wie gestalten Sie Ihr tägliches Leben?

	trifft für mich überhaupt nicht zu			trifft für mich voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Niederlagen sind für mich eine große Herausforderung.	----	---	--	---	---
Ich neige dazu, anderen die Initiative zu überlassen, wenn es darum geht, ein neues Projekt zu starten.	----	---	--	---	---

Ich habe Freude daran, Hindernisse zu überwinden, die sich der Verwirklichung meiner Ideen entgegenstellen.	----	---	--	---
Nichts ist aufregender, als zu sehen, wie sich meine Ideen verwirklichen.	----	---	--	---
Wenn ich etwas sehe, was ich nicht mag, ändere ich es einfach.	----	---	--	---
Egal wie die Chancen stehen, wenn ich an etwas fest glaube, dann Sorge ich dafür, daß es geschieht.	----	---	--	---
Ich kämpfe gerne für meine Ideen, auch gegen den Widerstand anderer.	----	---	--	---
Ich kann sehr gut Alternativen aufspüren.	----	---	--	---
Ich bin stets auf der Suche nach Wegen, Dinge noch besser zu machen.	----	---	--	---
Ich liebe es, den Status Quo in Frage zu stellen.	----	---	--	---
Wenn ich ein Problem habe, dann nehme ich es sofort in Angriff.	----	---	--	---
Ich bin groß darin, Probleme in Chancen umzuwandeln.	----	---	--	---

Frage 11 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	Stimme überhaupt nicht zu			Stimme voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich denke selten über mich nach.	---	---	---	---	---
Ich bin nicht daran interessiert, mein Verhalten zu analysieren.	---	---	---	---	---
Ich bin mir für gewöhnlich meiner eigenen Gedanken bewusst.	---	---	---	---	---
Ich verwende nur wenig Zeit darauf, über mich nachzudenken.	---	---	---	---	---
Für mich ist es wichtig, die Dinge zu bewerten, die ich tue.	---	---	---	---	---
Meine Gefühle verwirren mich häufig.	---	---	---	---	---
Ich denke häufig darüber nach, was ich fühle.	---	---	---	---	---
Ich bin sehr daran interessiert, herauszufinden, was ich denke.	---	---	---	---	---
Für gewöhnlich habe ich eine klare Vorstellung davon, warum ich etwas so getan habe, wie ich es getan habe.	---	---	---	---	---
Ich denke wirklich selten darüber nach, warum ich etwas Bestimmtes tue.	---	---	---	---	---
Es ist mir wichtig zu verstehen, was meine Gefühle bedeuten.	---	---	---	---	---
Ich bin mir häufig dessen bewusst, dass ich etwas fühle, aber ich weiß oft nicht so recht, was es genau ist.	---	---	---	---	---
Ich nehme mir häufig Zeit, über mich nachzudenken.	---	---	---	---	---
Ich habe ein starkes Bedürfnis danach, zu verstehen, wie ich denke („funktioniere“).	---	---	---	---	---
Mein Verhalten ist mir häufig ein Rätsel.	---	---	---	---	---
Ich denke häufig darüber nach, welche Gefühle alltägliche Dinge in mir hervorrufen.	---	---	---	---	---
Für mich ist es wichtig, verstehen zu können, wie meine Gedanken entstehen.	---	---	---	---	---

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	Stimme überhaupt nicht zu			Stimme voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Das Nachdenken über meine Gedanken verwirrt mich.	---	---	---	---	---
Häufig bereitet es mir Schwierigkeiten, den Sinn in meinen Gefühlen zu entdecken.	---	---	---	---	---
Für gewöhnlich weiß ich, warum ich mich gerade so und nicht anders fühle.	---	---	---	---	---

Frage 12 Wie stark fühlen Sie sich derzeit belastet?

	Gar nicht belastet			Stark belastet	
	1	2	3	4	5
... beruflich?	---	---	---	---	---
... privat?	---	---	---	---	---

Frage 13 Welche Lebensumstände haben Sie in letzter Zeit besonders belastet?

Es hat mich besonders belastet/belastet mich derzeit besonders,...	Trifft gar nicht zu					Trifft in hohem Maße zu				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
... dass ich ein besonderes berufliches Ziel nicht erreicht habe.						----	---	--	---	
...dass ich keine berufliche Perspektive vor mir sehe.						----	---	--	---	
... dass ich besonders hohe Ansprüche an meinen Job stelle.						----	---	--	---	
... dass ich ein privates Ziel nicht erreicht habe.						----	---	--	---	
... dass ich keine private Perspektiven vor mir sehe.						----	---	--	---	
...dass beruflich eine besonders ungünstige Situationen eingetreten ist.						----	---	--	---	
...dass privat eine besonders ungünstige Situationen eingetreten ist.						----	---	--	---	

Frage 14 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Ist diese Aussage für Sie...	sehr falsch?				sehr richtig?	
	1	2	3	4	5	6
Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob sich andere Menschen nach meinen Wünschen richten oder nicht.						
Zufällige Geschehnisse bestimmen einen großen Teil meines Lebens und Alltags.						
Ich komme mir manchmal taten- und ideenlos vor.						
Ob ich einen Unfall habe oder nicht, hängt alleine von mir und meinem Verhalten ab.						
Wenn ich Pläne schmiede, bin ich mir ganz sicher, dass das Geplante auch Wirklichkeit wird.						
Ich habe oft einfach keine Möglichkeiten, mich vor Pech zu schützen.						
Mehrdeutige Situationen mag ich nicht, da ich nicht weiß, wie ich mich verhalten soll.						
Wenn ich bekomme, was ich will, so spielt Glück meistens auch eine Rolle.						
Ich weiß oft nicht, wie ich meine Wünsche verwirklichen soll.						
Vieles von dem, was in meinem Leben passiert, hängt vom Zufall ab.						
Ob ich einen Unfall habe oder nicht, ist vor allem Glückssache.						
Es ist für mich nicht gut, weit im Voraus zu planen, da häufig das Schicksal dazwischenkommt.						
In unklaren oder gefährlichen Situationen weiß ich immer, was ich tun kann.						
Es ist reiner Zufall, wenn sich andere Menschen einmal nach meinen Wünschen richten.						
Ich kann sehr viel von dem, was in meinem Leben passiert, selbst bestimmen.						
Manchmal weiß ich überhaupt nicht, was ich in einer Situation machen soll.						
Gewöhnlich kann ich meine Interessen selbst vertreten und erreiche dabei das, was ich will.						
Wenn ich bekomme, was ich will, so ist das immer eine Folge meiner Anstrengung und meines persönlichen Einsatzes.						
Auch in schwierigen Situationen fallen mir immer viele Handlungsalternativen ein.						
Ist diese Aussage für Sie...	sehr falsch?				sehr richtig?	
	1	2	3	4	5	6
Mein Lebenslauf und mein Alltag werden alleine durch mein Verhalten und meine Wünsche bestimmt.						
Es hängt vom Schicksal ab, ob ich krank werde oder nicht.						
Für die Lösung von Problemen fallen mir immer viele Möglichkeiten ein.						

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

Kontrollgruppe T2

Sehr geehrte Teilnehmerin,
sehr geehrter Teilnehmer,

Wie bereits vor einigen Wochen, möchten wir Sie wie angekündigt noch einmal bitten, einen kurzen Fragebogen auszufüllen.

Bitte schicken Sie uns den ausgefüllten Fragebogen innerhalb von einer Woche mit dem beigefügten Rücksendeumschlag zurück. Sie erhalten dann in den nächsten Monaten eine Zusammenstellung der bisherigen Ergebnisse der bisherigen Befragungen.

Wenn Sie Fragen zum Ausfüllen des Fragebogens haben, können Sie sich unter der Telefonnummer 0043-(0)512-56 18 56-14 an Frau Barbara Peyrer wenden.

Hinweise zur Bearbeitung:

- Manche Fragen werden Ihnen unter Umständen aus dem ersten Fragebogen bekannt vorkommen; wir müssen diese Fragen wiederholen, um Anhaltspunkte über mögliche Veränderungen zu bekommen.
- Achten Sie darauf, möglichst alle Fragen zu beantworten
- Beantworten Sie die Fragen spontan. Denken Sie nicht zu lange über einzelne Fragen nach. Der Aufwand für den gesamten Fragebogen sollte nicht mehr als 25 Minuten betragen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Ihr Kompetenzenbilanz-Team

Datum _____

Frage 1 In welchem Ausmaß haben Sie in den letzten vier Wochen ...

	Gar nicht			Sehr intensiv	
	1	2	3	4	5
... Ihre beruflichen Möglichkeiten untersucht?	----	--	-----		
... Informationen über den Arbeitsmarkt und allgemeine Chancen in Ihrem beruflichen Gebiet eingeholt?	----	--	-----		
... Informationen über spezielle Bereiche Ihrer beruflichen Interessen eingeholt?	----	--	-----		
...darüber nachgedacht, wie Ihre bisherige Biographie mit Ihrer zukünftig angestrebten beruflichen Laufbahn zusammenpasst?	----	--	-----		
... sich auf Ihre eigene Person mit Ihren persönlichen Stärken, Schwächen und Neigungen gedanklich konzentriert?	----	--	-----		
... ein neues Verständnis von der Bedeutung Ihres vergangenen Verhaltens für Ihre berufliche Karriere gewonnen?	----	--	-----		
... Möglichkeiten gesucht, Ihre beruflichen Kompetenzen Arbeitgebern zu präsentieren?	----	--	-----		

Frage 2 Bitte denken Sie im Folgenden an eine berufsspezifische Situation, in der Sie beeinträchtigt und aus dem Gleichgewicht gebracht worden sind. Versuchen Sie, sich diese Situation möglichst genau vorzustellen. Wie haben Sie in dieser Situation reagiert?

	trifft für mich überhaupt nicht zu			trifft für mich voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich habe beschlossen, mich in Zukunft schon bei den ersten Anzeichen solchen Situationen zu entziehen.	---	----	-----		
Ich habe versucht, mir alle Aspekte des Problems klar zu machen.	---	----	-----		
Ich habe hinterher bald nicht mehr daran gedacht.	---	----	-----		
Ich habe Maßnahmen zur Beseitigung der Ursache ergriffen.	---	----	-----		
Ich versuche künftig, solchen Situationen aus dem Weg zu gehen.	---	----	-----		
Ich habe mir genau überlegt, wie ich das Problem beseitigen kann.	---	----	-----		
Die Situation hat mich hinterher noch lange beschäftigt.	---	----	-----		
Ich habe Bekannte oder Freunde gebeten, mir zu helfen.	---	----	-----		
Ich habe versucht, die Ursachen des Problems genau zu klären.	---	----	-----		
Ich bin aktiv geworden, um die Situation zu verändern.	---	----	-----		
Die Situation ist mir noch eine ganze Weile durch den Kopf gegangen.	---	----	-----		

	trifft für mich überhaupt nicht zu			trifft für mich voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich musste später immer wieder an die Situation denken.	---	----	-----		
Ich habe versucht, mir Unterstützung von anderen bei der Lösung einzuholen.	---	----	-----		
Ich habe versucht, selbst die Lösung zu finden und dabei niemand anderes zu bemühen.	---	----	-----		
Mir war es sehr wichtig, die Meinung von anderen dazu zu hören.	---	----	-----		

Ich hatte das Bedürfnis, mit irgendjemandem über meine Schwierigkeiten zu sprechen.	---	----	-----
Ich passe auf, dass ich in Zukunft gar nicht erst in solche Situationen komme.	---	----	-----

Frage 3 Wie gestalten Sie Ihr alltägliches Leben?

	trifft für mich überhaupt nicht zu			trifft für mich voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Niederlagen sind für mich eine große Herausforderung.	---	---	-----		
Ich neige dazu, anderen die Initiative zu überlassen, wenn es darum geht, ein neues Projekt zu starten.	---	---	-----		
Ich habe Freude daran, Hindernisse zu überwinden, die sich der Verwirklichung meiner Ideen entgegenstellen.	---	---	-----		
Nichts ist aufregender, als zu sehen, wie sich meine Ideen verwirklichen.	---	---	-----		
Wenn ich etwas sehe, was ich nicht mag, ändere ich es einfach.	---	---	-----		
Egal wie die Chancen stehen, wenn ich an etwas fest glaube, dann Sorge ich dafür, dass es geschieht.	---	---	-----		
Ich kämpfe gerne für meine Ideen, auch gegen den Widerstand anderer.	---	---	-----		
Ich kann sehr gut Alternativen aufspüren.	---	---	-----		
Ich bin stets auf der Suche nach Wegen, Dinge noch besser zu machen.	---	---	-----		
Ich liebe es, den Status Quo in Frage zu stellen.	---	---	-----		
Wenn ich ein Problem habe, dann nehme ich es sofort in Angriff.	---	---	-----		
Ich bin groß darin, Probleme in Chancen umzuwandeln.	---	---	-----		

Frage 4 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	Stimme überhaupt nicht zu			Stimme voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5
Ich denke selten über mich nach.	----	---	-----		
Ich bin nicht daran interessiert, mein Verhalten zu analysieren.	----	---	-----		
Ich bin mir für gewöhnlich meiner eigenen Gedanken bewusst.	----	---	-----		
Ich verwende nur wenig Zeit darauf, über mich nachzudenken.	----	---	-----	---	---
Für mich ist es wichtig, die Dinge zu bewerten, die ich tue.	----	---	-----		
Meine Gefühle verwirren mich häufig.	----	---	-----		
Ich denke häufig darüber nach, was ich fühle.	----	---	-----	---	---
Ich bin sehr daran interessiert, herauszufinden, was ich denke.	----	---	-----		
Für gewöhnlich habe ich eine klare Vorstellung davon, warum ich etwas so getan habe, wie ich es getan habe.	----	---	-----	---	---
Ich denke wirklich selten darüber nach, warum ich etwas Bestimmtes tue.	----	---	-----	---	---
Es ist mir wichtig zu verstehen, was meine Gefühle bedeuten.	----	---	-----	---	---

Ich bin mir häufig dessen bewusst, dass ich etwas fühle, aber ich weiß oft nicht so recht, was es genau ist.	----	---	--	---
Ich nehme mir häufig Zeit, über mich nachzudenken.	----	---	--	---
Ich habe ein starkes Bedürfnis danach, zu verstehen, wie ich denke („funktioniere“).	----	--	-----	
Mein Verhalten ist mir häufig ein Rätsel.	----	---	--	---
Ich denke häufig darüber nach, welche Gefühle alltägliche Dinge in mir hervorrufen.	----	---	--	---
Für mich ist es wichtig, verstehen zu können, wie meine Gedanken entstehen.	----	---	--	---
Das Nachdenken über meine Gedanken verwirrt mich.	----	---	--	---
Häufig bereitet es mir Schwierigkeiten, den Sinn in meinen Gefühlen zu entdecken.	----	---	--	---
Für gewöhnlich weiß ich, warum ich mich gerade so und nicht anders fühle.	----	---	--	---

Frage 17 Wie stark fühlen Sie sich derzeit belastet?

	Gar belastet		nicht belastet			Stark belastet	
	1	2	3	4	5		
... beruflich?	----	--	-----				
... privat?	----	--	-----				

Frage 18 Welche Lebensumstände haben Sie in letzter Zeit besonders belastet?

	Trifft gar nicht zu			Trifft in hohem Maße zu	
	1	2	3	4	5
Es hat mich besonders belastet/belastet mich derzeit besonders,...					
... dass ich ein besonderes berufliches Ziel nicht erreicht habe.	----	--	-----		
...dass ich keine berufliche Perspektive vor mir sehe.	----	--	-----		
... dass ich besonders hohe Ansprüche an meinen Job stelle.	----	--	-----		
... dass ich ein privates Ziel nicht erreicht habe.	----	--	-----		
... dass ich keine privaten Perspektiven vor mir sehe.	----	--	-----		
... dass beruflich eine besonders ungünstige Situation eingetreten ist.	----	--	-----		
... dass privat eine besonders ungünstige Situation eingetreten ist.	----	--	-----		

Frage 19 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	Ist diese Aussage für Sie...					
	sehr falsch?			sehr richtig?		
	1	2	3	4	5	6
Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob sich andere Menschen nach meinen Wünschen richten oder nicht.	----	--	-----			--
Zufällige Geschehnisse bestimmen einen großen Teil meines Lebens und Alltags.	----	--	-----			--
Ich komme mir manchmal taten- und ideenlos vor.	----	--	-----			--
Ob ich einen Unfall habe oder nicht, hängt alleine von mir und meinem Verhalten ab.	----	---	--	---	---	---
Wenn ich Pläne schmiede, bin ich mir ganz sicher, dass das Geplante auch Wirklichkeit wird.	----	--	-----			--

Ist diese Aussage für Sie...	sehr falsch?			sehr richtig?		
	1	2	3	4	5	6
Ich habe oft einfach keine Möglichkeiten, mich vor Pech zu schützen.						
Mehrdeutige Situationen mag ich nicht, da ich nicht weiß, wie ich mich verhalten soll.						
Wenn ich bekomme, was ich will, so spielt Glück meistens auch eine Rolle.						
Ich weiß oft nicht, wie ich meine Wünsche verwirklichen soll.						
Vieles von dem, was in meinem Leben passiert, hängt vom Zufall ab.						
Ob ich einen Unfall habe oder nicht, ist vor allem Glückssache.						
Es ist für mich nicht gut, weit im Voraus zu planen, da häufig das Schicksal dazwischenkommt.						
In unklaren oder gefährlichen Situationen weiß ich immer, was ich tun kann.						
Es ist reiner Zufall, wenn sich andere Menschen einmal nach meinen Wünschen richten.						
Ich kann sehr viel von dem, was in meinem Leben passiert, selbst bestimmen.						
Manchmal weiß ich überhaupt nicht, was ich in einer Situation machen soll.						
Gewöhnlich kann ich meine Interessen selbst vertreten und erreiche dabei das, was ich will.						
Wenn ich bekomme, was ich will, so ist das immer eine Folge meiner Anstrengung und meines persönlichen Einsatzes.						
Auch in schwierigen Situationen fallen mir immer viele Handlungsalternativen ein.						
Mein Lebenslauf und mein Alltag werden alleine durch mein Verhalten und meine Wünsche bestimmt.						
Es hängt vom Schicksal ab, ob ich krank werde oder nicht.						
Für die Lösung von Problemen fallen mir immer viele Möglichkeiten ein.						

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

Interviewleitfaden T1 – Standortbestimmung

- Verschwiegenheitserklärung
 - Dauer: ca. 30 Minuten
 - Klärung des Sinnes der Studie und des groben Ablaufes
genau erklären
Als Argument dient auch die Perspektive der möglichen Einbindung in die Arbeitnehmerförderung – jetzt noch Pilot
 - Vereinbarung, dass das Gespräch auf Minidisc aufgenommen wird.
 - Checkliste zum Ankreuzen der Interviewthemen bereitlegen und erklären, dass manche Notizen gemacht werden.
1. Vorwissen zur Kompetenzenbilanz bzw. Eindruck davon, was die Kompetenzenbilanz ist (Was und wo haben die KlientInnen schon über die Kompetenzenbilanz erfahren?)
 - a. Warum machen Sie nun die Kompetenzenbilanz?
 - b. Was erwarten Sie sich von der Kompetenzenbilanz?
 - c. Wie konkret kann diese Erwartung geäußert werden?
 - d. Warum interessieren Sie sich ganz speziell für die Kompetenzenbilanz?
 - e. Sprechen Sie mit anderen viel über Ihre berufliche Zukunft? Mit wem sprechen Sie über Ihre berufliche Zukunft?
 - f. Leiden Sie unter der gegenwärtigen Situation oder wollen sie einfach weiterkommen?
 - g. Was wissen Sie bereits über die Kompetenzenbilanz?
 - h. Was haben Ihnen andere über die Kompetenzenbilanz erzählt?
 2. Vorerfahrungen mit anderen Formen der Beratung, Distanz zu psychologisch-therapeutischen Interventionen
 - a. Diese Information sollten wir haben – nicht notwendigerweise im ersten Gespräch
 3. Selbstreflexivität
 - a. Machen Sie sich Gedanken über Ihre Zukunft?
 - b. Welche Rolle spielt der Beruf für die eigene Identität?
 - i. Tortenstücke (anhand eines Tortendiagrammes die Anteile von Beruf und anderen Interessen visualisieren – als Gesprächsgrundlage)
 - ii. Wie wichtig ist der Beruf?
 - iii. Wie verteilen sich Ihre Interessen in Prozent?
 - iv. Schwierigkeit: Zeit und Gewicht!
 - c. Private Ziele thematisieren
 - d. Machen Sie sich über solche Fragen häufiger Gedanken?
 - e. In welcher Form haben Sie sich bisher mit den eigenen Zielen auseinandergesetzt?
Wie strukturiert machen Sie sich darüber Gedanken?
 - f. Reden Sie mit anderen über Ihre Ziele – berufliche und private Ziele
 - g. Thema: Schlagworte:
 - i. Wenn Sie sich selbst darstellen müssten: wie würden Sie sich mit Ihren Eigenschaften beschreiben? Was sind besondere Eigenschaften? – zeitlich beschränken
 - ii. Wie gehen Sie mit Fehlern um? Schildern Sie eine konkrete Situation!
 - iii. Nehmen andere Personen Sie in manchen Situationen manchmal anders wahr als Sie sich selbst?

- iv. Interessiert Sie die Meinung andere zu Ihrer Person?
4. Wie sehen sie die Rolle des Coaches in diesem Prozess?
- a. Ist das Ergebnis der Kompetenzenbilanz eher von Ihnen oder eher vom Coach abhängig?
 - b. Was erwarten Sie vom Coach?
 - c. Was haben Sie für eine Vorstellung darüber, was Coaching ist?
 - d. Was glauben Sie müssen Sie selber zum Coaching-Prozess beitragen?
 - e. abhängig von der Ergiebigkeit des Gespräches...
 - f. hier nicht erklären, sondern darauf verweisen, dass das im Workshop erklärt wird
5. Attributionsstil
- a. Sind Sie selbst Ihres Glückes Schmied? Situationen
 - b. Wie sehr kann man ihrer Meinung nach für eigene Erfolge verantwortlich?
 - c. Inwieweit konnten Sie wichtige Entscheidungen in ihrem Leben frei treffen?
 - d. Ist es so, dass Sie in beruflichen Situationen eher selber zu Erfolg oder Misserfolg beitragen oder hängt das sehr stark von anderen Personen oder Schicksal ab?
Schildern Sie eine Situation!
 - e. Gibt es da Unterschiede zwischen Berufs- und Privatleben?

Interviewleitfaden T2 – Welche Prozesse wurden in Gang gesetzt? Wie wurde die Kompetenzbilanz erlebt?

- Ausblick über Inhalte des Gespräches
 - Dauer ca. 1,5 Stunden
 - Checkliste zum Ankreuzen der Interviewthemen bereitlegen und erklären, dass manche Notizen gemacht werden.
1. Erwartungsabgleich
 - a. Haben Sie mit der Kompetenzbilanz das erreicht, was Sie sich vorher davon versprochen haben?
 - b. Haben Sie auch noch etwas anderes erreicht, was Sie nicht erwartet haben?
 - c. Hat die Teilnahme zu einer Umformulierung oder einer anderen Sicht dieser Anliegen geführt?
 - d. Kamen Sie in der Bearbeitung Ihrer Anliegen weiter?
 - e. Hat die Teilnahme an der Kompetenzbilanz dazu beigetragen, dass sich die Anliegen konkretisiert haben, dass sie leichter handhabbar geworden sind?
 - f. Für welche Einsatzfelder kann die Kompetenzbilanz sinnvoll sein?
 - g. Wurden in der „Werbung“ andere Erwartungen geweckt, als jetzt erfüllt worden sind?
 2. Der Ablauf der Kompetenzbilanz
 - a. Schritt für Schritt abfragen, was die einzelnen Stationen der Kompetenzbilanz bewirkt und für Prozesse in Gang gesetzt haben.
 - b. Was war besonders hilfreich, was hat weniger geholfen, was fremd oder hinderlich?
 3. Interaktion mit dem Coach (OHNE DEN NAMEN ZU NENNEN!)
 - a. Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit mit dem Coach?
 - b. ...
 4. Welche Prozesse wurden in Gang gesetzt?
 - a. Was nehmen Sie für sich als wichtigstes aus der Kompetenzbilanz mit?
 - b. Sehen die KlientInnen den Alltag nun zum Teil mit anderen Augen?
 - i. Beruf
 - ii. Haushalt
 - iii. Familie
 - iv. Freizeit
 - c. Hat die Kompetenzbilanz zu einer neuen Art über sich nachzudenken geführt?
 - d. Hat die Kompetenzbilanz zu einer neuen Art über die eigenen Ziele nachzudenken geführt?
 - e. Haben Sie sich auch mit anderen Personen über die Inhalte der KB auseinandergesetzt?
 - f. ...
 5. Weiterarbeiten mit der KB:
 - a. Wie zuversichtlich sind die KlientInnen, diese Ziele auch ohne die Unterstützung eines Coaches zu erreichen?
 - b. Wo sehen Sie Chancen, wo mögliche Hindernisse?
 - c. War das auch Thema der Coachinggespräche?
 - d. ...
 6. Ziele
 - a. Welche Ziele wurden erarbeitet?

- b. Hat sich da schon etwas getan?
 - c. Haben Sie bereits begonnen, ein Ziel umzusetzen?
 - d. Wie wird es weitergehen?
 - e. Wie hilfreich war dabei die Kompetenzenbilanz?
 - f. Können Sie die Ziele nun klarer formulieren als vor der KB?
 - g. Haben Sie sich auch mit anderen Personen über die Ziele unterhalten?
 - h. Wie realistisch schätzen die KlientInnen diese Ziele ein?
 - i. Wie hoch ist ihre persönliche Bedeutsamkeit im Vergleich zu anderen wichtigen persönlichen Zielen (welche sind das)?
 - j. Wie wichtig sind die Ziele (Rangreihe)?
7. Nächste Schritte
- Erzählen lassen, wie es weiter geht.

T3 – Was kam nach der KB?

- Ausblick über Inhalte des Gespräches
 - Dauer: ??
 - Checkliste zum Ankreuzen der Interviewthemen bereitlegen und erklären, dass manche Notizen gemacht werden.
1. Was hat sich seit unserem letzten Gespräch verändert?
 2. Sind die zu T2 geäußerten Ziele noch relevant? Wenn nein: warum hat sich die Relevanz verschoben?
 3. Wo stehen Sie zum gegenwärtigen Zeitpunkt bei der Bearbeitung Ihrer Ziele? Haben Sie erreicht, was sie sich vorgenommen hatten (mit der Liste aus T2 vergleichen)?
 4. Was war schwierig beim Verfolgen der Ziele, wo hat sich der Weg ev. auch verändert?
 - a. Falls sich der Weg verändert hat: warum hat sich ein neuer Weg ergeben?
 - b. Wo haben sich Schwierigkeiten, wo Ressourcen ergeben?
 5. Was haben Sie sich für die nächsten vier Monate vorgenommen?
 - a. Wo sehen Sie Chancen, wo Hindernisse?
 - b. Sind Sie in ihren Zielen bescheidener oder anspruchsvoller geworden?
 - c. Wo bräuchten Sie gegenwärtig konkrete Unterstützung?
 - d. Welche Anschlussmodule an die KB wären sinnvoll?
 6. Wie würden Sie im Rückblick den persönlichen Nutzen der Kompetenzenbilanz einschätzen?
 - a. Was hat Ihnen am meisten gebracht?
 - b. Was erwarten Sie sich noch vom Zukunftszentrum?
 7. Wie war es für Sie, das Zertifikat zu lesen?
 - a. Haben Sie sich im Zertifikat wiedererkannt?
 - b. Haben Sie es anderen gezeigt?
 - c. Haben Sie es „eingesetzt“?
 - d. Welche Teile haben Ihnen etwas gebracht?
 - e. Welche Teile haben nichts gebracht?
 8. Haben Sie mit Freunden und Bekannten über die Kompetenzenbilanz gesprochen?
 - a. Haben Sie die KB weiterempfohlen?
 - b. Wenn ja, wem und warum? Wenn nein, warum nicht?
 9. Ausmaß an Selbstreflexion:
 - a. Denken Sie im Alltag häufig über sich und Ihre Vorhaben nach?
 - b. Nehmen Sie Ihre Tätigkeit jetzt anders wahr?
 - c. Bewerten Sie die Arbeit oder andere Tätigkeiten jetzt anders als zuvor?
 - d. Denken Sie mehr darüber nach, wie Sie etwas machen?
 - e. Welche Einsichten können Sie daraus ableiten?
 - f. Hat die KB dazu geführt, dass Sie anders über Ihre Tätigkeiten nachdenken als vorher? In welcher Weise?
 - g. Haben Sie sich Zeit genommen um über sich und Ihre Vorhaben nachzudenken?

10. Was erwarten Sie von den nächsten Monaten? Was für Ereignisse stehen bevor?
- a. Was können Sie selbst zum Gelingen Ihrer Vorhaben beitragen?
 - b. Wie ist die Einstellung in Bezug auf Ihre eigene Zukunft?
 - c. Hat sich seit den letzten Monaten die Vorstellung darüber die eigene Zukunft aktiv gestalten zu können geändert?

T4 – Was kam nach der KB?

- Ausblick über Inhalte des Gespräches
 - Dauer: ??
 - Checkliste zum Ankreuzen der Interviewthemen bereitlegen und erklären, dass manche Notizen gemacht werden.
1. Was hat sich seit unserem letzten Gespräch verändert?
 2. Sind die zu T3 geäußerten Ziele noch relevant? Wenn nein: warum nicht?
 3. Wo stehen Sie zum gegenwärtigen Zeitpunkt bei der Bearbeitung Ihrer Ziele? Haben Sie erreicht, was sie sich vorgenommen hatten (mit der Liste aus T2 vergleichen)?
 - a. Was war schwierig beim Verfolgen der Ziele, wo hat sich der Weg ev. auch verändert?
 - b. Wo haben sich Schwierigkeiten, wo Ressourcen ergeben?
 4. Was erwarten Sie von den nächsten Monaten? Was für Ereignisse stehen bevor?
 - a. Was können Sie selbst zum Gelingen Ihrer Vorhaben beitragen?
 - b. Wie ist die Einstellung in Bezug auf Ihre eigene Zukunft?
 - c. Hat sich seit den letzten Monaten die Vorstellung darüber die eigene Zukunft aktiv gestalten zu können geändert?
 - d. Wo sehen Sie Chancen, wo Hindernisse?
 5. Ausmaß an Selbstreflexion:
 - a. Nehmen Sie ich Zeit dafür über sich und Ihre Vorhaben nach?
 - b. Sind Sie in ihren Ansprüchen bescheidener oder anspruchsvoller geworden?
 - c. Bringt Ihnen die KB im täglichen Leben etwas?
 - d. Nehmen Sie Ihre Tätigkeit jetzt anders wahr?
 - e. Bewerten Sie die Arbeit oder andere Tätigkeiten jetzt anders als zuvor?
 - f. Denken Sie mehr darüber nach, wie Sie etwas machen?
 - g. Welche Einsichten können Sie daraus ableiten?
 - h. Hat die KB dazu geführt, dass Sie anders über Ihre Tätigkeiten nachdenken als vorher? In welcher Weise?
 - i. Haben Sie sich Zeit genommen um über sich und Ihre Vorhaben nachzudenken?
 6. Wie würden Sie im Rückblick den persönlichen Nutzen der Kompetenzenbilanz einschätzen?
 - a. Wie sehen Sie die KB heute?
 - b. Wie beurteilen Sie die KB?
 - c. Was erwarten Sie sich noch vom Zukunftszentrum?
 - d. Was kann das ZZ machen?
 7. Wie ist der Nutzen des Zertifikates?
 - a. Haben Sie sich im Zertifikat wiedererkannt?
 - b. Haben Sie es anderen gezeigt?
 - c. Haben Sie es „eingesetzt“?
 - d. Welche Teile haben Ihnen etwas gebracht?
 - e. Welche Teile haben nichts gebracht?
 - f. Wie sollte das Zertifikat aussehen?
 - g. Was brauchen Sie?
 - h. Was stört Sie daran?

8. Wie geht es Ihnen derzeit in der Arbeit oder bei der Arbeitssuche?
 - a. Wo bräuchten Sie gegenwärtig konkrete Unterstützung?
 - b. Welche Anschlussmodule an die KB wären sinnvoll? Wie sehen die genau aus?