

Evaluation der Kompetenzenbilanz Kurzbericht

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 lebhafte 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

Vorbemerkung.....	6
Zusammenfassung.....	7
1. Aufbau der Studie.....	8
2. Ergebnisse.....	10
2.1. Psychologische Wirkungen.....	10
2.1.1. Proaktivität.....	10
2.1.2. Selbstkonzept eigener Fähigkeiten.....	10
2.1.3. Überzeugung Probleme aus eigener Kraft lösen zu können.....	11
2.1.4. Selbstwirksamkeitsüberzeugungen.....	11
2.1.5. Stressverarbeitung.....	11
2.1.6. Wahrgenommene berufliche Belastetheit	12
2.2. Zufriedenheit der TeilnehmerInnen.....	13
2.2.1. Erwartungen der TeilnehmerInnen.....	13
2.2.2. Wurden die Erwartungen der TeilnehmerInnen erfüllt?.....	13
2.2.3. Weiterempfehlung der Kompetenzenbilanz.....	14
2.3. Der Nutzen der einzelnen Verfahrensschritte.....	16
2.3.1. Biografische Sammlung.....	16
2.3.2. Lebensprofil.....	17
2.3.3. Lebenslauf.....	18
2.3.4. Fertigkeiten.....	19
2.3.5. Kompetenzen.....	20
2.3.6. Selbst- und Fremdbeurteilung.....	21
2.3.7. Beurteilung der Tätigkeit.....	22
2.3.8. Gespräche mit dem Coach.....	23
2.3.9. Erarbeiten und Erreichen von Zielen.....	23
2.3.10. Schriftliche Bilanz.....	26
3. Ausblick.....	29
Literatur.....	30

Vorbemerkung

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. 1300 Personen am Zukunftszentrum Tirol durchgeführt (Stand: Mai 2005).

Seit März 2004 wurde eine umfassende Evaluation der Kompetenzenbilanz begonnen, die anhand von Fragebögen und Interviews insbesondere folgenden Fragen nachgegangen ist:

- Wie zufrieden sind die TeilnehmerInnen mit den einzelnen Teilen der Kompetenzenbilanz?
- Welche Prozesse werden bei den TeilnehmerInnen aufgrund der einzelnen Methoden der Kompetenzenbilanz ausgelöst?
- Welche Erwartungen haben die TeilnehmerInnen in Bezug auf die Kompetenzenbilanz? Sind diese Erwartungen erfüllt worden?
- Welche psychologischen Effekte sind aufgrund der Durchführung der Kompetenzenbilanz bei den TeilnehmerInnen aufgetreten?¹

Der vorliegende Kurzbericht soll einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der Evaluation der Kompetenzenbilanz am Zukunftszentrum Tirol bieten. Für eine vertiefte Darstellung sei auf den ausführlichen Bericht zur Evaluation verwiesen, der im Zukunftszentrum, bzw. auf der Website www.zukunftszentrum.at einsehbar ist. Der vollständige Bericht legt auf 140 Seiten (zzgl. Anhang) die wissenschaftlichen Beweggründe für die gewählten Fragestellungen, sowie die statistischen Kenn-
daten dar und diskutiert ausführlich in welcher Weise die einzelnen Ergebnisse eingeordnet und verstanden werden können. In der Kurzversion wird jeweils auf die entsprechenden Seiten des vollständigen Berichts verwiesen werden.

¹Für eine ausführliche Darstellung der Fragestellungen, sowie eine Herleitung der einzelnen psychologischen Konstrukte siehe S. 6-15 im vollständigen Bericht.

Zusammenfassung

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, Kinicki & Ashforth (2004) schließen. Dieses Konzept besagt, dass die Beschäftigungsfähigkeit von Personen vor allem von persönlichen Eigenschaften gefördert werden kann und nicht überwiegend von Außenfaktoren (wie etwa der Arbeitsmarktlage) abhängig ist. Es wirken insbesondere drei Faktoren auf die Beschäftigungsfähigkeit ein:

- die persönliche Anpassungsfähigkeit
- die sozialen und personalen Ressourcen von Personen
- die Ziele und Werte von Personen

In der Kompetenzenbilanz werden die sozialen und personalen Ressourcen aufgearbeitet, was zu einer Identifizierung von Werten und Zielen führt. Dies beeinflusst nachhaltig die persönliche Anpassungsfähigkeit der TeilnehmerInnen, hierauf deuten insbesondere die positiven Ergebnisse zu Proaktivität, zur Stressverarbeitung, und zur Überzeugung der TeilnehmerInnen Probleme aus eigener Kraft lösen zu können, hin. 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). Für die weiterführende Diskussion bzgl. der Wirksamkeit der Kompetenzenbilanz auf die Beschäftigungsfähigkeit siehe Schmid (2005).

Wie Lang-von Wins und Triebel (2005) zeigen konnten, leistet die Kompetenzenbilanz zudem einen bedeutenden Beitrag dazu, dass Personen mehr als vor der Kompetenzenbilanz dazu in der Lage sind eigenverantwortlicher zu handeln.

1. Aufbau der Studie

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 Fragebogen- als auch auf die Interviewstudie. 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.

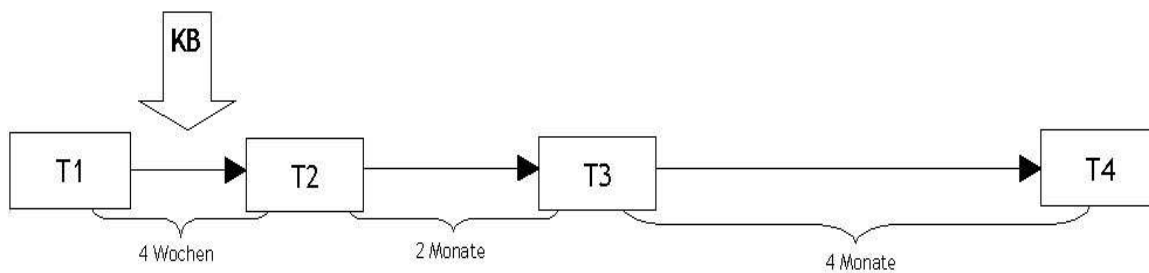


Abb.: Untersuchungsplan

Für den vorliegenden Bericht wurde sich in der Fragebogen-Untersuchung darauf konzentriert die Langzeiteffekte der Kompetenzenbilanz zu evaluieren. Bislang liegen in der Fragebogen-Studie 104 Längsschnitte vor, die Auskunft über die Messzeitpunkte T1, T2 und T4 geben. Für die Messung der Langzeitwirkung werden möglicherweise zu T3 auftretende Effekte als nachrangig betrachtet. In der weiteren Auswertung der Daten, die bis ca. Ende 2005 erfolgen wird, wird sich die Fallzahl noch erhöhen, es ist jedoch statistisch nicht zu erwarten, dass sich an den Ergebnissen tendenzielle Änderungen ergeben werden. Für die Untersuchung der Zufriedenheit der TeilnehmerInnen wurde auf alle bislang erfassten Fragebögen zu T2 zurückgegriffen (insgesamt 344).

Da also in diesem Bericht unterschiedliche Stichproben verwendet werden, folgt an dieser Stelle eine kurze Übersicht über die Stichproben und die in den Bericht eingegangenen Erhebungszeitpunkte und der dazugehörigen Fallzahlen.² Aufgrund der Verteilung von Alter, Geschlecht und Beschäftigungsverhältnis der TeilnehmerInnen, die in diese Untersuchung eingegangen sind,

²Für eine vollständige Darstellung des Untersuchungsplans, sowie der einzelnen Stichproben siehe S. 16-29 des ausführlichen Berichts.

können die Stichproben als nahezu repräsentativ für alle TeilnehmerInnen der Kompetenzenbilanz gelten, weshalb auch die Ergebnisse für sich Allgemeingültigkeitscharakter beanspruchen können.

Untersuchung	T1	T2	T3	T4	N
Längsschnitt - Fragebögen	x	x	-	x	103
Längsschnitt - Interviews	x	x	x	x	31
Kontrollgruppe	x	x	-	-	45
Zufriedenheit	-	x	-	-	344

2. Ergebnisse

2.1. Psychologische Wirkungen

Es folgt eine kurze Darstellung der wichtigsten psychologischen Wirkungen der Kompetenzenbilanz. An dieser Stelle soll auf eine Präsentation der einzelnen statistischen Daten verzichtet werden, sondern vielmehr die Bedeutung der einzelnen Ergebnisse für die TeilnehmerInnen deutlich werden. Die statistischen Nachweise sowie die genaue Darstellung der verwendeten wissenschaftlichen Messinstrumente finden sich im vollständigen Bericht unter Kapitel 3 „Psychologische Wirkungen der Kompetenzenbilanz“.

Zudem sei darauf verwiesen, dass alle dargestellten psychologischen Wirkungen auf die Kompetenzenbilanz zurückzuführen sind. Dies haben Vergleiche der Ergebnisse mit einer Kontrollgruppe ergeben.

2.1.1. Proaktivität

TeilnehmerInnen werden durch die Kompetenzenbilanz nachhaltig in die Lage versetzt 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).

Dieses Ergebnis ist umso mehr erstaunlich, da die Proaktivität von Personen weitgehend als stabile Persönlichkeitseigenschaft beschrieben wird, die sich auch im Laufe von Jahren kaum ändert.

2.1.2. Selbstkonzept eigener Fähigkeiten

Personen, die hohe Werte in der Skala *Selbstkonzept eigener Fähigkeiten* aufweisen, 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.

Die Kompetenzenbilanz bewirkt bei den TeilnehmerInnen kurzfristig eine deutliche Erhöhung des Selbstkonzepts eigener Fähigkeiten. Es ist anzunehmen, dass sich dieser Effekt auch langfristig zeigen wird, wenn also alle Fragebögen der Studie eingegangen und ausgewertet sein werden.

„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).

2.1.3. Überzeugung Probleme aus eigener Kraft lösen zu können³

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.

TeilnehmerInnen der Kompetenzenbilanz erleben ein halbes Jahr nach der Kompetenzenbilanz ihre eigenen Handlungen als wirksamer und effektiver als vor der Kompetenzenbilanz. Sie fühlen sich stärker selbst als „ihre Glückes Schmied“ als dies zuvor der Fall war.

„Positive [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).

2.1.4. Selbstwirksamkeitsüberzeugungen

Personen mit hoher Selbstwirksamkeitsüberzeugung können als aktiv, handlungsfähig und sicher in ihrer Handlungsplanung und -realisation beschrieben werden. Die Selbstwirksamkeitsüberzeugungen werden allgemein als relativ stabile Eigenschaften von Personen verstanden.

TeilnehmerInnen der Kompetenzenbilanz sind ein halbes Jahr nach Abschluss der Kompetenzenbilanz deutlich aktiver und handlungsfähiger als zuvor.

„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).

„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).

2.1.5. Stressverarbeitung

Die TeilnehmerInnen der Kompetenzenbilanz sind ein halbes Jahr nach Abschluss der Kompetenzenbilanz besser in der Lage Stress zu verarbeiten, als Ihnen dies zuvor möglich gewesen ist. Auf der Skala „Gedankliche Weiterbeschäftigung“ geben sie in Bezug auf belastende Situationen deutlich niedrigere Werte als vor der Kompetenzenbilanz an. Das bedeutet, dass sich durch die Kompetenzenbilanz besser dazu in der Lage sind nach belastenden Situationen „abzuschalten“ und auf diese Weise eine größere Gelassenheit gegenüber belastenden Situationen entwickeln können als sie vor der Kompetenzenbilanz dazu imstande waren.

³ Internale Kontrollüberzeugungen

„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 nicht geändert, ich habe immer noch die gleichen Ziele.“ (T4_ID 2828, Absatz 5).

2.1.6. Wahrgenommene berufliche Belastetheit

TeilnehmerInnen fühlen sich ein halbes Jahr nach der Kompetenzenbilanz deutlich weniger beruflich belastet als vor der Kompetenzenbilanz. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass sie ein halbes Jahr nach der Kompetenzenbilanz wieder eine berufliche Perspektive vor sich sehen und darüber hinaus angeben ihre berufliche Situation habe sich deutlich verbessert.

„Ich habe eine tolle Chance bekommen, wenn ich ein Resümee ziehen soll. Über das denke ich natürlich schon pausenlos nach. Das ist 100-mal 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).

„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).

„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. Das ich das versuche mehr zu integrieren in meinem Beruf.“ (T4_2987, Absatz 62).

„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 2 Wochen sitzen lassen. Dann ist Urlaub gekommen. Da habe ich nicht mehr so viel drüber nachgedacht. Und wo ich daheim war, habe ich dann die 2 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 vor 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).

2.2. Zufriedenheit der TeilnehmerInnen⁴

2.2.1. Erwartungen der TeilnehmerInnen

In der Fragebogenstudie wurden die TeilnehmerInnen befragt, welche Erwartungen Sie an die Kompetenzenbilanz haben. Aus einer Liste konnten sie eine Reihenfolge der für sich wichtigsten Punkte zusammenstellen.⁵ Da also Mehrfachantworten möglich waren, entspricht die Zahl der Nennungen nicht der Zahl der TeilnehmerInnen, die hierauf eine Antwort gegeben 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	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.: Erwartungen der TeilnehmerInnen an die Kompetenzenbilanz (N=104; 372 von 416 möglichen Nennungen)

2.2.2. Wurden die Erwartungen der TeilnehmerInnen erfüllt?

Zum Zeitpunkt T2 wurden 344 TeilnehmerInnen befragt, ob Ihre Erwartungen erfüllt worden sind. Eine Übersicht über die Antworten geht aus folgender Grafik hervor:

⁴ Für eine ausführliche Darstellung und Diskussion der Ergebnisse, der Interpretation und Wirkweisen der einzelnen Verfahrensschritte siehe im ausführlichen Bericht zur Evaluation Kapitel 2.3.

⁵ Für diese Befragung wurde der Längsschnitt von 104 Personen herangezogen.

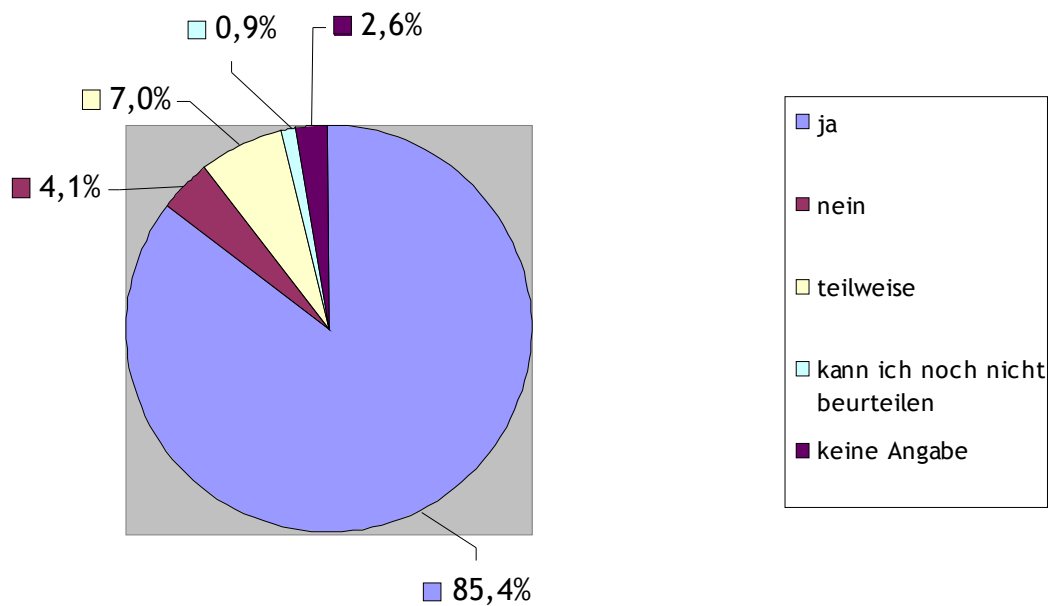


Abb.: Wurden diese Erwartungen erfüllt?

6 Monate nach Abschluss der Kompetenzenbilanz wurden die TeilnehmerInnen gebeten eine Reihenfolge darüber aufzustellen, wobei Ihnen die Kompetenzenbilanz geholfen haben könnte.

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 selbständig zu machen	5
sonstiges	7

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

2.2.3. Weiterempfehlung der Kompetenzenbilanz

Zu T2 wurden die TeilnehmerInnen befragt, ob sie die Kompetenzenbilanz weiterempfehlen würden. Die Ergebnisse gehen aus folgender Grafik hervor.

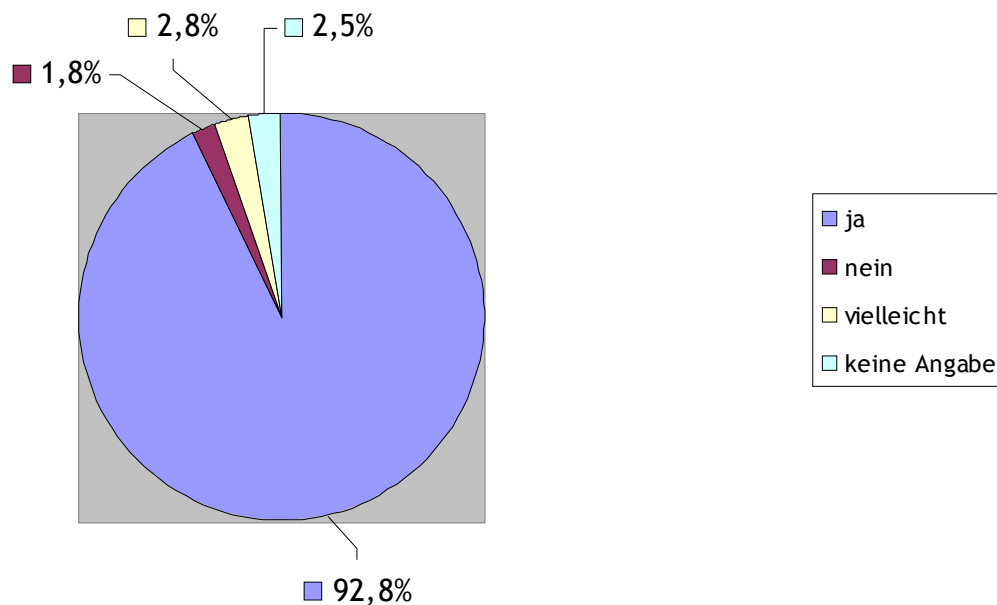


Abb.: Würden Sie die Kompetenzenbilanz FreundInnen und KollegInnen weiterempfehlen?

6 Monate nach der Kompetenzenbilanz wurden die TeilnehmerInnen nochmals befragt, ob sie die Kompetenzenbilanz tatsächlich 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. Interessant ist, 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“ an. Es fand sich in der bisherigen Auswertung keine Person (!), die die Kompetenzenbilanz aus Qualitätsgründen nicht weiterempfohlen hätte.

2.3. Der Nutzen der einzelnen Verfahrensschritte⁶

2.3.1. Biografische Sammlung

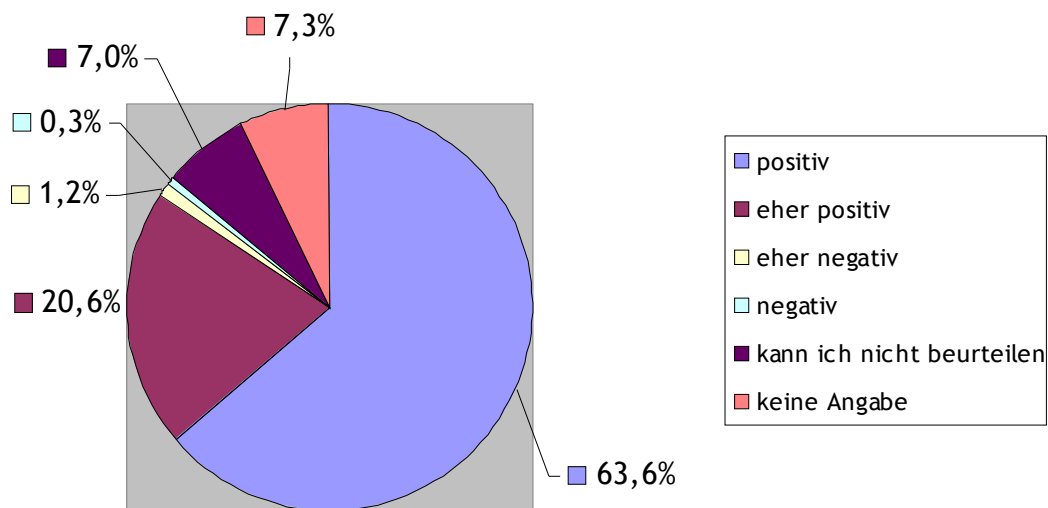


Abb.: Wie beurteilen Sie den Nutzen der „Biografischen Sammlung“?

Die Biografische Sammlung wird von den TeilnehmerInnen als positiv bewertet.

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).

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).

⁶ Für eine ausführliche Darstellung der statistischen Ergebnisse, der Interpretation und Wirkweisen der einzelnen Verfahrensschritte siehe im ausführlichen Bericht zur Evaluation Kapitel 2.3.

2.3.2. Lebensprofil

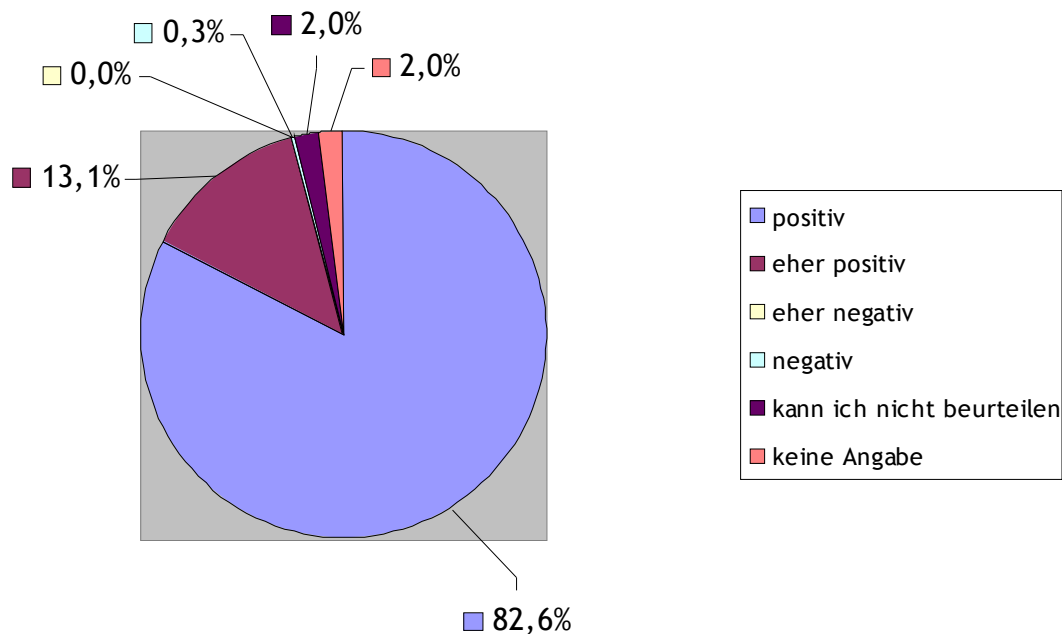


Abb.: Wie beurteilen Sie den Nutzen des „Lebensprofils“

Das Lebensprofil wird von den TeilnehmerInnen überaus positiv bewertet. Es wird allgemein als eines der zentralen Elemente der Kompetenzenbilanz wahrgenommen.

Das Lebensprofil wird darüber hinaus nicht nur als nützlich, sondern auch als besonders erfüllend erlebt und bedeutet für viele TeilnehmerInnen eine intensive Erfahrung. Der Wert des Lebensprofils liegt nach den Äußerungen der TeilnehmerInnen in der strukturierten Reflexion über das eigene Leben und über die wichtigen Tätigkeiten in der eigenen Biografie.

„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).

„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).

„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).

2.3.3. Lebenslauf

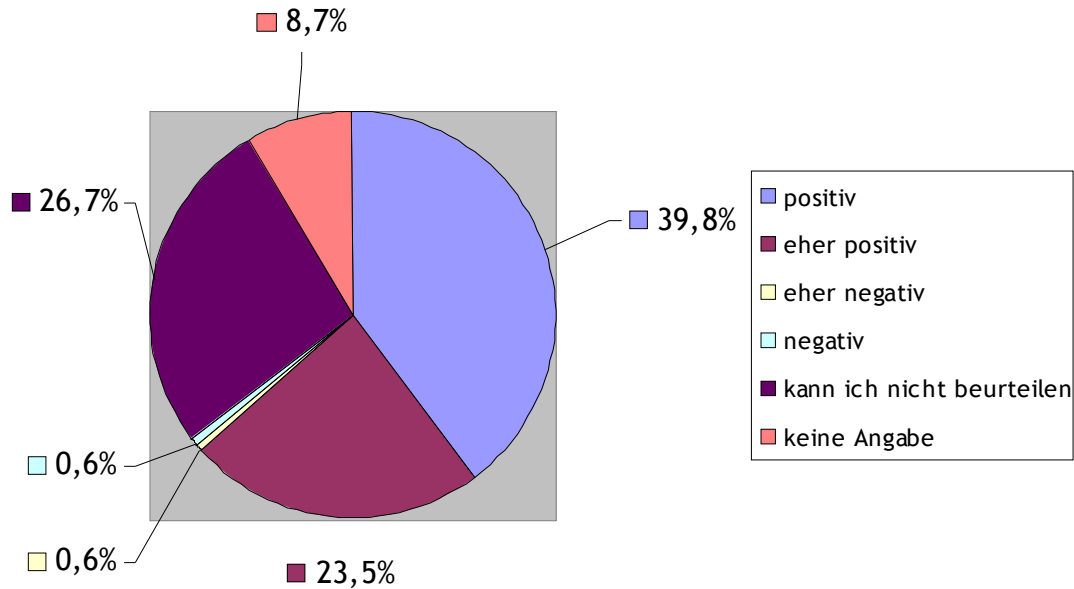


Abb.: Wie beurteilen Sie den Nutzen des Lebenslaufs?

Viele TeilnehmerInnen fertigen im Rahmen der Kompetenzenbilanz keinen Lebenslauf an. Darauf deuten die Zahlen derer hin, die keine Antwort auf diese Frage gegeben haben. Auch in den Interviews spiegelt sich dies wider. Somit kann bestätigt werden, dass der Lebenslauf – wie in der Kompetenzenbilanz bislang beabsichtigt – als optionaler Teil angeboten wird, der von den TeilnehmerInnen, die ihn erstellen als positiv wahrgenommen wird.

Folgende Äußerungen mögen die verschiedenen TeilnehmerInnengruppen repräsentieren:

„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).

„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).

2.3.4. Fertigkeiten

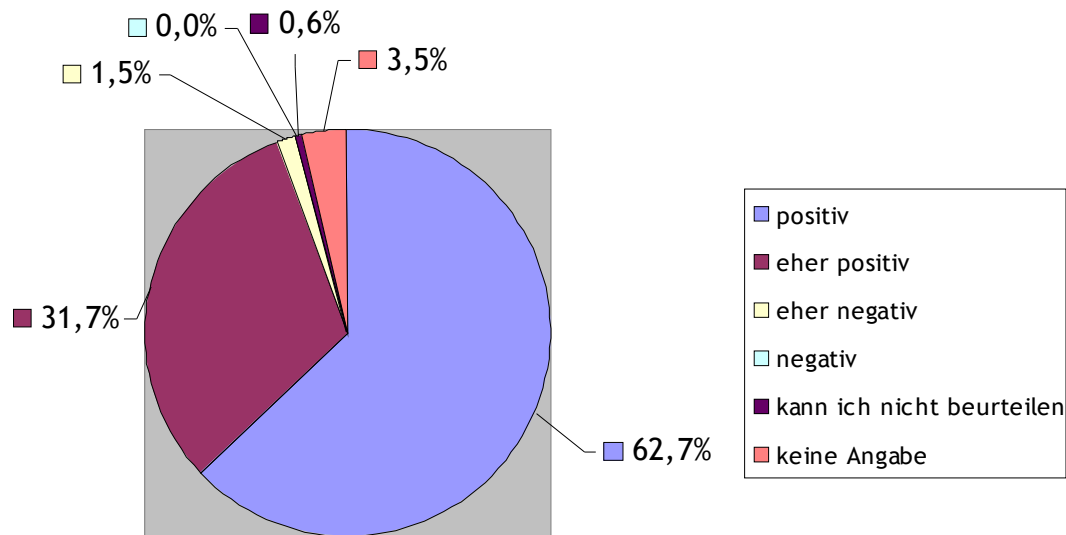


Abb.: Wie beurteilen Sie den Nutzen der Ausarbeitung der Fertigkeiten?

Die Erarbeitung der Fertigkeiten wird von den TeilnehmerInnen als überaus positiv eingeschätzt. Dass das Lebensprofil von den TeilnehmerInnen als noch positiver eingeschätzt wird, mag daran liegen, dass es sich bei der Ausarbeitung der Fertigkeiten um einen eher anstrengenden und mühevollen Teil der Kompetenzenbilanz handelt. Folgende Äußerungen mögen einen Einblick in die Wirkweise dieses Arbeitsschritts bieten.

„...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).

„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).

2.3.5. Kompetenzen

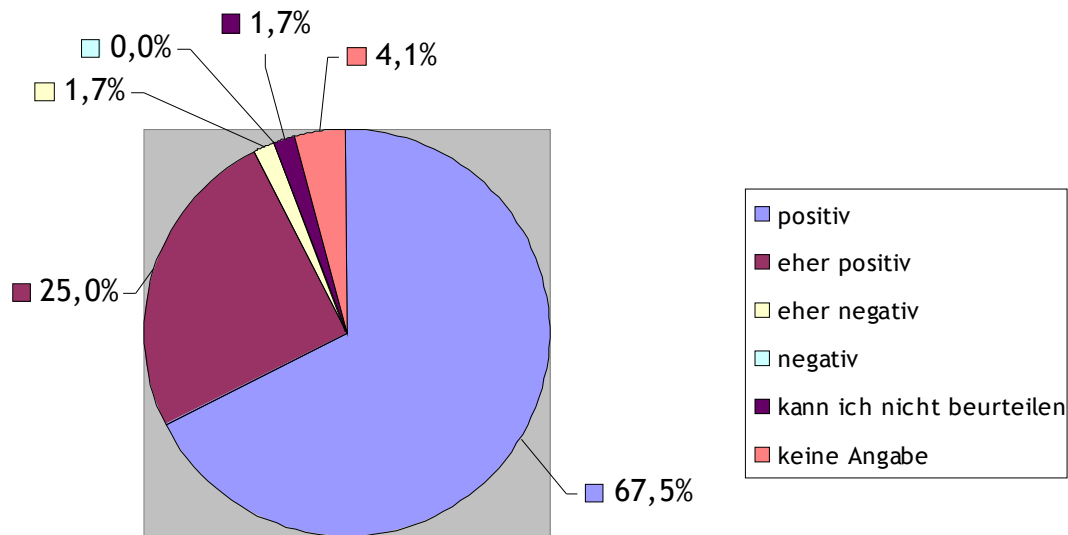


Abb.: Wie beurteilen Sie den Nutzen der Ausarbeitung der Kompetenzen?

Das Ausarbeiten der Kompetenzen wird von den TeilnehmerInnen als überaus positiv bewertet. Dieser Arbeitsschritt wird vor allem gemeinsam mit den Coaches vollzogen, weshalb er von den TeilnehmerInnen als nicht so beanspruchend wie etwa der vorangegangene Schritt zu Erarbeitung der Fertigkeiten gesehen wird.

„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).

Die TeilnehmerInnen fühlen sich durch ihre Kompetenzen als Person beschrieben und schildern, dass sie auf diese Weise eine Grundlage erhalten ihre Kompetenzen auch selbst formulieren zu können.

„...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).

„Das war jetzt sprachlich interessant. Das richtige Wort zu finden, seine Kompetenzen zu beschreiben, umschreiben.“ (T2_ID 194, Absatz 121)

2.3.6. Selbst- und Fremdbeurteilung

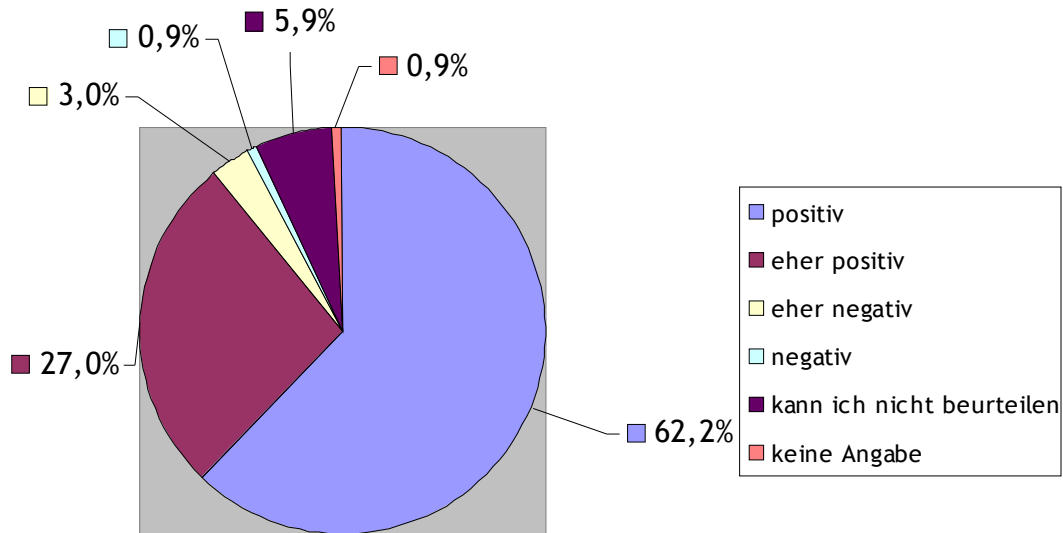


Abb.: Wie beurteilen Sie den Nutzen der Selbst- und Fremdbeurteilung

Die Selbst- und Fremdeinschätzungs-Fragebögen sind im Prozess der Kompetenzenbilanz als Schritt vorgesehen, der einen Einstieg in die Erarbeitung von Zielen ermöglichen soll. Damit ist dieses Instrument nicht als zentral für die Kompetenzenbilanz anzusehen. Die TeilnehmerInnen schätzen den Nutzen dieses Arbeitsschritts dennoch weit überwiegend als positiv ein.

Sie beschreiben die Selbst- und Fremdbeurteilung als aufschlussreich.

„Die Fremdeinschätzung und die Eigeneinschätzung, das ist, ja, das hat mir sehr gut gefallen. Das gibt einen 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).

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

2.3.7. Beurteilung der Tätigkeit

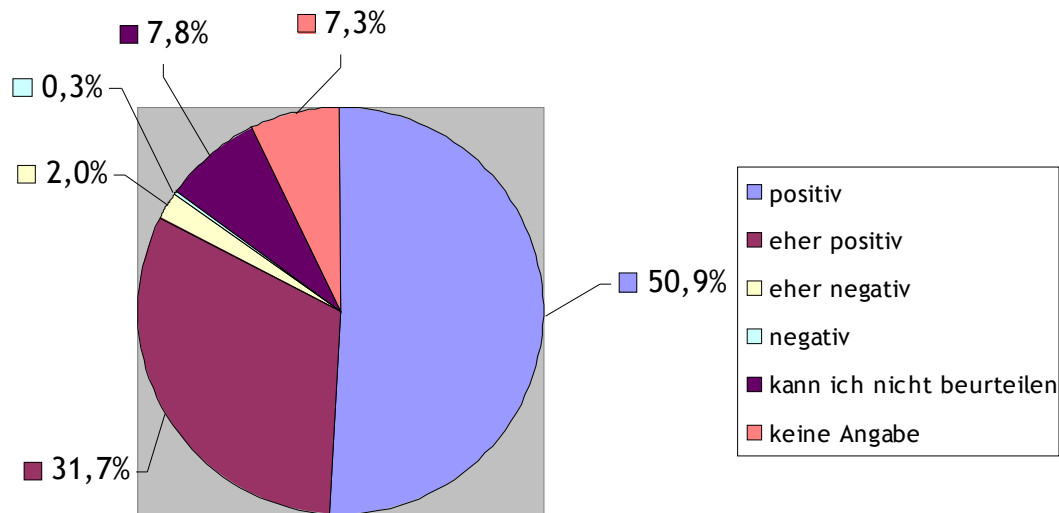


Abb.: Wie beurteilen Sie den Nutzen der Einschätzung ihrer Tätigkeit

Dieser Schritt ist ebenso wie der vorangegangene Arbeitsschritt nicht als zentral für die Kompetenzbilanz zu sehen. Die TeilnehmerInnen nehmen diese Arbeitsblätter als eine Möglichkeit wahr ein die Erarbeitung von Zielen einzusteigen.

„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).

Manche TeilnehmerInnen wiesen auch darauf hin, dass bei den Fragebögen noch ein gewisser Nachbesserungsbedarf besteht.

„Und das auch dann für die Tätigkeiten, die 2 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).

2.3.8. Gespräche mit dem Coach

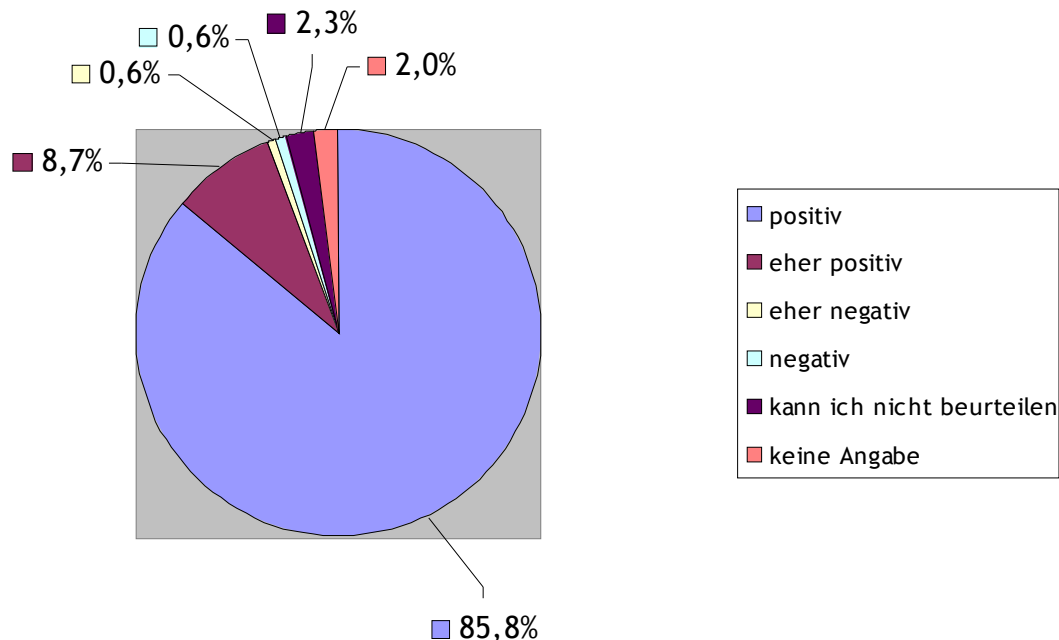


Abb.: Wie beurteilen Sie den Nutzen der Gespräche mit dem Coach?

Die Gespräche mit dem Coach werden als zentrales Element der Kompetenzenbilanz wahrgenommen und finden bei nahezu allen TeilnehmerInnen große Zustimmung.

Viele TeilnehmerInnen schätzen es, dass die Rolle des Coaches meist die eines Prozessbegleiters/einer Prozessbegleiterin ist, der Coach also eine Person ist, die vor allem durch die Kompetenzenbilanz leitet und den TeilnehmerInnen keine Lösungen unterbreitet.

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

Betont wird, neben dem sehr guten Verhältnis zwischen TeilnehmerInnen und Coaches auch der Wert ein persönliches Gegenüber zu haben, das zur Selbstreflexion anregen kann.

„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).

Die TeilnehmerInnen weisen zudem häufig auf das große Engagement der Coaches hin.

„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).

2.3.9. Erarbeiten und Erreichen von Zielen

Die TeilnehmerInnen wurden direkt nach der Kompetenzenbilanz befragt, ob sie im Rahmen der Kompetenzenbilanz Ziele erarbeitet haben.

N=103	Ziel 1	Ziel 2	Ziel 3
	86	68	36
	83,5%	66,02%	34,95%

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

Aus der Tabelle geht hervor, dass nicht alle TeilnehmerInnen Ziele erarbeitet haben. Wie bereits bei den Erwartungen an die Kompetenzenbilanz gezeigt, liegt es auch nicht im Interesse aller TeilnehmerInnen konkrete Ziele zu erarbeiten. Für die meisten TeilnehmerInnen jedoch ist dieser Schritt sehr sinnvoll.

Ein halbes Jahr später wurden die TeilnehmerInnen befragt, in welchem Maße sie ihre Ziele inzwischen erreicht haben.

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

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme überhaupt nicht	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.: 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	22,6
	stimme eher nicht zu	14	13,5	16,7	39,3
	teils-teils	28	26,9	33,3	72,6
	stimme eher zu	16	15,4	19,0	91,7
	stimme voll und ganz zu	7	6,7	8,3	100,0
	Gesamt	84	80,8	100,0	
Fehlend	System	20	19,2		
Gesamt		104	104		

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

Wenn wir die oben dargestellten Ergebnisse inhaltlich definieren 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.

2.3.10. Schriftliche Bilanz

Ein halbes Jahr nach Abschluss der Kompetenzenbilanz wurden die TeilnehmerInnen befragt, wie zufrieden sie mit den einzelnen Teilen der schriftlichen Bilanz sind. Die Ergebnisse gehen aus folgenden Tabellen hervor.

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozen-te	Kumulierte Prozen-te
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.: Werdegang

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozen-te	Kumulierte Prozen-te
Gültig sehr zufrieden	54	52,4	54,5	54,5
eher zufrieden	36	35,0	36,4	90,9
eher unzufrieden	7	6,8	7,1	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.: Anforderungen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozen-te	Kumulierte Prozen-te
Gültig sehr zufrieden	62	60,2	62,0	62,0
eher zufrieden	31	30,1	31,0	93,0
eher unzufrieden	5	4,9	5,0	98,0
sehr unzufrieden	2	1,9	2,0	100,0
gesamt	100	97,1	100,0	
Fehlend System	3	2,9		
Gesamt	103	100,0		

Tab.: Person, Werte,...

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

Tab.: 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.: 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.: Geplanter Einsatz der Kompetenzenbilanz

Die vorliegenden Zahlen zur Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit der schriftlichen Kompetenzenbilanz verweisen darauf, 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 leicht zu kommunizieren sein könnte.

In den Interviews stellt sich heraus, dass die TeilnehmerInnen die schriftliche Bilanz zum Teil sehr unterschiedlich wahrnehmen.

„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).

„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 dargestellten Ergebnisse und Interviewäußerungen legen zwei Schlüsse nahe:

- Offenbar ist der Nutzen des Zertifikats bei vielen TeilnehmerInnen unterschiedliche verankert, was dazu führt, dass sich 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.
- Unterschiedliche Äußerungen über Inhalt und Stil der Zertifikate lassen vermuten, dass möglicherweise ein erhebliches Qualitätsgefälle zwischen den schriftlichen Bilanzen zu finden ist.

3. Ausblick⁷

Im Laufe des Jahres 2005 wird sich die Stichprobe für eine Erweiterung des Längsschnitts vergrößern. Infolge dessen werden weitere, noch differenziertere Aussagen zur Wirksamkeit der Kompetenzenbilanz insbesondere auch auf bestimmte TeilnehmerInnengruppen möglich werden. Auch eine Einbeziehung des Messzeitpunktes T3 wird dann erfolgen, der jedoch gegenüber der Nachhaltigkeitsuntersuchung zu T4 als eher 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. Außerdem beschäftigen sich bislang zwei fertig gestellte Diplomarbeiten am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie 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.

⁷ Im ausführlichen Bericht finden sich die abschließenden Betrachtungen in Kapitel 4.

Literatur

Fugate, M., Kinicki, A.J. & Ashforth, B. (2004). *Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications*. Journal of Vocational, 65, 14-38.

Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2005). *Die Kompetenzenbilanz – ein Verfahren zur Förderung eigenverantwortlichen Handelns?* Gruppendynamik und Organisationsberatung. 36, 173-188.

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

Trinidad, M.-J. (2005). *Die Kompetenzenbilanz. Evaluation eines ressourcenaktivierenden Coachingprogramms*. Unveröff. Diplomarbeit, Ludwig-Maximilians-Universität, München